



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA – PPGSS

KARINA FREIRE BARBOSA BARROS

INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM

Manaus – AM
2014

KARINA FREIRE BARBOSA BARROS

**INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Linha de pesquisa: Questão Social, Políticas Públicas, Trabalho e Direitos Sociais na Amazônia.

Orientador(a): Prof^a Dr^a. Cristiane Bonfim Fernandez

Manaus-AM
2014

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

B277i	<p>BARROS, Karina Freire Barbosa Inclusão de Jovens com Deficiência no Mercado de Trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM / Karina Freire Barbosa Barros. 2014 147 f.: il. color; 31 cm.</p> <p>Orientadora: Cristiane Bonfim Fernandez Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal do Amazonas.</p> <p>1. Jovens com deficiência . 2. Mercado de trabalho . 3. Inclusão. 4. Manaus-AM. I. Fernandez, Cristiane Bonfim II. Universidade Federal do Amazonas III. Título</p>
-------	---

KARINA FREIRE BARBOSA BARROS

INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dra. Cristiane Bonfim Fernandez (presidente)

Universidade Federal do Amazonas - UFAM

Prof^a Dra. Márcia Perales Mendes Silva (membro)

Universidade Federal do Amazonas – UFAM

Prof^a Dra. Sônia Selene Baçal de Oliveira (membro)

Universidade Federal do Amazonas – UFAM

Aprovado em: 27/08/2014

Dedico este estudo:

Aos meus irmãos deficientes físicos Naira Freire e Nelton Freire.
Ao meu filho Davi e ao meu esposo Ciro Vital, os grandes amores da
minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em qualquer escolha que fazemos na vida, precisamos de um suporte tanto espiritual como humano. Por isso, neste momento agradeço imensamente ao Senhor Deus pela honra e glória de viver! Por permitir vivenciar esse momento único na minha vida e guiar-me nessa jornada.

À minha querida orientadora, Professora Dra. Cristiane Bonfim Fernandez por me aceitar como orientanda, e me conduzir de forma brilhante nessa jornada científica. Faltam-me palavras para agradecer tudo que você fez por mim, principalmente, pela paciência e compreensão.

Aos meus pais, Maria da Penha e Luiz Barbosa pela possibilidade de chegar até aqui. Que apesar da distância, sempre estiveram ao meu lado me dando força para seguir adiante.

Ao meu marido Ciro, pelo amor, carinho e companheirismo. Por entender que essa oportunidade que Deus me deu não poderia descartá-la. Obrigada por toda força e ajuda na pesquisa de campo! Sem você eu não teria conseguido avançar.

Ao meu filho amado filho Davi, que, com certeza, sentiu minha ausência durante esse processo. Obrigada meu amor por renovar minhas forças todos os dias com seu lindo sorriso e olhar!

Aos meus familiares, irmãos, tios, primos pelo incentivo, em especial os meus irmãos Nelton Freire e Naira Freire, os quais por serem deficientes físicos instigaram minha inquietação sobre essa temática.

À Professora Dra. Márcia Perales Mendes Silva, pelas ricas contribuições ao longo da minha jornada acadêmica, principalmente, neste trabalho. Agradeço também, pelas palavras de conforto e carinho.

À Professora Márcia Irene Andrade, a minha grande incentivadora para participar do processo do Mestrado no PPGSS.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia pelas ricas contribuições e aprendizado ao longo do curso.

Aos professores do Departamento de Serviço Social pelo crescimento intelectual firmado na graduação.

À Professora Kathya Augusta Thomé Lopes, por se dispor a trocar informações e experiências comigo.

À Professora Sônia Selene Baçal de Oliveira, por se dispor a participar da minha banca de mestrado.

Às Ivamar Moreira, Magela Ranciaro e Kátia Valina, pelo aprendizado, carinho e respeito.

Às minhas amigas: Deritelma Noronha, Glaycekelle, Fabianne Cristina Mara Talita, Sylvania Silva, Ivonete, Silvana, Renata, Vera e Suellem Oliveira. Obrigada Pela força ao longo dessa jornada!

À equipe do Senai Antônio Simões, pelas informações concedidas. Vocês sempre foram prestativos e gentis, e não mediram esforços para que essa pesquisa se concretizasse. Obrigada em especial a Psicóloga Tatianne!

À equipe de Fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego-AM, em especialmente, ao Dr. Francisco Edson Ferreira Rebouças, que contribuiu imensamente com este trabalho.

À equipe do Sine-Manaus, por me fornecer as informações preciosas para esta pesquisa.

À Assistente Social Larissa Feitoza, da Fundação Paulo Feitoza – Tech, pela disponibilidade de participar da pesquisa.

Aos meus amigos do mestrado: Maria das Neves, Alcione Teles, Maria Joseilda, Patrício, Larana, Andreza, Alessandra, Antonia, Jefferson, Ária, Ingrid, Jefesson, Keuryane, Keitianne Mourão, Liliane Valente, Maisa Bruna, Obrigada por dividir os momentos de aprendizado, de alegria e angústia também!

Aos amigos Celismar e Lorena Gomes, por desempenharem seus trabalhos de forma excelente e brilhante no PPGSS, bem como por se disporem a nos ajudar sempre.

Aos amigos do Programa de Pós-Graduação em Sociologia: Rônisson e Silvia, pessoas maravilhosas e prestativas. Aprendi muito com vocês.

Por fim, quero agradecer a mais que babá, a amiga Andrea, pelo imenso carinho com meu filho Davi, ao cuidar deste durante minhas frequentes ausências.

Então, a todos que me ajudaram direta e indiretamente na concretude deste trabalho muito obrigada!

O universalismo que queremos hoje é aquele que tenha como ponto em comum a dignidade humana. A partir daí, surgem muitas diferenças que devem ser respeitadas. "Temos direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza."

Boaventura de Souza Santos.

RESUMO

A inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho é um desafio para a sociedade brasileira, isto porque o desemprego juvenil aumentou consideravelmente nos últimos anos. E os mais impactados com as transformações no mundo do trabalho são os grupos minoritários, como os jovens com deficiência. Essa realidade também é presenciada na cidade de Manaus, principalmente, no Polo Industrial de Manaus – PIM/AM, onde grande parcela desse contingente populacional está fora do mercado de trabalho, especialmente pela falta de oportunidade. Frente a isso, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o processo de inclusão de Jovens com deficiência no mercado de trabalho de Manaus no período de 2010 a 2013. Como objetivos específicos: traçar o perfil dos jovens com deficiência incluídos no mercado de trabalho formal e os tipos de ocupações por eles exercidas; conhecer o processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência contratados pelas empresas; investigar as demandas que originaram a contratação e os entraves para a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho; conhecer a visão do jovem com deficiência sobre a sua inclusão no mercado de trabalho a fim de identificar os limites e possibilidades deste processo. Esta pesquisa, foi ancorada numa abordagem quanti-qualitativa. Dos jovens com deficiência que participam das modalidades aprendizagem do Senai, a maioria é de deficientes físicos e auditivos; há uma prevalência de jovens do sexo masculino; as ocupações exercidas pelos jovens participantes da pesquisa são: operador de máquina injetora e auxiliar administrativo. A seleção e recrutamento das pessoas com deficiência no Sine são realizadas por meio da demanda das empresas, as quais solicitam na maioria das vezes, pessoas com deficiência leve ou só um tipo de deficiência, o que acarreta, práticas de discriminatória e preconceituosa, ferindo os direitos das pessoas com deficiência mais graves. As empresas que mais empregam pessoas com deficiência são do ramo eletroeletrônico. As constantes fiscalizações realizadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - AM não estão sendo suficientes para ampliar a inclusão dos jovens com deficiência no PIM, pois ainda existe uma lacuna ou fragilidade no cumprimento da Lei de Cotas 8.213/91 - em face de um conjunto de fatores, tais como: falta de qualificação profissional dos jovens com deficiência; baixa escolarização; recusa por parte das próprias pessoas com deficiência, por já receberem o Benefício de Prestação Continuada - BPC do Governo Federal, falta de estímulo do governo para empresa; falta de acessibilidade urbanística e de transporte público adaptado, dentre outros. Apesar dos jovens sinalizarem que não tiveram dificuldade de ser incluídos no mercado de trabalho, já perderam oportunidades de emprego e foram discriminados por serem pessoas com deficiência. Conclui-se que, apesar dos avanços processados para esse segmento populacional nos últimos anos no Brasil, principalmente, com a Lei de Cotas, ainda são grandes os desafios para inclusão dos jovens com deficiência nas empresas do PIM de Manaus. O que requer uma nova forma de pensar e agir em benefício das pessoas com deficiência, e conseqüentemente, a ampliação da cidadania.

Palavras- Chave: Jovens com Deficiência, Mercado de Trabalho, Inclusão.

ABSTRACT

The inclusion of youth with disabilities in the labor market is a challenge for the Brazilian, this society because youth unemployment has increased considerably in recent years. And the most impacted with changes in the workplace are the minority groups, such as young people with disabilities. This reality is also witnessed in the city of Manaus, mainly in the Industrial Pole of Manaus-AM PIM, where a large portion of this population group is outside the labor market, mainly due to lack of opportunity. Faced with this, the present study was to analyze the overall process of inclusion of Youth with disabilities in the labor market of Manaus in the period 2010-2013 Specific objectives: Outline the profile of young people with disabilities included in the formal labor market and the types of occupations they perform; know the process of selection and recruitment of young people with disabilities hired by companies; investigate the demands that led to the hiring, and barriers to the inclusion of young people with disabilities in the labor market; meet the vision of the youth with disabilities about their inclusion in the labor market in order to identify the limits and possibilities of this process. This research is anchored in the quantitative approach, the following techniques were used: semi-structured with two (2) Fiscal Auditors of Regional Labour-stream, with one (1) Coordinator in each Entity Learning SENAI-interview and Feitoza Paulo Foundation, and two (2) representatives of the Sine-Manaus; and also the Survey questionnaire was administered to nine (9) Senai. Found that young people with disabilities who participate in Senai learning modalities are physical and deaf majority, and there is a prevalence of young male 'occupations they currently are: injection machine operator, administrative assistant selection and recruitment of disabled Sine is made through demand company, which requested most often people with mild disabilities or only one type of disability. Causing thereby prejudiced and discriminatory practices, which violates the rights of persons with disabilities, and the companies that employ more people with disabilities are the electronics industry. Constant inspections conducted by Regional Labour and Employment - AM are not enough to expand the inclusion of youth with disabilities in PIM, therefore there is a gap or weakness in compliance with the Law of Coasts 8.213/91 in the face of a whole and factors ranging from the lack of professional qualification of young people with disabilities; the low schooling; refusal by persons with disabilities themselves, as already receive the continuous benefits-BPC Federal Government, lack of encouragement from the government to the company; lack of accessibility and adapted urban public transport, among others. Despite the youth signaled no difficulty to be included in the labor market has lost employment opportunity and were discriminated against for being a disabled person.

Keywords: Youth with Disabilities, Labour Market Inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Síntese dos fatores de Exclusão Social.....	33
Figura 02: Órgãos em defesa dos direitos da PcD.....	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Critérios de Inclusão e Exclusão Sujeitos da Pesquisa.....	22
Quadro 02: Nomenclaturas utilizadas para as pessoas com deficiência.....	35
Quadro 03: Conceitos dos tipos de deficiência.....	43
Quadro 04: Avanços Jurídicos para Pessoas com Deficiência no Brasil.....	46
Quadro 05: Alunos com deficiência Matriculados no Senai.....	64
Quadro 06: Perfil dos alunos.....	68
Quadro 07: Multa por descumprimento da Lei de Cotas nas empresas.....	82
Quadro 08: <i>Lócus</i> e sujeito da pesquisa.....	88
Quadro 09: Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências, por nível de instrução e grandes regiões.....	105

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Gênero.....	65
Gráfico 02: Escolaridade dos jovens	66
Gráfico 03: Importância do trabalho para os jovens com deficiência Senai.....	99
Gráfico 04: Barreiras arquitetônicas e urbanísticas.....	101
Gráfico 05: Acessibilidade transporte público.....	102
Gráfico 06: Escolaridade é uma barreira para contratação.....	104
Gráfico 07: Cursos de qualificação profissional como facilitador de inclusão.....	106
Gráfico 08: Dificuldades para inclusão dos jovens no mercado de trabalho.....	108
Gráfico 09: Oportunidade de emprego.....	110
Gráfico 10: Sentiu-se discriminado ao procurar emprego.....	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Tipos de Deficiência conforme idade.....	58
Tabela 02: Ocupação dos jovens com e sem deficiência Brasil.....	60
Tabela 03: Quantitativo de PcD Educação Profissional SENAI Manaus 2010-2013.....	63
Tabela 04: Panorama das ações Ministério Trabalho- AM.....	86
Tabela 05: Número de pessoas com deficiência que procuraram o Sine Manaus.....	91

LISTA DE SIGLA

ADCAM	Associação para o Desenvolvimento Coercitivo da Amazônia
APAM	Associação Pestalozzi Amazonas
APAE	Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CIEE	Centro de Integração Empresa - Escola
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CSNSG	Centro Social Nossa Senhora das Graças
CVI-AM	Centro de Vida Independente Amazonas
FPF	Fundação Paulo Feitoza
GETRA	Grupo de Estudos e Pesquisas em Processos de Trabalhos e Serviço Social na Amazônia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Serviço Social
MEC	Ministério da Educação
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organizações das nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PIM	Polo Industrial de Manaus
PSAI	Programa Senai de Ações Inclusivistas
PCD	Pessoas com deficiência
PROAMDE	Programa de Atividades Motoras para Deficientes
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizado Transporte
SEPED	Secretaria de Estado dos direitos de Pessoas com Deficiência
SEMTRAD	Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SUFRAMA	Superintendência da Zona Franca de Manaus
SRTE-AM	Superintendência Regional do Trabalho Tabela e Emprego do Estado do Amazonas
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

Sumário

INTRODUÇÃO.....	18
CAPÍTULO I - INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: UM DIREITO EM CONSTRUÇÃO?	25
1.1-As fases do convívio social das pessoas com deficiência	27
1.2-Exclusão social: uma discussão necessária	31
1.3 - As formas de ver a deficiência: terminologia utilizada em tempos de inclusão	34
1.4-Modelos de deficiência: uma breve aproximação	38
1.4.1- Conceito e diferenciação da deficiência.....	41
1.5 (Des) caminhos para inclusão social das Pessoas com Deficiência no Brasil.....	44
1.5.1- Inclusão social das pessoas com deficiência em Manaus - AM.....	49
CAPÍTULO II- JOVENS COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR ALÉM DA APARÊNCIA	53
2.1 - O que é ser jovem nos dias de hoje	54
2.1.1 - O Jovem com deficiência	57
2.1.2- O Jovem com Deficiência na Cidade Manaus-AM.....	61
2.2- (Re) pensando a categoria trabalho	71
2.2.1 – O significado do trabalho para pessoas com deficiência.....	74
2.3- Ações Afirmativas: entendendo a Lei de Cotas n° 8213/91.....	78
2.3.1- A fiscalização no cumprimento da Lei de Cotas em Manaus	83
CAPÍTULO III- OS MÚLTIPLOS OLHARES SOBRE A INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE MANAUS-AM....	88
3.1- Polo Industrial de Manaus e as demandas por pessoas com deficiência.....	89
3.2 - A dinâmica do processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência para o mercado de trabalho em Manaus	92
3.3- A visão do jovem com deficiência sobre sua inclusão no mercado de trabalho em Manaus	97
3.3.1- Sobre a dificuldade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	107
3.4- O olhar das Instituições de Aprendizagem sobre a inclusão de Jovens com deficiência no mercado de trabalho na Cidade de Manaus.	112
3.4.1- Conhecendo as Instituições de Aprendizagem Profissional.....	113
3.4.2 - A inclusão dos jovens no mercado de trabalho na visão das Entidades de Aprendizagem.....	116
CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
REFERÊNCIAS	123
APÊNDICES	129
ANEXOS	144

INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado trata de uma temática que vem ganhando destaque em âmbito internacional e nacional – a inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho. A referida discussão torna-se importante em face do alto número de desemprego juvenil vivenciado por vários países, incluindo o Brasil, nos últimos anos, cujos fatores estão entrelaçados à nova forma de produção do capital, a reestruturação produtiva.

As mudanças que se processaram na economia brasileira na década de 90 do século XX, bem como essas mudanças no âmbito produtivo, trouxeram consigo a precarização do trabalho, que segundo Silva (2012), alimenta o desemprego, fazendo com que as pessoas se tornem cada vez mais frágeis e vulneráveis socialmente. Esta precariedade afeta principalmente as pessoas mais pobres economicamente, com pouca instrução e sem qualificação e os jovens com deficiência não estão fora desse contexto, pois ao longo de décadas, não foram dadas as mesmas oportunidades de acesso à educação e à qualificação profissional, mesmo que sejam visíveis alguns avanços significativos políticas inclusivistas. O cenário corrobora com os dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, como o Censo de 2010, o qual estimou que apenas 1,6% das pessoas com deficiência no Brasil estão inseridas no mercado formal de trabalho.

Há que salientar que, o desemprego juvenil tem inquietado a sociedade brasileira nos últimos anos, pois abrange, principalmente, a classe desfavorecida e vulnerável. Essa problemática tem características estruturais e tem persistido em níveis elevados nos últimos quarenta anos, tanto em épocas de crise quanto nas etapas de crescimento econômico (UNESCO, 2004).

Entretanto, é importante salientar que houve avanços constitucionais significativos no Brasil, como a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, o Decreto de Acessibilidade n. 3298 de 1999. No entanto, a questão do desemprego juvenil, principalmente dos jovens com deficiência, ainda é um dos grandes desafios do século XXI.

Uma das medidas para atenuar essa disparidade do desemprego juvenil é a Lei de Cotas n. 8213/91 (Políticas de Cotas). No Sistema de Cotas as empresas têm a obrigatoriedade legal de destinar um percentual de vagas para pessoas com deficiência, dependendo do

número de funcionários. Mas, pouco se sabe como é o processo de inclusão desses jovens nas empresas empregadoras na cidade de Manaus.

Assim sendo, no plano teórico, a pesquisa se justifica em face da necessidade de ampliar os estudos nessa área, a qual contribuirá no aprofundamento desta questão. No plano prático, o estudo fornecerá subsídios para novos estudos sobre jovens com deficiência, bem como possibilitará deslindar os principais avanços e entraves do sistema de cotas empregados em Manaus, com vistas à adequação e reformulação da legislação e práticas atuais. Os dados também fornecerão subsídios para formular estratégias de ações para o fortalecimento da inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho em Manaus, quiçá no Brasil. Portanto, o referido trabalho apresenta relevante contribuição para o aprimoramento das ações das instituições que tratam da temática, para o envolvimento maior das empresas no que se refere à inclusão dos jovens com deficiência nas mesmas, e principalmente fazer valer a legislação vigente.

O interesse pela temática surgiu quando cursava a graduação em Serviço Social, na qual desenvolvi uma pesquisa avaliativa sobre o Programa de Extensão da Universidade Federal do Amazonas, o Programa de Atividades Motoras para Deficientes – PROAMDE. Na oportunidade, constatei a dificuldade de incluir os usuários, no caso, os jovens com deficiência no mercado de trabalho formal em Manaus. Dessa forma, a referida pesquisa torna-se relevante, pois a história nos mostra que os jovens com deficiência têm sido excluídos do mercado de trabalho por falta de oportunidades. Outro aspecto que me estimulou a realizar este estudo está associado à situação de meus dois irmãos que são deficientes físicos, e ao longo das suas vidas, tem sofrido práticas de discriminação e preconceito.

Compreender a realidade da inclusão social dos jovens com deficiência no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas na cidade de Manaus é fundamental neste momento, visto que, atualmente, ainda não há pesquisa com esse enfoque ou perspectiva. Diante disso, trazemos as seguintes questões norteadoras: Como está sendo efetivada a inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal em Manaus? A Lei de Cotas tem favorecido a inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho? Quem são os jovens com deficiência inseridos no mercado de trabalho e qual a sua ocupação? Qual a visão dos jovens sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Neste sentido, a presente pesquisa elencou como objetivo geral analisar o processo de inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho de Manaus no período

de 2010 a 2013. E como objetivos específicos: traçar o perfil dos jovens com deficiência incluídos no mercado de trabalho formal e os tipos de ocupações por eles exercidas; conhecer o processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência contratados pelas empresas; investigar as demandas que originaram a contratação, e os entraves para a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho; conhecer a visão do jovem com deficiência sobre a sua inclusão no mercado de trabalho a fim de identificar os limites e possibilidades deste processo.

Ademais, a pesquisa em tela foi realizada a partir da abordagem quanti-qualitativa¹, a qual levou em consideração a dinâmica da realidade, elegendo para o processo de investigação uma perspectiva de análise de totalidade em permanente transformação, sem esquecer as relações históricas e contraditórias da sociedade. Nesse sentido, é importante frisar que, “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem, ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (MINAYO 1994, p. 22).

Referente aos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, estes foram pensados como processos de apropriação e desvelamento do real, por meio de aproximações sucessivas, de modo a propiciar a captação das múltiplas determinações.

Para esclarecer ou dar suporte para esta pesquisa, foi realizada uma pesquisa de caráter exploratória², a qual foi fundamental para o conhecimento preliminar do objeto a ser estudado, bem como para definição do *locus* e dos sujeitos da pesquisa.

Primeiramente, buscou-se saber quais instituições ou organizações que trabalham diretamente com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Manaus-AM. Para tanto, a pesquisadora deslocou-se para a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego- SRTE/AM, sendo fornecidos dados referentes às Entidades de Aprendizagem para pessoas com deficiência e também sobre a instituição de seleção e recrutamento de pessoas de pessoas para inclusão no mercado de trabalho.

¹ Pesquisa Quantitativa usa a quantificação tanto nas modalidades de coletas de informações, quanto no tratamento destas, através de técnicas estatísticas. Já a Pesquisa Qualitativa fundamenta-se na discussão da ligação de dados e interpessoais, na co-participação das situações dos informantes, analisados a partir da significação que estes dão aos seus atos (MICHEL, 2005).

² A pesquisa Exploratória é conhecida como a pesquisa de base, pois oferece dados elementares que dão suporte para a realização de estudos mais aprofundados (GONSALVES, 2001, p.65).

Dessa forma, a pesquisa ficou concentrada na cidade de Manaus, tendo como lócus as instituições ou organizações que trabalham diretamente com a inclusão desses jovens no mercado de trabalho: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (STRE), Sistema Nacional de Emprego (Sine/Manaus), Instituições de Aprendizagem Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai Antonio Simões) e Fundação Paulo Feitoza Tech.

No entanto, existem outras instituições em Manaus que trabalham diretamente com o atendimento educacional especializado para os jovens com deficiência, as quais não foram contempladas pela pesquisa, a saber: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Transporte- SENAT, Pró-Menor Dom Bosco, ADCAM- Associação para o Desenvolvimento Coesivo da Amazônia, CSNSG - Centro Social Nossa Senhora das Graças, CIEE - Centro Integrado Empresa Escola, Obra Social Sementeira de Luz, Instituto Mega de Integração Social (STRE/AM, 2013).

Os sujeitos da pesquisa compõem quatro categorias: SRTE-AM (Chefe de Fiscalização do Trabalho e Coordenadora do Programa de Pessoas com Deficiência), Sine Manaus (Técnico Administrativo e Coordenador do Programa Pessoas com deficiência), Entidades de Aprendizagem (Coordenadores do Curso de Qualificação), e jovens com deficiência. A amostra³ de sujeitos pesquisados foi de 15 pessoas; 2 (dois) na SRTE-AM, 2 (dois) no Sine Manaus, 2(dois) das Entidades de Aprendizagem e 9 (nove) jovens com deficiência da Entidade de Aprendizagem Senai, ou seja, todos os jovens com deficiência que estavam frequentando as atividades do Senai no momento da pesquisa.

É importante destacar que, a proposta da pesquisa também contemplava os alunos que frequentavam os cursos de Qualificação Profissional da Fundação Paulo Feitoza, mas não foi possível realizá-la em face da não autorização, por parte dos gestores da referida instituição. Cabe sinalizar que todos os esforços foram feitos para que se obtivesse êxito, tais como, envio de ofícios, ligações telefônicas, reuniões.

No que tange aos critérios de inclusão dos sujeitos da pesquisa, o quadro abaixo demonstra quais foram utilizados para as (06) seis categorias de sujeitos:

³ Amostra não probabilística - amostras baseadas em critérios definidos pelo pesquisador (MARCONI e LAKATOS, 1996 *apud* PRATES, 2004)

Sujeitos da pesquisa	Critérios de inclusão
Chefe de fiscalização do Trabalho STRE-AM	<ul style="list-style-type: none"> -Ser auditor fiscal do trabalho; -Participar diretamente dos programas de fiscalização nas empresas; -Curso superior completo; -Idade superior a 30 anos;
Coordenador do Programa de Pessoas com Deficiência SRTE-AM	<ul style="list-style-type: none"> -Ser auditor fiscal do trabalho -Participar diretamente dos programas de fiscalização nas empresas; -Curso superior completo; -Idade superior a 30 anos;
Coordenador do Programa de Pessoas com Deficiência Sine Manaus	<ul style="list-style-type: none"> -Participar diretamente do processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas; -Curso técnico ou superior completo; -Idade superior a 25 anos;
Técnico Administrativo Sine Manaus	<ul style="list-style-type: none"> -Participar diretamente do processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas; -Curso técnico ou superior completo; -Idade superior a 25 anos;
Coordenadores dos Cursos de Qualificação Profissional Senai e Fundação Paulo Feitoza	<ul style="list-style-type: none"> -Trabalhar diretamente com os jovens com deficiência; -Ser responsável pela Coordenação dos Cursos Qualificação Profissional nas instituições de aprendizagem; -Curso técnico ou superior completo; -Idade superior a 25 anos;
Jovens com Deficiência	<ul style="list-style-type: none"> -Participar ativamente dos cursos de qualificação profissional; - Jovens com ensino fundamental, médio; -Jovens na faixa etária de 15 a 25 anos de idade;

Quadro 01: Critérios de Inclusão e Exclusão Sujeitos da Pesquisa

Fonte: Elaboração própria, 2014

Foram utilizados os seguintes instrumentos para coletar as informações: a) Entrevista semiestruturada (APÊNDICE A) - foi realizada junto ao Chefe de fiscalização do Trabalho SRTE-AM, Coordenador do Programa de Pessoas com Deficiência SRTE-AM,

Técnico Administrativo Sine Manaus, Coordenador do Programa de Pessoas com Deficiência Sine Manaus e Coordenadores dos Cursos de Qualificação Profissional das Entidades de Aprendizagem; b) Questionário Survey (APÊNDICE B) - aplicado juntos aos jovens com deficiência da Entidade de Aprendizagem Senai.

A construção empírica do objeto da pesquisa contemplou a coleta de dados e informações através da pesquisa de campo propriamente dita. Nesta fase também foi utilizada a técnica observação direta não assistemática que, segundo Michel (2005), constituem-se em observações não estruturadas, espontâneas, informais, ordinárias, simples, livres, ocasionais e acidentais, pois não necessita utilizar meios especiais ou perguntas. Isto é, não necessita de planejamento e controle previamente elaborado.

Em seguida, processou-se a fase da organização e classificação dos dados coletados, a transcrição das entrevistas e análise dos dados quantitativos e qualitativos à luz da teoria histórica e dialética, a qual permitiu um conhecimento mais próximo da realidade estudada.

A análise dos dados quantitativos foi tratada por meio de procedimentos estatísticos. Já os dados qualitativos foram tratados através da triangulação de métodos⁴, ou seja, através de uma combinação e cruzamento sob múltiplos olhares que, se levou em consideração os vários pontos de vista dos sujeitos da pesquisa.

Os procedimentos e técnicas da “avaliação por triangulação de métodos” decorrem de uma sólida confiança na força de cada método isolado, bem como, na vontade de misturar, inverter e explorar as diferentes combinações pertinentes entre esses métodos (GURGEL, 2007). Sendo assim, nesta pesquisa os dados qualitativos foram categorizados e cruzadas, com vistas de responder as indagações sobre vários pontos de vistas de uma dada situação.

Nesta pesquisa foi respeitado e preservado o anonimato dos participantes, resguardado através de um Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE. E como toda pesquisa com seres humanos envolvem riscos, cabe sinalizar que os riscos decorrentes da participação dos sujeitos foram mínimos possíveis.

⁴ A “triangulação de métodos” é, portanto, um instrumento que permite iluminar a realidade sob vários ângulos, como um prisma, demonstrando maior clareza teórica e aprofundamento da interdisciplinaridade, interativa e intersubjetiva (GURGEL, 2007).

A estrutura desta dissertação está organizada conforme o detalhamento a seguir:

CAPÍTULO I - INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

NO BRASIL: um direito em construção? abordam-se as fases de convívio social das pessoas com deficiência na sociedade, retratando a importância da definição dos conceitos exclusão e inclusão social, bem como as terminologias utilizadas para esse segmento populacional e os modelos de deficiência empregados pela sociedade- médico e social. Posteriormente, é tratado o conceito e diferenciação da deficiência e os caminhos e os descaminhos da inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, com especificidade no Amazonas;

CAPÍTULO II - JOVENS COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO NO

MERCADO TRABALHO: UM OLHAR ALÉM DA APARÊNCIA - discute-se sobre o que é ser jovem nos dias de hoje, porém, particularmente, a situação dos jovens com deficiência. Aborda-se o perfil dos jovens pesquisados. Posteriormente, discute-se sobre a categoria trabalho e o significado do trabalho para os jovens com deficiência. Por fim, contempla-se o debate sobre as ações afirmativas com foco na Lei de Cotas nº 8213/91 e a fiscalização no cumprimento da Lei de Cotas em Manaus;

CAPÍTULO III- OS MÚLTIPLOS OLHARES SOBRE A INCLUSÃO DE

JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE MANAUS-AM - explana-se sobre o Polo Industrial de Manaus e as demandas por pessoas com deficiência. Aborda-se a dinâmica do processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência para o mercado de trabalho. Trabalha-se a visão do jovem com deficiência sobre sua inclusão no mercado de trabalho, e as principais dificuldades destes para serem incluídos no mesmo. Por fim, discute-se o olhar das Instituições ou Entidades de Aprendizagem sobre a inclusão desses jovens no mercado de trabalho na cidade de Manaus.

São apresentadas, ainda, as referências utilizadas, os apêndices e anexos.

Por fim, destaca-se que a presente dissertação está inserida na linha de Pesquisa 01 – Questão Social, Políticas Públicas, Trabalho e Direitos Sociais na Amazônia, do Programa de Pós-Graduação de Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, da Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Também integra o Grupo de Estudos e pesquisas em Processo de Trabalho e Serviço Social na Amazônia – GETRA da referida instituição.

CAPÍTULO I - INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: UM DIREITO EM CONSTRUÇÃO?

TODA pessoa com deficiência é fonte de capital social. Um capital atrofiado, porque raramente tem sido usado. Mas que se multiplicará, a partir de estratégias definidas por movimentos em rede que unirão TODO o país. Foi assim com os negros, as mulheres e, mais recentemente, com os jovens.

(WERNECK, 2006)

A discussão e reflexão, acerca da inclusão social da Pessoa com Deficiência, são de fundamental importância na atualidade, pois se torna imprescindível a construção de novas formas de redução das desigualdades sociais. Principalmente em sociedade como a brasileira, onde essa parcela da população encontra-se à margem da participação social. É inegável que os avanços processados em vários países no século XXI contribuíram para ampliar os direitos humanos e sociais desse segmento populacional, e conseqüentemente, tornaram-se visíveis para a sociedade.

Passo significativo para essa visibilidade foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de Dezembro de 1948, adotada pela Organização das Nações Unidas - ONU, a qual preconiza em seu artigo 1º. *Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.* Assim, aos poucos, foi se modificando a forma de ver e de agir com as Pessoas com Deficiência em benefício delas na sociedade. Conforme Giordano (2000), os diversos tipos de deficiências eram compreendidos e explicados, historicamente, conforme as concepções de que dispunha a sociedade, ou seja, a visão que se tinha dessa população, sendo as atitudes sociais em relação a esses indivíduos delas decorrentes.

No tocante à realidade brasileira, a Constituição de 1988 foi um marco legal que introduziu, no seu sistema jurídico, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e como objetivo fundamental promover o bem de todos, sem nenhuma

discriminação (art. 3º, inciso IV) (CARVALHO, 2012). O respeito à diversidade humana é um dos pilares para se alcançar uma sociedade mais igualitária e justa. Dessa forma, o Brasil passa adotar o modelo inclusivo⁵ a partir da Constituição de 1988, principalmente nas políticas públicas direcionadas às Pessoas com Deficiência. O que foi um ganho significativo para este segmento populacional.

Ademais, foram aprovadas várias leis e decretos, a exemplo da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência/lei 7.853 de dezembro de 1989, da Lei de Cotas n° 8213/91 e o Decreto da Acessibilidade, n° 3298 de 20 de dezembro de 1999, dentre outros. E para fortalecer ainda mais o modelo inclusivo no Brasil, é ratificada no ano de 2008 a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, homologada em 13 de dezembro de 2006, pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

As idéias de inclusão passam a ganhar força no século XXI, na sociedade moderna, cabendo aqui um enfoque maior sobre o conceito de inclusão e exclusão, pois se parte do princípio de que essa discussão é fundamental para o entendimento das práticas sociais direcionadas às Pessoas com Deficiências. Portanto,

a relação exclusão e inclusão ganha tonalidades diferentes e altera as políticas sociais, impondo uma nova ética e uma moral que justifica o controle de tecnologias, o monopólio das riquezas, o domínio das informações, a circulação de conhecimento, a seleção dos benefícios, a delimitação dos territórios e as possibilidades de melhorias de vida (SILVA & VIZIM, 2003, p.8).

Neste sentido, o presente capítulo discute as fases de convívio social das pessoas com deficiência na sociedade, retratando a importância da definição do conceito de exclusão e inclusão social, bem como as terminologias utilizadas para esse segmento populacional e os modelos de deficiência empregados pela sociedade - médico e social. Posteriormente, serão tratados o conceito e a diferenciação da deficiência e os caminhos e descaminhos da inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, com detalhamento no Amazonas.

⁵ O modelo inclusivo busca suas bases no modelo social de deficiência, pois tem sua crença na sociedade pautada para todos; não cabe somente aos indivíduos com deficiência se integrar à sociedade, mas é preciso que a sociedade se transforme para acolher todos os cidadãos. A inclusão é, portanto, uma proposta de construção de cidadania, a sociedade inclusiva envolve todos os segmentos sociais, ao transformar um modo de ser, pensar e agir (BARTALOTTI, 2006).

1.1- As fases do convívio social das pessoas com deficiência

O convívio em sociedade não é uma tarefa fácil, principalmente para a Pessoa com Deficiência – PcD, que é desafiada diariamente para que seu direito de cidadão seja concretizado. Assim, as diferentes formas de conceber a deficiência ao longo da história nos possibilitam compreender a realidade desse segmento populacional na atualidade. Isto é, entender sobre a exclusão social dessas pessoas, a qual está atrelada às formas como eram tratadas em vários momentos da história da humanidade.

Considerando os aspectos históricos de convivência social das pessoas com deficiência, estudos revelam algumas diretrizes ou fases de interpretação, as quais são fundamentais para entender os avanços e retrocessos nessa área, como veremos a seguir:

Na Idade Antiga (Grécia), as pessoas com deficiência eram eliminadas ou banidas da comunidade, pois eram consideradas monstros para a sociedade e não mereciam viver. Nesse período, o culto pela beleza ou formas perfeitas era requisito para a participação social. E também, as pessoas com deficiência não contribuía em nada para a comunidade, ou seja, para atividade laboral e por isso deveriam ser banidas.

É importante destacar que, casos de eliminação das pessoas com deficiência na comunidade, ainda, se processa nos dias atuais, e não precisamos ir muito longe, pois algumas tribos indígenas do Amazonas, como Ticunas, Suruarrá, dentre outras, condenam à morte as crianças que nascem com alguma deficiência. Geralmente é a própria mãe quem deve executar a criança, embora haja casos em que pode ser auxiliada pelo pajé.

Segundo Carvalho (2012), na Grécia antiga, a eliminação era recomendada pela legislação ideal, pois o Estado não permitia cidadãos “monstruosos”, isto é, nessa fase de eliminação ocorreu a preponderância da repulsa e desprezo, o que acabou sustentando políticas e teorias jurídicas eliminatórias das pessoas com deficiência.

A partir da Idade Média, houve uma mudança de postura com relação às pessoas com deficiência. Assim, a população com deficiência passa a ser vista sob a ótica do mítico, mágico e misterioso, sendo considerada ou tachada como “Castigo de Deus”- ira divina, pois fugia do padrão de normalidade exigido pela sociedade. Além de discriminada, ela era relegada à própria sorte, sem ações caritativas. Nesse contexto, a concepção de deficiência era submetida à superstição, ora sendo entendida como eleição divina, ora como danação de Deus

ou possessão diabólica (PESSOTI, 1984 *apud* FREITAS & MARQUES, 2010). No período da Inquisição, séculos XI e XII, as pessoas com deficiência muitas vezes eram objetos de tortura ou até mesmo queimadas na fogueira.

Entrementes, nesta mesma época, a Igreja Católica passa a enxergar e tratar as pessoas com deficiência de outra forma. Agora, elas não eram mais eliminadas, e sim acolhidas e assistidas por meio das ações sociais, ou seja, eram objetos de caridade, piedade. Dessa forma, “[...] a ética cristã reprime a tendência a livrar-se da pessoa com deficiência pelo abandono ou ausência de alimentação; ela precisa ser mantida e cuidada [...]” (Idem, p. 242).

Essa postura da Igreja Católica frente às pessoas com deficiência contribuiu fortemente para surgimento de abrigos e asilos, os quais ficavam grande parte sob a responsabilidade da Igreja Católica. Contudo, é importante salientar que, não havia uma especialização do trabalho, sendo estes realizados pelas almas piedosas, a exemplo, as damas da caridade (ESTEVIÃO, 1984).

Segundo Sasaki (1997), esses abrigos e asilos serviam basicamente para dar abrigo, alimento e alguma atividade para ocupar o tempo ocioso. Aos poucos, essas instituições foram se especializando para atender às pessoas com deficiência, mas a segregação social continuou sendo praticada. Assim, eram oferecidos todos os serviços possíveis, já que a sociedade não aceitava receber pessoas com deficiência nos serviços existentes na comunidade.

Este mesmo autor destaca que foi, na década de 1960, que se expandiram as instituições especializadas para pessoas com deficiência, por exemplo, centros de habilitação, escolas especiais, dentre outros. O paradigma de integração⁶ tinha como cariz capacitar ou até mesmo moldar as pessoas com deficiência para serem inseridas na sociedade. Isto é, essas pessoas tinham que alcançar certo nível de competência compatível com os padrões normais da sociedade, ou seja, capacitados para enfrentar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais.

[...] Estar separado do convívio social, em nome de um tratamento, significou para as pessoas com deficiência estar em organizações especializadas ou escolas

⁶ A integração Social tem consistido no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que alcançaram um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes. A integração tinha e tem mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, sim, mas desde que ela esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes (SASSAKI, 1997, p. 33).

especiais e não ter acesso aos meios de educação e oportunidades de acesso ao trabalho que são comuns as demais pessoas (BAPTISTA, 2004 *apud* CARVALHO, 2012, p.91).

O que se observa nessa fase de integração das pessoas com deficiência é a forte presença do modelo médico de deficiência, que considera aquelas como “anormais” que precisam ser tratados para então serem inseridos na sociedade. Neste sentido, a integração social, segundo Sasaki, (1997) não foi suficiente pra acabar com a discriminação que havia contra esse segmento populacional, como também propiciar a verdadeira participação com igualdade de oportunidade. Portanto, havia um esforço hercúleo das pessoas com deficiência para se adaptar aos padrões sociais, mas não tinha uma contra partida da sociedade para que esta se modificasse.

Frente a isso, no final do século XX e início do século XXI, a inclusão social passa a ter destaque no cenário global, principalmente nas políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência. Esta fase inclusivista tem como prerrogativa uma sociedade pautada no respeito à diversidade humana, ou seja, uma sociedade que aceita a diferença e valorize a pessoa humana.

Mas afinal, o que significa inclusão social? Ao buscar responder sobre esse conceito Romeu Sasaki nos fornece a seguinte definição:

A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todo (1997, p. 39-40).

Esse viés inclusivista passa ser a mola mestra na busca de uma cidadania plena para as pessoas com deficiência, visto que contribui para que os direitos humanos dessa população sejam realmente concretizados. Assim, faz-se necessário uma mudança intelectual (forma de pensar), estrutural (ambiente) na sociedade, com vista à inclusão social tanto no campo educacional quanto no mercado de trabalho.

É importante destacar que, os Estados Partes da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com deficiência devem garantir que todos os serviços e instalações da comunidade, disponíveis a essa população sejam adequados conforme as suas necessidades. Contudo, a sociedade ainda não está preparada para receber esse segmento populacional, a começar pela falta de infraestrutura nas cidades brasileiras, onde a acessibilidade fica a desejar, devido à

falta de ruas, prédios, meios de transportes adaptados não só para pessoas com deficiências, mas também para toda a população que tenha dificuldade de locomoção. Somando a essa questão, têm-se as visões caritativas, assistencialistas e paternalistas, as quais contribuem fortemente para exclusão social dessas pessoas.

Ademais, apesar dos avanços tecnológicos, científicos e inovadores nas sociedades modernas, o desrespeito à diversidade humana ainda é frequentemente visível na atualidade, principalmente com as pessoas com deficiência cujos direitos de cidadãos são negados.

O desrespeito aos direitos humanos da pessoa com deficiência atinge mais do que os radicalmente excluídos pelos efeitos da miséria absoluta, e torna todos iguais na discriminação causada pelo preconceito e pelo desconhecimento. A exclusão em que vive 10% da população brasileira começa pelo desrespeito ao direito civil básico de ir e vir, passa pelo desrespeito ao direito político de votar e de participar da vida política, e desemboca no desrespeito aos direitos sociais básicos de acesso à saúde e à educação, ao trabalho e ao lazer: não há expressão mais violenta de não-cidadania. (IBDD, 2008, p. 37).

Dessa forma, a maioria das pessoas com deficiências convivem com a falta de oportunidades, pois não se enquadram no modelo padrão empregado pela sociedade, isto é, ser um deficiente físico, visual, mental, dentre outros, é motivo de negação e incapacidade, os quais estão sujeitos às práticas discriminatórias.

Partindo dessa premissa, destaca-se que, as diferentes posturas adotadas por uma sociedade com relação à pessoa com deficiência são fundamentalmente determinadas pelas concepções que tem sobre o homem, suas interações sociais e suas diferenças, bem como pelos valores que permeiam tais perspectivas. “Em nossa sociedade, as pessoas com deficiência representam um sinal de que todos somos diferentes, e que essa diferença antes de ser algo negativo, pode nos levar a atitudes mais tolerantes com diversas dificuldades humanas” (CORRER, 2003, p. 26).

Para Bartalotti (2006), esta exclusão é explícita na sociedade, portanto não é arbitrária nem acidental, nem fruto do acaso ou da sorte; ela nasce de uma ordem social legitimada por valores e ideologias, os quais, de certa forma, a ‘justificam’.

Neste sentido, cabe aqui deslindar o conceito de exclusão social para dirimir as possíveis dúvidas sobre o processo de inclusão social das pessoas na sociedade hodierna.

1.2- Exclusão social: uma discussão necessária

O conceito de exclusão social passa a ser bastante debatido nos últimos anos, em face das grandes injustiças sociais, resultantes do processo de exploração no sistema capitalista. Contudo, é premente saber como está sendo utilizado este conceito nos diversos estudos, para não cairmos na armadilha de generalizar situações.

Endossando esse quadro de discussão, traz-se a visão dos autores Robert Castel (2004); Bartelotti (2006); Patto (2008) e Borba & Lima (2011), com vistas a dirimir as possíveis dúvidas sobre a exclusão social das pessoas com deficiência.

Neste sentido, Robert Castel (2004) destaca três cuidados fundamentais que devemos tomar ao utilizar o conceito de exclusão:

1. Não chamar de exclusão qualquer disfunção social, mas distinguir cuidadosamente os processos de exclusão do conjunto de componentes que constituem, hoje, a questão social na sua globalidade;
2. Em se tratando de intervir em populações mais vulneráveis, esforçar-se para que as medidas de discriminação positiva, que são, sem dúvida, indispensáveis, não se degradem em status de exceção. Esta tarefa extremamente difícil coloca a questão da eficácia das políticas de inserção, pois é sobre o sucesso de práticas de inserção que se coloca a possibilidade para as populações em dificuldade de reintegração ao regime comum.
3. Lembrar-se de que a “luta contra a exclusão” é levada também, pelo modo preventivo, esforçando-se em intervir, sobretudo em fatores de desregulação da sociedade salarial, no coração mesmo dos processos da produção e da distribuição das riquezas sociais.

Dessa forma, a utilização do conceito exclusão, segundo este autor, não estimula uma prática transformadora, mas práticas empobrecidas e com visões distorcidas e estereotipadas, aqui cabe citar as pessoas com deficiência.

Entrementes, não se pode fugir da realidade que perpassa a pessoa com deficiência, pois estaríamos negando a sua própria história. A exclusão social é perceptível para este segmento populacional em várias épocas da história da humanidade, principalmente,

na sociedade hodierna. Destaca-se que, a exclusão social é mais explícita nas populações mais pobres e vulneráveis, apenas uma pequena parcela dessa população está incluída socialmente.

Partindo desse entendimento, Bartelotti (2006) destaca que as pessoas com deficiências estão precariamente incluídas no campo da saúde, do trabalho e dos direitos sociais. Porém, nem todas partilham da mesma condição. Ser deficiente é fator de exclusão, mas ainda assim, uma grande parcela da população encontra-se incluída de forma precária e marginal.

Incluir socialmente as pessoas com deficiência passa a ser um desafio diário, isto porque a sociedade ainda não está preparada para conviver com a diferença. Para muitas pessoas, deficiência é sinônimo de incapacidade, por isso, não são dadas as mesmas oportunidades das pessoas sem deficiência.

Para Patto (2008), o conceito puro e simples de exclusão social não dá conta do que se passa atualmente na sociedade capitalista: “As políticas econômicas atuais, no Brasil e em outros países, o modelo neoliberal⁷, implicam a proposital inclusão precária, instável e marginal. Não são propriamente políticas de exclusão, mas são políticas de inclusão das pessoas em processo econômico, na produção e circulação de bens de serviços que visa à reprodução do capital”. Para ele, a exclusão é um falso problema, e a dificuldade social maior é a de inclusão marginal, ou seja, inclusão das populações que se encontram à margem da sociedade.

Ademais, o conceito de exclusão por si só não é suficiente para mitigar a desigualdade existente na sociedade, visto que as políticas econômicas são pensadas na lógica do capital. Os rebatimentos dos direitos sociais neste modelo tem deixado grande parcela da população, principalmente, aquela que vive abaixo da linha de pobreza fora da participação social, a exemplo, inclusão no mercado de trabalho.

Neste sentido, nota-se que há uma complexidade quanto à situação de exclusão, pois engloba uma multiplicidade de situações. Mas quais são essas situações ou fatores de exclusão?

⁷ O neoliberalismo é um conjunto de políticas adotadas pelos governos neoconservadores, sobretudo a partir da segunda metade dos anos 70, e propagadas pelo mundo a partir das organizações multilaterais criadas pelo acordo de Bretton Woods (1945), isto é, o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI) (Moraes, 2001).

Segundo Borba & Lima (2011), a identificação dos fatores de exclusão e inclusão social está associada à vulnerabilidade social, o que significa um processo multidimensional de indicadores que exibem assimetria quanto à variabilidade espaço temporal. As referidas autoras fazem uma síntese dos fatores de exclusão, detalhados na figura que segue:



Figura 01: Síntese fatores de Exclusão Social

Fonte: Borba & Lima (2011).

A exclusão social perpassa sociedades e gerações, mas se acentua no modelo social vigente. Neste sentido, infere-se que, para as pessoas com deficiência, especificamente os jovens com deficiência, essa realidade é mais grave, pois pesquisas recentes revelam que grande parte desse contingente populacional encontra-se fora da escola, mercado de trabalho e vive abaixo da linha da pobreza. Assim, considera-se que eles realmente estão excluídos da participação social devido aos obstáculos que a sociedade atual emprega.

Dessa forma, a concepção de exclusão social pode ser entendida como:

Um processo através do qual certos indivíduos são empurrados para a margem da sociedade e impedidos de nela participarem plenamente em virtude da sua pobreza ou da falta de competências básicas e de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, ou ainda em resultado de discriminação (COM, 2003 *apud* BORBA & LIMA, 2011, p.221).

Apesar dos grandes avanços nas sociedades modernas, a exclusão social é um fator de grande preocupação, pois as políticas públicas de cunho inclusivistas como a de educação, emprego, dentre outras, não estão sendo capazes de mitigar as mazelas sociais. No que concerne às pessoas com deficiência, a pesquisa conduzida por Sasaki (1997), que fala sobre Inclusão Social de Pessoas com Deficiência revela que, estas ainda estão excluídas de algumas áreas como esportes, turismo, lazer e recreação.

Outro ponto que contribui para exclusão das pessoas com deficiência é a forma como são tratadas e vistas pela sociedade. As terminologias negativas utilizadas ao longo da história foram cruciais para aguçar práticas discriminatórias e preconceituosas. Mas, é notório sinalizar que, elas foram se modificando conforme o processo histórico, o entendimento dessa dinâmica é retratado a seguir.

1.3 - As formas de ver a deficiência: terminologia utilizada em tempos de inclusão

Para fortalecer ainda mais práticas inclusivas no Brasil, é fundamental ter uma visão apropriada acerca da nomenclatura mais adequada, para e com as pessoas com deficiência nos dias atuais, haja vista que, os segmentos sociais têm dúvidas quanto à forma de se referir a quem tem deficiência.

Ao longo da história, foram usadas várias terminologias para designar as pessoas que tinham algum tipo de deficiência, muitas das vezes estas eram negativas e depreciativas, a exemplo, inválidos, defeituosos e dentre outros, as quais não possibilitavam a inclusão desse segmento na sociedade. É importante destacar que, essas terminologias ainda perpassam a mente das pessoas na atualidade. Esses termos depreciativos são utilizados com frequência no dia a dia das pessoas, seja em conversas informais com os amigos ou por profissionais dos meios de comunicação como televisão, rádios dentre outros, bem como nas formas escritas nos livros, revistas, e jornais.

Apesar da diversidade de termos utilizados, para se referir às pessoas que têm deficiência, para o presente estudo, optou-se a terminologia “Pessoas com Deficiência”, haja vista que é a utilizada pelo movimento das pessoas com deficiência em âmbito nacional e internacional. Entendendo que, o momento histórico atual urge por práticas inclusivistas, que venham fortalecer a cidadania para esse segmento populacional.

Neste viés, buscou-se leituras de autores como Sasaki, (1997), Fávero (2004) e Mendonça(2010), para o entendimento das nomenclaturas utilizadas ao longo da história para as pessoas com deficiência.

Conforme Sasaki (2003), jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. Em cada época, são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência.

Ao fazer um detalhamento das nomenclaturas adotadas na sociedade para se tratar as pessoas com deficiência, Romeu Kazume Sasaki (2003) aponta as seguintes definições:

Nomenclaturas usuais
No começo da história, durante séculos os romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”, pois aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional.
Século 20 até ± 1960, “derivativo para incapacitados”. O termo significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Durante várias décadas, era comum o uso deste termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham. Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida.
De ± 1960 até ± 1980, eram chamados de “os defeituosos”. O termo significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física) “os deficientes”. Este termo significava “indivíduos com deficiência” física, mental, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade. “os excepcionais”. O termo significava “indivíduos com deficiência mental”. A sociedade passou a utilizar estes três termos,

que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria.

De 1981 até ± 1987, “pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.

De ± 1988 até ± 1993, “pessoas portadoras de deficiência”. Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”. O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa.

De ± 1990 até hoje, “pessoas com necessidades especiais”. O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”. “pessoas especiais”. O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional. O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.

De ± 1990 até hoje e além, “pessoas com deficiência”. Os valores agregados às pessoas com deficiência são: a) o do empoderamento [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um]; b) o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.

Quadro 02: Nomenclaturas utilizadas para as pessoas com deficiência

Fonte: Sasaki, 2003.

Observa-se uma grande variação de terminologias adotadas ao longo da história para designar as pessoas com deficiência. As terminologias negativas, a exemplo, os defeituosos ou incapacitados não favorecia a inclusão desse segmento na sociedade, mas sim a práticas preconceituosas e depreciativas. Diferentemente das terminologias, pessoas com necessidades especiais, pessoas com deficiência que, são consideradas positivas e estimula a inclusão social.

Apesar de a terminologia usual ser “pessoas com deficiência”, Fávero (2004) chama a atenção para o fato de que, na Constituição Federal de 1988, foi empregado o termo Pessoas Portadoras de Deficiência, elaborada em um momento histórico, pois as palavras de conotação muito negativas eram frequentemente utilizadas, a exemplo, surdo-mudo, aleijado,

retardado, débil mental, dentre outros. Assim, o termo pessoas portadoras de deficiência é bastante criticado, pois se argumenta que as deficiências não são “portadas”, elas simplesmente estão nas pessoas (MENDONÇA, 2010).

Os movimentos sociais identificaram que a expressão “portador de deficiência” cai muito bem para coisas que a pessoa carrega e /ou pode deixar de lado, não para as características físicas, sensoriais ou mentais do ser humano (SASSAKI, 1999 *apud* FÁVERO, 2004, P. 22).

É importante salientar que, a nomenclatura “portador de deficiência” é vista por muitos estudiosos como uma expressão que destaca apenas a deficiência, ou seja, a deficiência não faz parte da pessoa, ela apenas porta. Essa expressão designa que, a pessoa com deficiência em determinado momento está portando alguma coisa. Partindo desse entendimento, as pessoas com deficiência são vistas como pessoas doentes, sendo considerada uma regressão para o modelo médico⁸.

Assim, “pessoa com deficiência” passou a ser a expressão adotada contemporaneamente para designar esse grupo social. Em oposição à expressão “pessoa portadora”, “pessoa com deficiência” demonstra que, a deficiência faz parte do corpo e, principalmente, humaniza a denominação. Ser “pessoa com deficiência” é, antes de tudo, ser pessoa humana. É também uma tentativa de diminuir o estigma causado pela deficiência (BRASIL, 2010, p.17).

Mas foi, a partir da internalização da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência em 2008, que ficou evidente a necessidade de revisar o marco jurídico nacional e adequá-lo aos princípios consagrados nesse importante documento de garantia de direitos. Vale ressaltar, por exemplo, que a terminologia acompanhou a mudança de compreensão sobre a deficiência, e termos como “deficiente”, “portador de deficiência”, “portadores de necessidades especiais” estão sendo substituídos pela expressão consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: pessoa com deficiência, que busca destacar a pessoa em primeiro lugar. A definição, de pessoa com deficiência, presente na Convenção chancela essa nova percepção, pois demarca a importância e o papel das barreiras existentes no meio como fator limitador para a plena inclusão (BRASIL, 2012, p.20).

⁸ No modelo médico, as pessoas com deficiência são “pacientes” – eram tratadas como clientela cuja problemática individual estava subentendida segundo a categoria de deficiência à qual pertenciam. Fazia-se todo o esforço terapêutico para que melhorassem suas condições de modo a cumprir as exigências da sociedade (BRASIL, 2010, p. 16).

Observa-se que, a forma como eram tratadas essas pessoas condizia com a realidade da época. Para explicar acerca da deficiência, foram utilizados vários modelos ou conceitos que deram o norte para vários estudos, intervenção e discussões nesta área. Diante disso, faz-se necessário detalhar quais foram os modelos de deficiência empregados pela sociedade ao longo da história.

1.4-Modelos de deficiência: uma breve aproximação

Os modelos de deficiência empregados pelas sociedades forneceram subsídios para definição sobre deficiência. Seu entendimento perpassa pela transversalidade de situações, pois engloba crianças, jovens e adultos, ricos e pobres, dentre outros. Dessa forma, a compreensão de deficiência é condição *sine qua non* na formulação de políticas públicas direcionadas a esse segmento populacional, constantemente excluído da sociedade, principalmente, na sociedade brasileira.

As explicações sobre a deficiência na Idade Média ainda não tinham um caráter científico, pois eram explicadas através da espiritualidade. Nesta visão, a pessoa que tinha deficiência era considerada uma danoção do diabo ou possessão do diabo, sendo, muitas vezes, torturada ou até mesmo eliminada da comunidade. Mas, neste período, por influência da Igreja Católica, as pessoas que tinham deficiência eram motivo de caridade e compaixão, passando do estado de coisa para pessoa (FREITA e MARQUES, 2010).

Nesta época, as pessoas com deficiência eram vistas sob a ótica do mítico, religioso (caritativo) ou até mesmo como ameaça para a sociedade. Contudo, alguns autores argumentam que, nesse período processava-se o modelo caritativo de deficiência.

É importante ressaltar que, uma visão mais contundente, clara e científica sobre as pessoas com deficiência só passa a tomar forma apenas no século XVIII.

O conceito de deficiência tal como hoje é entendido é resultado de pelo menos dois séculos de construção teórica. A deficiência enquanto categoria científica só passa a existir no final do século XVIII, mais precisamente no século XIX. Até então, as pessoas hoje consideradas deficientes enquadravam-se no grupo dos 'sobrenaturais', aleijados, leprosos, contagiosos, delinquentes [...] (ROCHA, 2006, p. 19).

A referida autora chama a atenção para as mudanças processadas no século XIX, principalmente na medicina e nas ciências sociais, quando a deficiência passa a ser compreendida como uma patologia. Assim, tornaram-se possíveis estudos, classificações e

objeto de intervenções específicas, focalizados especificamente no modelo médico. Isso fez com que se ampliassem as técnicas das intervenções e tratamento dessa parcela da população.

No modelo médico, as pessoas que tinham deficiência eram tratadas como doentes. Isto é, mereciam cuidados especializados (Clínicas de Reabilitação) para depois serem inseridos na sociedade. Segundo Sasaki (1997), a pessoa deficiente é que precisa ser curada, tratada, reabilitada e habilitada, para se adequar à sociedade. Mas, o foco na doença não contribuía para esse segmento ser incluído na sociedade, apenas para integrá-los⁹.

Essa forma de ver a deficiência tem como pressuposto o homem considerando normal pela sociedade e os critérios médicos. Qualquer desvio em relação a esse padrão de normalidade é considerado “anormal”, e o foco é buscar melhorar a pessoa com deficiência, reabilitá-la, para que ela consiga dentro dos padrões sociais (ROCHA, 2006, p. 242).

Apesar das várias críticas a esse modelo, não se pode desconsiderar sua importância, no que tange aos avanços nos diagnósticos de pessoas com deficiência e a forma de tratamento. E também na contribuição das classificações de deficiência física, mental, auditiva, visual.

Para Bartalotti (2006), os avanços dos estudos da psicologia, da educação e da sociologia foram fundamentais para uma nova visão sobre deficiência, pois começa a deixar de ser vista como uma doença e passa a ser vista como uma condição da pessoa. Portanto, não basta mais intervenções no campo da saúde para promover seu desenvolvimento, são necessárias medidas sociais, educacionais e políticas públicas, para que se possa falar em real promoção do desenvolvimento.

Cabe sinalizar a importância das lutas do *Movimento de Pessoas com Deficiência*, a exemplo, o movimento de vida independente¹⁰ que lutou para derrubar o modelo patológico de deficiência para o modelo social da deficiência. Essa contraposição se justifica, pois no modelo médico, as pessoas com deficiência são vistas como “anormais” que precisam se

⁹ Vários autores enfocam que a integração é diferente de inclusão. Sendo que na integração a pessoa com deficiência tinha que se adaptar à sociedade sem nenhuma modificação desta. Já na inclusão, a sociedade é que tem que se modificar para receber as pessoas com deficiência. Há quem diga que integração e inclusão é a mesma coisa (SASSAKI, 1997).

¹⁰ O movimento de vida independente combateu o modelo médico da deficiência. Em plena década da reabilitação (1970-1979), ele denunciou as falhas nos sistemas de reabilitação no atendimento às pessoas com deficiência e mostrou que as próprias pessoas com deficiência podiam e deveriam assumir o controle de sua vida e administrar seus recursos pessoais e comunitários pertinentes à deficiência (SASSAKI, 2005).

enquadrar nos padrões sociais. Já o modelo social considera que, os problemas das pessoas deficientes não estão nelas e sim na sociedade.

O modelo social defendido pelo Movimento é o grande avanço das últimas décadas. Nele, a interação entre a deficiência e o modo como a sociedade está organizada é que condiciona a funcionalidade, as dificuldades, as limitações e a exclusão das pessoas. A sociedade cria barreiras com relação a atitudes (medo, desconhecimento, falta de expectativas, estigma, preconceito), ao meio ambiente (inacessibilidade física) e institucionais (discriminações de caráter legal) que impedem a plena participação das pessoas (BRASIL, 2010, p. 16).

O foco principal do modelo social de deficiência é o ambiente e barreiras impostas (comunicacional, atitudinal, arquitetônica, instrumental e dentre outras) pela sociedade. A forma como está organizada a sociedade é que vai contribuir para inclusão social desse segmento populacional. Dessa forma, a sociedade deve ajustar-se para atender à demanda das pessoas com deficiência, dando oportunidade para que estas desenvolvam, da melhor forma possível, sua independência, autonomia e empoderamento.

Ao discorrer sobre esta questão, Sasaki (1997) destaca que essas barreiras precisam ser eliminadas, para que as pessoas com deficiência tenham acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional, isto é, que as pessoas com deficiência usufruam dos seus direitos de cidadãos e tenham a mesma oportunidade como qualquer pessoa humana.

Assim, a deficiência não pode ser entendida apenas sob a ótica do modelo médico, pois muito mais atual e dinâmica é a compreensão da deficiência, como parte da área de desenvolvimento social e de direitos humanos, conferindo-lhe uma dimensão mais personalizada e social. Neste sentido, o que tem que ser observado e valorizado é a pessoa e não a deficiência, assim como sua real capacidade de ser o agente ativo de suas escolhas, decisões e determinações sobre sua própria vida (IBDD, 2008).

O não reconhecimento dos direitos humanos, que devem ser assegurados aos segmentos sociais, que sinalizem mais concretamente a diversidade humana, como as pessoas com deficiência, é uma forma de a sociedade praticar a discriminação contra estes segmentos sociais, excluindo-os do acesso às oportunidades e aos bens sociais que lhes são devidos por direito (idem).

Dito isto, há que se destacar que o conhecimento acerca do conceito de deficiência, bem como os tipos de deficiência, é condição *sine qua non* para mitigar as

práticas discriminatórias, pois ser deficiente não significa ser a pessoa incapaz de exercer algumas atividades.

1.4.1- Conceito e diferenciação da deficiência

No decorrer das leituras sobre pessoas com deficiência, observou-se variadas interpretações na ótica dos autores. Contudo, a referida pesquisa focalizará apenas os conceitos empregados pelas organizações internacionais e legislação nacional.

Partindo do princípio de que a sociedade é dinâmica, e que vive em constante transformação, o conceito de deficiência sofre algumas modificações ou vem tomando novos contornos.

Mendonça (2010) faz uma rica explanação acerca das definições de “deficiência”. Ele destaca que, em 1971, a Organização das Nações Unidas aprovou a Declaração das Pessoas com Deficiência Mental, e, em 1975, aprovou-se também a Resolução XXX/3.447, em que aparece o primeiro conceito de Pessoas Deficientes, no art. 1º aparece da seguinte forma: *o termo ‘pessoas deficientes’ refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.*

Observa-se que, nesta definição, a pessoa com deficiência era vista como uma pessoa incapaz de exercer suas atividades diárias, ou seja, o termo incapacidade era associado à deficiência, por isso, necessitava de cuidado e apoio tanto da família, quanto da sociedade. É importante destacar que deficiência não é sinônimo de incapacidade, conforme sinaliza a CIF, e que, as pessoas com deficiência podem exercer funções sociais, como qualquer outra pessoa.

Mais adiante, Mendonça (2010) detalha sobre o conceito de “pessoa deficiente” empregado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), *como todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.*

Neste conceito empregado pela OIT, as pessoas com deficiência têm a possibilidade de possuir ou conservar seu emprego, mostrando que são capazes de progredir, independente da sua deficiência, o que vai na contramão do conceito anterior. Isso mostra o

avanço significativo, no que tange ao entendimento das capacidades e potencialidades das pessoas com deficiência.

No Brasil, a Lei n.7.853/1989, por meio do Decreto de n. 3.298/1989, definiu a deficiência como: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (MENDONÇA, 2011).

Cabe sinalizar que, essa definição ressalta mais a incapacidade das pessoas, sendo a deficiência considerada um obstáculo para incluir socialmente as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacitados adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) de 1980, define *a deficiência como qualquer restrição ou falta da habilidade de desempenhar uma atividade de uma maneira, ou com variância, considerando normal para o ser humano*. Esta definição vigorou até 2001, sendo modificada para Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF). Segundo Sasaki (1997), na CIF, cada deficiência é apresentada em suas três dimensões ou facetas: impedimento (problema de funcionalidade ou estrutura do corpo), limitação da atividade (problemas de capacidade no nível pessoal para executar ações e tarefas, simples ou complexas) e restrições de participação (problemas que uma pessoa enfrenta em seu envolvimento com situações de vida, causadas pelo contexto ambiental e social onde essa pessoa vive).

Esta mesma organização deixou bem claro o conceito de deficiência, incapacidade e desvantagem para que fossem dirimidas as possíveis práticas discriminatórias, estereotipadas contra as pessoas com deficiência na sociedade.

Já o artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada pela ONU em (2006), define-as como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva, na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O Brasil, com o seu Protocolo Facultativo, homologou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que entrou em vigor em 2008. Entretanto, a legislação

- Constituição de 1988, ainda trabalha com o conceito de deficiência, na ótica do modelo medico, e não sociocultural.

Diante disso, cabe destacar que, tanto a conceituação quanto a diferenciação da deficiência foi um passo significativo para intervenção profissional, principalmente na área da medicina, tornando-se possíveis estudos mais específicos sobre uma dada deficiência.

No que se refere aos tipos de deficiência, Rocha (2006) sinaliza que são classificados em mental, física, perceptiva ou sensorial (auditiva, visual), e que, para cada tipo, são organizados modelos específicos de intervenção, em instituições especializadas. Cabe aqui sinalizar que nos séculos XIX e XX, ainda se configurava o modelo médico de deficiência, ou seja, a visão patológica de deficiência. Para esta autora, o aprofundamento do conhecimento, acerca das causas da deficiência, contribuiu significativamente para práticas de reabilitação mais efetivas, conseqüentemente, melhores oportunidades de correção da deficiência.

Na legislação brasileira, através do Decreto nº 5.296, de 2004, a pessoa com deficiência se enquadra nas seguintes categorias, conforme expresso no artigo Art. 5º § 1º:

Tipos de Deficiência	Conceito
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 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores
Deficiência mental (alterado para intelectual recentemente)	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
----------------------	---

Quadro 03: Conceitos dos tipos de deficiência

Fonte: Elaboração própria, 2014.

É mister ressaltar que, atualmente, foi inserida a categoria de **deficiência psicossocial** - também chamada deficiência psiquiátrica ou deficiência por saúde mental - no rol de deficiências pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU no ano de 2006 (CVI-AM, 2012).

Essas considerações são essenciais, pois durante muito tempo, foi divulgado ou disseminado na sociedade que as pessoas com deficiência não eram capazes de exercer as atividades diárias como uma pessoa normal, em face das limitações devido à deficiência. Ou seja, eram vistas como aquelas coitadinhas que mereciam atenção especial (caridade) e piedosa, pois era inconcebível que exercessem sua independência e autonomia.

Os desafios diários, para inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, devem ser olhados de forma particular, pois ao mesmo tempo em que o governo implementa políticas públicas de cunho inclusivistas, grande parcela dessa população, aqui cito os jovens com deficiência, encontram-se fora do mercado de trabalho. Neste sentido, faz-se mister questionar como anda o processo de inclusão social das pessoas com deficiência, neste país capitalista marcado pelas desigualdades sociais.

1.5 (Des) caminhos para inclusão social das Pessoas com Deficiência no Brasil

O entendimento sobre a inclusão social, das pessoas com deficiência no Brasil, remete-se ao questionamento de como essas pessoas eram tratadas nos primórdios dessa nação. No período colonial, eram vistas como ameaça para a sociedade, pois, em caso de desordem social, eram confinadas pelas famílias em Santas Casas e prisões, no caso dos leprosos, eram isolados em hospitais. Mas, foi a partir do XIX que emergiram ações mais efetivas que determinaram a fundação do primeiro hospital “destinado privativamente para o tratamento de alienados”, o Hospício Dom Pedro II em 1841, vinculado à Santa Casa de Misericórdia, instalado no Rio de Janeiro. Em 1854, foi fundado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos e, em 1856, o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos. Durante o século XIX, apenas os cegos e os surdos eram contemplados com ações para a educação. É importante destacar que a oferta de atendimento concentrava-se na capital do Império (BRASIL, 2010).

Observa-se que, as ações se concentravam apenas nas pessoas com deficiência auditivas e visuais, o que se perpetrou até metade do século XX. Somente a partir da década de 1930 a 1950 que foram implementadas ações nas áreas da educação e saúde, sendo criada a Sociedade Pestalozzi (1932) e as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) (1954). Ainda na década de 1950, foram criados os primeiros centros de reabilitação física em face do surto de poliomielite, que atingiu o país.

Com relação aos hansenianos, persistiu a prática de isolamento em leprosários, somente interrompida na década de 1980. Com o passar do tempo, os leprosários tornaram-se verdadeiras cidades, praticamente autossuficientes, com prefeitura própria, comércio, escola, igreja, delegacia e cemitério (BRASIL, 2010).

É importante destacar que, todas as iniciativas, desde o Império até a década de 1970, são parte de uma história na qual as pessoas com deficiência ainda não tinham autonomia para decidir o que fazer da própria vida. Todavia, entre as pessoas com deficiência, esse foi um período de gestação da necessidade de organização de movimentos afirmativos dispostos a lutar por seus direitos humanos e autonomia, dentre os quais se destaca a capacidade de decidirem sobre a própria vida (Idem). Isso fez com que emergissem várias associações como, a dos surdos e cegos, bem como organizações dos deficientes físicos, os quais foram fundamentais para ampliação da cidadania desse segmento populacional.

Ademais, foi a partir da criação dessas associações que se intensificaram as lutas em favor desse segmento da sociedade. Sendo assim, pode-se afirmar que, a inclusão das pessoas com deficiência no Brasil está entrelaçada ao conjunto de lutas e conquistas do movimento das pessoas com deficiência em face das grandes injustiças e desigualdade que sofriam essas pessoas perante a sociedade.

Não obstante, o que se vê ainda no Brasil, país marcado por grandes injustiças sociais, é que grande parcela da população encontra-se à margem da sociedade. O que pode ser comprovado pela pesquisa realizada em 2012 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, a qual revela que, apesar de apresentar uma melhora no IDH¹¹ (Índice de Desenvolvimento Humano) nas últimas duas décadas, o Brasil ainda tem uma taxa menor que a média dos países da América Latina e Caribe. Isto é, encontra-se na 85ª posição do ranking mundial, e o Amazonas na 15ª posição nacional.

¹¹ O IDH é uma medida média das conquistas de desenvolvimento humano básico em um país.

Tais dados evidenciam a fragilidade das políticas públicas empregadas pelo país há anos, isto é, políticas pobres que não atenuam as principais mazelas sociais. Os poucos investimentos afetam principalmente as camadas mais vulneráveis da sociedade, pois não é dada a atenção devida na área de saúde, educação, dentre outros. Sendo assim, grande parcela não goza de seus direitos, os quais são fundamentais para sua dignidade, enquanto seres humanos.

Dito isto, cabe sinalizar que é na camada mais pobre que se encontra o maior percentual de pessoas com deficiência. O que é evidenciado pela Organização das Nações Unidas, quando afirma que a deficiência é tanto causa quanto efeito da pobreza e que 82% das pessoas com deficiência do mundo, principalmente crianças e jovens, vivem abaixo da linha da pobreza. Isto porque a falta de investimentos, em programas direcionados à prevenção, contribui para este quadro.

Esse retrato demonstra que, o país ainda tem muito que avançar, principalmente na área da educação, da saúde e emprego. Para além disso, é necessário que haja respeito à diversidade humana, sem distinção de gênero, cor, raça, etnia, deficiência, dentre outros. Isto para que os grupos sociais minoritários, os “invisíveis”, como as pessoas com deficiência gozem de seus direitos fundamentais, sem nenhuma amarra as ações caritativas, clientelistas e paternalistas.

Neste sentido, torna-se notório saber quais os avanços nos últimos no Brasil, no tocante às políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiências, com também os principais entraves para consolidar a inclusão social desse segmento populacional na sociedade.

Após a promulgação da Constituição de 1988, outros rumos e olhares foram dados para as pessoas com deficiência, o que pode ser visualizado no quadro que segue:

Normas Constitucionais
Lei n. 7.853/89 - Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
Lei n. 8.112/90 - Sistema de Reserva de Vagas às pessoas com deficiência no setor público Federal
Lei de n. 8.213/91 - Sistema de Cotas para contratação de pessoas com deficiência na empresa

Lei 8.742/93 - Lei Orgânica de Assistência Social em seu artigo 20 estipula o benefício de prestação continuada, que garante 01(um) salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 70(setenta) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem tê-la provida por sua família.

Lei n. 9.394/1996- Estabelece diretrizes e bases da educação nacional, sendo que, de acordo com o artigo 58, estipula educação especial das pessoas com deficiência.

Lei n. 10.098/2000 Regulamenta pelo Decreto 5.296/2004- dispõe sobre as normas gerais e os critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Lei n. 10.182/2001- Dispõe sobre a isenção de impostos sobre produtos industrializados (IPI) na aquisição de automóveis destinados a transportes autônomo de passageiros e ao uso de portadores de deficiência física, reduz o imposto de importação para os produtos que especifica.

Lei n. 10.436/2002- Dispõe sobre a Língua de sinais (LIBRAS). Art. 1º É reconhecido como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais e outros recursos de expressão a ela associados.

Lei de n. 12.401/2011- Altera a Lei n. 8.080/1990, para dispor sobre a assistência terapêutica e a incorporação de tecnologia em saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde.

Lei nº 12.470/2011- Permite a continuidade do pagamento do benefício suspenso por ingresso no mercado de trabalho, caso a relação trabalhista viesse a ser extinta.

Quadro 04: Avanços Jurídicos para Pessoas com Deficiência no Brasil

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Este quadro demonstra um vasto arcabouço normativo, inclusivo, de dimensão nacional conquistado nos últimos anos para as pessoas com deficiência, a exemplo, a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência, a Lei de Cotas, o direito ao BPC, os quais foram substanciais para ampliação dos direitos humanos, desse segmento populacional. Mas, não se deve esquecer que, essas e outras conquistas foram resultados de um esforço conjunto da sociedade civil organizada, que permitiu diálogo democrático estabelecido entre sociedade e governo, por meio das conferências, um dos principais canais de participação da sociedade para formulação de políticas públicas, mais consistentes e efetivas para essa população. É mister ressaltar que, as pessoas com deficiência estejam inseridas nesse processo, pois o lema defendido pelo movimento é “nada sobre nós sem nós”.

Além dessas políticas, têm-se os decretos que foram fundamentais para ampliação dos direitos para as pessoas com deficiência como, por exemplo, o Decreto de n. 7.612/ 2011 que lançou o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite. A

proposta desse plano é que a convenção, Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aconteça na vida das pessoas, por meio da articulação de políticas governamentais de acesso à educação, inclusão social, atenção à saúde e acessibilidade.

Na prática, a realização dos direitos das pessoas com deficiência exige ações em ambas as frentes, a do direito universal e a do direito de grupos específicos, tendo sempre como objetivo principal minimizar ou eliminar a lacuna existente entre as condições das pessoas com deficiência e as das pessoas sem deficiência (BRASIL, 2012b, p.6).

Nestes moldes, os desafios para inclusão social, das pessoas com deficiência no Brasil perpassam, antes de tudo, pelo conhecimento acerca desse segmento populacional que, por muito tempo, ficou invisível para a sociedade, pois nem mesmo o Censo Demográfico abrangia essas pessoas, o que dificultou a implementação de políticas públicas para essa população.

Hoje, com o enfoque maior sobre a realidade brasileira, principalmente, sobre as pessoas com deficiência, o senso do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010 destacou que, no Brasil, existem 45,6 milhões e 600 mil pessoas que têm algum tipo de deficiência, o que representa 6,7% da população total. Sendo que 3,5% possuem deficiência visual severa, 2,3% deficiência motora severa, 1,4% deficiência mental e 1,1% deficiência auditiva. Isto é 23,9% da população total do país têm algum tipo de deficiência. E no Estado do Amazonas essa população corresponde a 22,71% do total da sua população.

Segundo os dados deste mesmo instituto, nas regiões Norte e Nordeste, concentra-se o maior número de pessoas não alfabetizadas com deficiência. O que requer ações mais efetivas dos governos locais, especificamente, no acesso à educação para as pessoas com deficiência. É necessário “reivindicar para cada escola no Brasil o direito de ser um bem público é fundamental, porque, sem bens públicos, uma sociedade não consegue se transformar” (WERNECK, 2006, p. 181).

Essa realidade aguça ainda mais uma investigação aprofundada sobre a realidade da região, a saber, como está sendo efetivado o processo de inclusão social das Pessoas com Deficiência no Estado do Amazonas, especificamente, os jovens com deficiência na cidade de Manaus, com a finalidade de conhecer os caminhos que estão sendo trilhados para a efetivação dos direitos humanos desse segmento populacional.

1.5.1- Inclusão social das pessoas com deficiência em Manaus - AM

O Estado do Amazonas está localizado no Norte do Brasil com uma população de aproximadamente 3.483.985 milhões habitantes, sendo que mais da metade, isto é, 2.755.198, encontra-se na capital amazonense e 728.787 residem nos municípios do interior, segundo a estimativa do IBGE (2010). Sendo que, deste total, 791.162 têm algum tipo de deficiência, o que equivale a 22,71% da população do Estado.

O conhecimento, sobre a realidade dessas pessoas na região Amazônica, ficou aquém por muitos anos, pois não era evidenciado um quantitativo preciso de pessoas com deficiência na região, bem como quem eram essas pessoas (tipo de deficiência) e onde moravam. O que contribuiu para a invisibilidade desse segmento da sociedade, e consequentemente, exclusão dos seus direitos fundamentais, enquanto pessoa humana.

Ao fazer um aparato histórico sobre a construção social das pessoas com deficiência intelectual ou deficiência em geral no Estado Amazonas, Sousa (2011) destaca que não foi tão diferente de outras regiões, pois as pessoas com deficiência eram tratadas de forma desumana ou até mesmo banidas da comunidade, a exemplo, as comunidades indígenas. Outra forma de exclusão das pessoas com deficiência na região Norte, inclusive Manaus, foi o asilamento para pessoas com deficiência intelectual, pois acreditava-se que era uma doença degenerativa e hereditária e que o melhor remédio para prevenção e para a sociedade manauara era confiná-los em espaços fechados e distantes da cidade.

Conforme se ampliava a ocupação na cidade de Manaus, mais se intensificava a miséria e a pobreza na população. O que culminou no aumento de pessoas com deficiência em face das péssimas condições de vida dos moradores. Para atenuar os males da sociedade, ou seja, a ameaça da sociedade foram criadas instituições para o tratamento das pessoas com deficiência mental.

As instituições para o tratamento desses sujeitos começaram a ser criados dentro do perímetro urbano. Os loucos e débeis mentais, segundo a lógica da saúde mental da psiquiatria medica, com ou sem condições, foi instituído o Hospital Psiquiátrico Eduardo Ribeiro em 1894(LEITE *apud* SOUSA 2011, p. 59).

As primeiras manifestações de atenção governamental, para as pessoas com deficiência em Manaus, se iniciaram apenas na década de 1960 voltadas primeiramente aos deficientes físicos com a Lei n. 825 de 06 de dezembro 1968, que estabelece, em seu artigo 1º, gratuidade no transporte coletivo do Estado ou particulares na cidade de Manaus (SOUSA,

2011). Mas, na década de 1970, foram surgindo ações não governamentais que trabalhava na área de educação e saúde (habilitação e reabilitação) para as pessoas com deficiência. Então foi criada a Associação de Paes e Amigos dos Excepcionais - APAE no ano de 1977 e Associação Pestalozzi Amazonas- APAM em 1978. Observa-se que, estas instituições já entraram no Estado do Amazonas tardiamente, e que o trato com as pessoas com deficiência não era prioridade.

Agarrado aos ditames do contexto brasileiro, no Amazonas após a promulgação da Constituição de 1988, houve poucas mudanças com relação ao trato com as pessoas com deficiência, mas que foi ampliando-se a partir dos idos de 2000 com os governos de Luiz Inácio Lula da Silva e da atual presidente Dilma Russel. Para além disso, infere-se que essa atenção maior com as pessoas com deficiência nesses últimos anos é resultado das exigências internacionais, principalmente, das organizações em defesa dos direitos humanos.

Após 22 anos da promulgação da “Carta Magna”, o Governo do Estado do Amazonas cria a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência-SEPED, regulamentada pela Lei Nº 3.581, de 29 de dezembro de 2010. Tendo como finalidade a formulação, execução e implementação de políticas públicas que visem à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e suas famílias. Portanto, torna-se necessário ultrapassar ações pontuais e desenvolver programas e projetos de forma integrada e articulada no âmbito federal, estadual e municipal (COLETÂNEA CERIS, 2007, p. 540).

Ademais, os dados da gerência de atendimento da SEPED (2012) destacam que a cidade contava com 34 instituições que trabalhavam diretamente no atendimento de pessoas com deficiência¹². Infere-se que, grande parte dessas instituições são Não Governamentais, o que fica evidente uma forte presença do terceiro setor¹³. Sendo assim, os serviços que são prestados por estas instituições ficam sob a responsabilidade da sociedade civil organizada, e não se configuram como direito do cidadão.

É importante salientar que após a criação da SEPED, houve um avanço significativo, no que tange aos programas do governo direcionados às pessoas com deficiência, no Estado do Amazonas, mas ficam concentrados nos programas federais, a

¹² Detalhes dessas instituições ver Cartilha Quebrando Barreiras Acessibilidade em Prática- CVI-AM, 2012.

¹³ Termo bastante problematizado no livro Terceiro Setor e Questão Social: Crítica ao Padrão Emergente de Intervenção Social do autor Carlos Montaño.

exemplo, o programa Viver sem Limites¹⁴. Atualmente, tem-se o programa Estadual Viver Melhor¹⁵, mas que este deve ser implementado de forma correta sem nenhum desvio de ações, e também deve ser fortalecido e ampliado para as demais cidades da região. O que exige um esforço maior dos governantes e gestores da política pública direcionada às PcDs. A efetividade da política depende, portanto, de um trabalho articulado com outras secretarias, com as instituições que trabalham diretamente na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, bem como a participação mais ativa das pessoas com deficiência nos respectivos conselhos.



Figura 02: Instituições em defesa dos direitos das PcDs

Fonte: CVI-AM, 2012

O trabalho articulado, desses conselhos e órgãos de fiscalizações, é condição *sine qua non* para ampliar os direitos desse segmento populacional, pois não basta haver leis, é fundamental que sejam cumpridas na sua plenitude. Mas, o ideal é que todos os cidadãos, independente de ter ou não deficiência sejam respeitados como seres humanos.

Dito isto, salienta-se que no Estado do Amazonas, especificamente na cidade de Manaus, houve mudanças significativas em relação à forma como as pessoas com deficiência são tratadas tanto do poder público, quanto pela sociedade. A começar pela criação recentemente da SEPED, ampliação de vagas nas Universidades para PcD, capacitação dos

¹⁴ Programa do Governo Federal que faz parte do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência.

¹⁵ O programa “Viver Melhor” é coordenado pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEPED), e está dividido em três subprojetos – Viver Melhor Acessibilidade, Viver Melhor Reabilitação e Viver Melhor Atividades Motoras(SEPED, 2014).

atores sociais que trabalham diretamente com esse público, ampliação de programas de reabilitação pela SEPED, construção de rampas nas ruas e empresas, dentre outros. Mas isso é só o começo de uma longa caminhada, pois o paradigma de inclusão aos poucos vem ganhando espaço e se firmando como uma nova proposta de ampliação de cidadania e democracia. Entretanto, não se deve esquecer de que, para incluir é necessário que haja uma cidade acessível, como meios de transportes adequados, edificações, espaços urbano, serviços, dentre outros.

Com base nesse raciocínio, faz-se necessário deslindar sobre o processo de inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, com vistas a demonstrar um olhar para além da aparência, sobre essas pessoas dotadas de várias habilidades e potencialidades.

CAPÍTULO II- JOVENS COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO NO MERCADO TRABALHO: UM OLHAR ALÉM DA APARÊNCIA

O primeiro pressuposto para respeitar as pessoas com deficiência é entender que, todos os seres humanos são diferentes. Cada um carrega suas particularidades e singularidades. Mas, quando você olha para uma pessoa com deficiência, o que vem logo a sua mente? Aquela visão de pobrezinho ou coitadinho que merece todo cuidado e atenção da família. Essa visão negativa sobre as pessoas com deficiência se perpetua até os dias atuais, pois, para muitas pessoas, é inimaginável conceber que uma pessoa com deficiência consiga ter autonomia e independência para conviver em sociedade.

Então, produz-se o discurso de que uma pessoa com deficiência não é nenhuma pobrezinha ou coitadinha. Dependendo da gravidade da deficiência, a exemplo, pessoa com deficiência leve não é necessário um acompanhamento sistemático da família. Em seguida, não menos importante, ser diferente não significa incapacidade, até porque todos nós somos diferentes, dotados de potencialidades e fragilidades. Sendo assim, a deficiência não pode ser uma justificativa para excluir socialmente uma pessoa.

Esse olhar, além da aparência é condição *sine qua non* para um futuro promissor para este segmento que, ao longo da história, foi objeto de rejeição e discriminação. Deve-se retirar a venda e enxergar a pessoa com deficiência como alguém dotada de várias habilidades, que tem o direito de desenvolver suas atividades diárias como qualquer outra pessoa. Desde o direito de ir e vir até a inclusão no mercado de trabalho, pois parte-se do princípio de que todos somos, iguais independente de credo, raça, cor ou deficiência.

No que concerne ao direito de ser incluído no mercado de trabalho, cabe sinalizar que nunca foi e não é tarefa fácil, principalmente para os jovens com deficiência. Sendo assim, os poucos estudos sobre esta temática nos aguçam a mergulhar no mundo/realidade de muitos jovens brasileiros que têm algum tipo de deficiência física, mental, intelectual, visual, auditiva e psicossocial, que buscam diariamente serem incluídos no mercado de trabalho.

Esse contexto particular nos impõe a necessidade de refletir sobre a complexidade que envolve esta realidade, tão pouco conhecida ou decifrada pelos estudiosos. Entendemos que a exclusão dos jovens com deficiência do mercado de trabalho está vinculada a um conjunto de fatores como a falta de oportunidades, acessibilidade nos transportes, acessibilidade urbanística que vai além da falta de qualificação profissional.

O que é evidenciado pela Política Nacional de Juventude (2006), a qual destaca que, devido à invisibilidade histórica desse segmento, os jovens com deficiência são amplamente excluídos da vida econômica, política e cultural em sociedade. Sem condições de sair de casa, de se comunicar, de ter acesso à educação e à vida em comunidade, a juventude com deficiência é segregada; seus direitos humanos e fundamentais não são garantidos.

Grande parte dos pesquisadores reconhecem a necessidade e a relevância do desenvolvimento de políticas públicas de geração de trabalho, emprego e renda específicas para a juventude, uma vez que os jovens são impactados pelo processo de globalização e atingidos pelo desemprego, por diversas razões, de forma peculiar e ainda mais intensa do que as outras faixas etárias, conforme afirma Leon (2007).

Por isso, neste capítulo, será trabalhado o que é ser jovem nos dias de hoje, porém, particularmente, a situação dos jovens com deficiência. Abordar-se-á o perfil dos jovens pesquisados. Posteriormente, serão discutidas as categorias trabalho e o significado do trabalho para os jovens com deficiência. Por fim, discutiremos as ações afirmativas, com foco na Lei de Cotas n° 8213/91 e a fiscalização no cumprimento da Lei de Cotas em Manaus.

2.1 - O que é ser jovem nos dias de hoje

A categoria juventude, ao longo da história, foi se modificando em face das transformações que se efetivaram na sociedade, ou seja, sua construção está imbricada aos aspectos sócio-históricos e culturais. Neste sentido, não pode ser separada dessa realidade, pois correríamos o risco de uma análise a histórica.

Conforme León (2005), a juventude é concebida como uma construção social, histórica, política, econômica, territorial, cultural e relacional e, assim, suas definições dependem de movimentações históricas. Portanto, ao longo da história, foram criados alguns conceitos para designar esse segmento populacional, o qual é evidenciado no estudo realizado sobre a juventude na América Latina. Um dos focos se fez por meio de visões demográficas (atrelado à idade), em seguida, biológicas e psicológicas e recentemente ampliou-se com as visões sociológicas e políticas (UNESCO, 2004).

No que concerne à visão demográfica, são considerados jovens aqueles que estão inseridos no grupo populacional com faixa etária de 15 a 29¹⁶ de idade. Mas essa idade pode variar conforme a especificidade de cada região ou país. A visão biológica e psicológica concebe a juventude como um período da vida, em que adquire maturidade fisiológica e social, ou seja, como uma fase transitória para vida adulta. Já para a sociologia, a juventude tem significados distintos, para pessoas de diferentes extratos socioeconômicos, e é vivida de maneira heterogênea, conforme os distintos contextos e circunstâncias. Por fim, a visão política dá ênfase à identidade juvenil, a qual considera as várias culturas juvenis, mas como culturas comuns¹⁷.

Bourdieu (1983) no texto “A ‘Juventude’ é apenas uma palavra” já chamava a atenção do leitor, por meio de uma visão sociológica de juventude. Ele descarta a possibilidade de divisão de idade, para especificar quem é jovem e quem é velho. Isto é, existe uma dualidade no entendimento do que é ser velho e jovem para alguém, e que esta pode variar conforme as gerações. Dessa forma, o conceito de juventude e velhice é construído socialmente na luta entre jovens e velhos.

Ademais, problematizar a juventude não é fácil, isto porque há diversos entendimentos teóricos do que vem a ser juventude. Tal arguição nos faz refletir sobre o que significa ser jovem nos dias de hoje? Pode-se destacar que: “[...] não existe somente um tipo de juventude, mas grupos juvenis que constituem um conjunto heterogêneo, com diferentes parcelas de oportunidades, dificuldades, facilidades e poder nas sociedades” (ABRAMOVAY & ESTEVES 2007, p.23). Portanto, deve-se entender que existe uma diversidade de situações existenciais que afetam os indivíduos nessa etapa do ciclo da vida.

Partindo desse pressuposto, é notório levar em consideração a pluralidade da juventude, a qual se configura como segmento heterogêneo que tem suas particularidades e singularidades. Dito isto, há de salientar que, não convivemos com uma única cultura juvenil, mas com várias culturas, por exemplo, o jovem que mora na periferia, o jovem que mora no campo, dentre outros. O que corrobora a visão da UNESCO (2004), a qual sinaliza que existem muitos e diversos grupos juvenis, com características particulares e específicas.

¹⁶ A Política Nacional de Juventude define jovem como sendo grupos de pessoas de 15 e 29 anos de idade.

¹⁷ Essas principais abordagens analíticas sobre juventude é mais bem detalhada no livro: Políticas Públicas de /para/com Juventudes elaborado pela UNESCO no ano de 2004.

A juventude engloba classe, raça, grupo, que são fundamentais no momento de formular políticas públicas condizentes com a realidade dos jovens. Essa visão mais ampla sobre juventude vem ocorrendo nas sociedades modernas, particularmente na sociedade brasileira que, até o século XX, teve uma visão negativa.

No que diz respeito à juventude, de maneira mais específica, a construção social em torno dela é, via de regra, carregada de significados negativos, prevalecendo o rótulo de *geradora de problemas*, cujos desdobramentos e conseqüências se fazem sentir tanto em seu cotidiano quanto na sua relação com as diversas instituições, tais como a família, escola e dentre outros. (ABRAMOVAY & ESTEVES 2007, p.30).

Ainda sobre a visão negativa de juventude, Aquino (2009) pontua que, esta se inscreveu como questão social no mundo contemporâneo, por meio da via dos problemas, ou seja, associada a jovens delinquentes, com comportamento de risco, drogação, dentre outros.

Neste sentido, é imperativo destacar que, a juventude não pode ser pensada apenas pela via do problema, pois esse *rótulo* imposto pela sociedade não considera a visão dos jovens sobre eles mesmos e, também, mascara a real demanda desse segmento populacional. Eles devem ser vistos como sujeitos ativos e partícipes, que lutam para que seus direitos sejam reconhecidos nas agendas governamentais.

Quando se fala sobre os direitos desses jovens, infere-se que, suas demandas passam a ganhar visibilidade no país a partir da Constituição de 1988. Esta foi resultado das lutas e conquistas da sociedade civil organizada por meio dos movimentos sociais. Porém, no plano político, aquela época pouco avançou, pois não existia uma política específica para o segmento juvenil, apenas para a criança e adolescente. Nesse período o jovem ainda estava atrelado à adolescência. “A juventude, propriamente dita, ficou de fora do escopo das ações e do debate sobre direitos e cidadania. Nesse período, a juventude foi tematizada apenas com base em sua ausência ou apatia, em contraste com as gerações passadas, engajadas e propositivas”. (BRASIL, 2007e, p.8-9).

Assim, no Brasil, o tema juventude encontrou inflexões significativas só no final da década de 1990 e início dos anos 2000, ou seja, tornou-se foco de políticas públicas, principalmente na área de educação, trabalho e renda, pois, até então, não existia uma legislação específica que abarcasse a demanda desse público.

Segundo Jorge Abrahão (2010), até o final de 1990, a percepção do jovem, na agenda pública brasileira, passa por diferentes etapas, isto é, inicialmente, a juventude era vista como uma transição da vida infantil para a vida adulta, em seguida, o jovem passa a ser visto como ator estratégico do desenvolvimento. Hoje o jovem é visto como sujeito de direitos, com políticas públicas específicas para eles.

Neste sentido, o ano de 2005 foi significativo para ampliação da cidadania desse segmento populacional no Brasil, no referido ano, foi criada a Secretaria Nacional de Juventude, o Conselho Nacional de Juventude e a Política Nacional de Juventude, e, conseqüentemente, foram formuladas Políticas Públicas e Programas Sociais direcionados aos jovens, a exemplo, o Programa Pro Jovem Urbano¹⁸.

O reconhecimento da diversidade juvenil, assim como a importância de políticas universais e específicas e a classificação de subgrupos etários foram se caracterizando como referência para a formulação de políticas de juventude em diferentes Ministérios e Secretarias do governo (BRASIL, 2013). Essa diversidade deve contemplar, prioritariamente, os segmentos juvenis em situação de maior vulnerabilidade social, como por exemplo, os jovens com deficiência.

O entendimento, acerca da particularidade e singularidade, desses jovens com deficiência é de fundamental importância, pois as políticas públicas direcionadas ao segmento juvenil devem estar pautadas na ampliação da cidadania de “TODOS” os seres humanos sem distinção de cor, raça, credo ou deficiência, devem desfrutar das condições necessárias para o seu desenvolvimento.

2.1.1 - O Jovem com deficiência

Os poucos estudos sobre a realidade dos jovens com deficiência no Brasil é evidente nas diversas áreas da ciência, que pode ser constatado na pesquisa realizada pela internet, principalmente no portal de periódicos da CAPES. É importante destacar que os estudos encontrados se concentravam apenas nas áreas de Educação e Saúde. Além disso, grande parte se direciona as pessoas com deficiência em geral. Isto mostra o quanto temos que avançar, no tocante às pesquisas relacionadas aos jovens com deficiência, pois irão contribuir

¹⁸ O Programa tem como finalidade elevar o grau de escolaridade visando ao desenvolvimento humano e ao exercício da cidadania, por meio da conclusão do ensino fundamental, de qualificação profissional e do desenvolvimento de experiências de participação cidadã.

para efetivação de políticas públicas, que contemplem a realidade desse segmento populacional, e conseqüentemente, ampliação da cidadania deles.

No entanto, o último Censo Demográfico realizado no Brasil em 2010 teve um avanço significativo, no que tange à amplitude de informações direcionadas às pessoas com deficiência. Resultado disso foi a publicação de uma Cartilha do Censo (2010) no ano de 2012, com dados e informações pertinentes à realidade desse grupo populacional no país.

Os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo demográfico de 2010, descreveram a prevalência dos diferentes tipos de deficiência e as características das pessoas que compõem esse segmento da população. A deficiência foi classificada pelo grau de severidade, de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas funcionalidades (IBGE, 2012, p.05). Salienta-se que, este último censo levou em consideração a Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde- CIF¹⁹, a qual distingue a funcionalidade da incapacidade das pessoas. Segundo essa classificação, a funcionalidade é um termo que engloba todas as funções do corpo, atividades e participação; de maneira similar, incapacidade é um termo que inclui deficiências, limitação de atividades ou restrição na participação.

Frente aos dados emanados pela pesquisa demográfica, observou-se que o segmento das pessoas com deficiência tende a ser composto por pessoas mais velhas, o que reflete o processo de envelhecimento da população brasileira. O que é apontado na tabela abaixo:

Tabela 01: Tipos de Deficiência conforme idade

Faixa de idade	Deficiência Visual	Deficiência Auditiva	Deficiência Motora	Mental ou Intelectual	Total
0 a 14 anos	5,3%	1,3%	1,0%	0,9%	8,5%
15 a 64	20,1%	4,2%	5,7%	1,4%	31,4%
Acima de 65 anos	49,8%	25,6%	38,3%	2,9%	116,6%

Fonte: IBGE, 2012.

¹⁹ A Funcionalidade é um termo que engloba todas as funções do corpo, atividades e participação(CIF, 2003).

Esse quantitativo expressivo de pessoas com deficiência acima de 65 anos de idade está diretamente relacionada à perda de funcionalidade dessas pessoas. Nesta faixa etária, muitos idosos são acometidos por várias doenças, a exemplo, diabetes que levam a perda de visão e dentre outros.

Ainda sobre os dados da tabela 01, observou-se que há uma lacuna no que tange ao perfil da população juvenil brasileira, ou seja, não foi traçado um perfil do quantitativo de jovens entrevistados. Isso nos remete ao questionamento de como formular políticas públicas ou programas e projetos, condizentes com a realidade desses jovens que têm algum tipo de deficiência no Brasil, se nem conhecemos o verdadeiramente quem eles são? Isto porque a Política Nacional de Juventude no Brasil contempla jovens aquela população de 15 a 29 anos de idade.

Sabe-se que, a juventude não pode ser vista apenas pela visão demográfica de idade, ela é mais abrangente, como já foi sinalizado no tópico anterior. Contudo, não se pode desconsiderar que, o detalhamento mais criterioso dos jovens com deficiência que residem tanto na cidade quanto no interior do Brasil poderá contribuir significativamente para uma sociedade mais inclusiva em nosso país. Isto porque a invisibilidade histórica que perpassa esse segmento populacional, ainda é um obstáculo na concretude dos direitos.

Dentre as pessoas com deficiência que foram inquiridas no Censo Demográfico de 2010, a deficiência é maior entre as mulheres, do que entre os homens. Para as pessoas com pelo menos uma das deficiências, a população feminina superou a masculina em 5,3 pontos percentuais, o correspondente a 21,2% homens e 26,5% para mulheres. Para as deficiências visual e motora, a prevalência foi também maior entre as mulheres, mas para as deficiências auditiva e mental, a prevalência é ligeiramente maior entre os homens. Isto mostra que a prevalência das mulheres na pesquisa se deve ao fato de a população brasileira ser composta majoritariamente pelo sexo feminino (IBGE, 2012).

A região brasileira com o maior percentual de pessoas possuidoras de pelo menos, um tipo de deficiência concentra-se na região Nordeste com 26,3%, seguida da região Norte. As menores incidências ocorreram nas regiões Sul e Centro Oeste, 22,5% e 22,51%, respectivamente. Esses dados corroboram a tese de que a deficiência tem forte ligação com a pobreza, e que os programas de combate à pobreza também melhoram a vida das pessoas com deficiência (Idem, 2012).

Cabe destacar mais uma vez que, a deficiência também está relacionada às condições de vida de uma dada população, ou seja, depende do grau de desenvolvimento de um país. Então, pode-se afirmar que grande parcela desses jovens com deficiências encontram-se em regiões onde há poucos investimentos em políticas públicas de saúde, educação, emprego e renda, dentre outros.

Reconhece-se que, o Brasil avançou no que tange aos direitos das pessoas com deficiência, mas que não foi suficiente para mitigar a exclusão histórica desse segmento populacional. E os jovens com deficiência são os mais impactados, pois a realidade brasileira nos mostra que grande parcela da população juvenil encontra-se à margem da sociedade devido a pouca escolarização e qualificação profissional. Sendo assim,

[...] nos últimos anos, quer pela necessidade de maior permanência no sistema educacional, quer pela dificuldade de os jovens ingressarem no mercado de trabalho e, com isso, adquirirem autonomia e independência econômica face às suas famílias para inclusive, constituírem novas famílias- a, condição juvenil vem sendo crescentemente prolongada. Exemplo disso é o Brasil, onde, por conta de uma série de injunções, tal condição foi recentemente entendida da idade de 25 anos para 29 anos. (UNESCO, 2004 *apud* ABRAMOVAY & ESTEVES 2007, p.27)

Sobre a condição juvenil, Abramo (2008) destaca a educação e emprego como os assuntos que mais interessam aos jovens, no entanto, o emprego, ao mesmo tempo, interessa e preocupa esses jovens. Neste sentido, os jovens em situação de vulnerabilidade social são os que mais sentem dificuldade de inserção no mercado de trabalho, a exemplo, os jovens com deficiência, conforme dados do último censo realizado no Brasil, o qual demonstra a situação de ocupação dos jovens com deficiência e os jovens sem nenhuma das deficiências, a saber:

Tabela 02: Ocupação dos jovens com e sem deficiência Brasil

	Pelo menos uma das deficiências			Nenhuma das deficiências		
	Total	Ocupadas	Não Ocupadas	Total	Ocupadas	Ocupadas Não
10 a 14 anos	1.926.730	120. 837	1.805. 893	15.237. 845	948. 536	14. 289. 309
15 a 19 anos	2. 017. 529	569. 790	1. 447. 738	14.966. 031	4. 820. 432	10. 145. 599
20 a 24 anos	2. 215. 799	1. 246. 832	968. 967	15.016. 938	9. 495. 346	5. 521. 591
25 a 29 anos	2. 376. 938	1. 535. 697	841. 241	14.715. 518	10. 668. 165	4. 047. 353

Fonte: IBGE, 2012.

Os dados da tabela 02 apontam que os jovens com maior índice de ocupação se concentram na faixa etária entre 25 e 29 anos, seja ele deficiente, ou sem nenhuma deficiência. Entretanto, observa-se que o percentual de jovens com deficiência que estão empregados ainda encontra-se aquém em relação aos jovens sem nenhuma deficiência.

A possibilidade de superar essa disparidade depende de uma amplitude que envolve todos, principalmente os governantes, através do fortalecimento de políticas públicas e projetos sociais direcionados a inclusão desses jovens no mercado de trabalho, e também dos empregadores por meio de uma política empresarial pautada na responsabilidade social, preterivelmente numa perspectiva inclusiva. Depende também das próprias pessoas com deficiência, pois como pode ser constatado nesta pesquisa, muitos desses jovens ou adultos com deficiência preferem receber o Benefício de Prestação Continuada do Governo Federal, do que serem incluídos no mercado de trabalho, já outros não acreditam nas suas potencialidades e habilidades. Sendo assim, a inclusão dos jovens com deficiência nas empresas PIM torna-se complexa e difícil, sendo necessários novos rumos e olhares para assegurar e ampliar vagas no mercado de trabalho.

No que tange as pessoas com deficiências economicamente desfavorecidas no Brasil, os dados do IBGE de 2012 aponta que é maior entre os deficientes visuais e majoritariamente do sexo masculino. Importa destacar que, a presença das pessoas com deficiência do sexo masculino foi maior que a do sexo feminino, em todos os tipos de deficiência, o que reforça o paradigma de que a mulher, apesar de ter conquistado mais espaço no mercado de trabalho, continua aquém em relação ao homem, no que se refere a sua inclusão mercado de trabalho.

Frente a isso, cabe sinalizar acerca do perfil dos jovens participantes da pesquisa, a saber, quem são esses jovens que estão buscando se qualificar para adentrar ao mercado de trabalho na cidade de Manaus.

2.1.2- O Jovem com Deficiência na Cidade Manaus-AM

Os jovens inquiridos na pesquisa são alunos da Escola SENAI Antônio Simões, localizada na Av. Rodrigo Otávio, 2394, Bairro Distrito Industrial, Manaus-AM. No período da pesquisa todos os alunos que estavam frequentando as atividades foram contemplados no estudo, somando um total de 09 alunos. É importante ressaltar que, esses alunos estão distribuídos nas quatro modalidades da Educação Profissional do Senai: cursos técnicos,

aprendiz, cursos de qualificação e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego - PRONATEC²⁰.

Frente a isso, as instituições ou escolas profissionalizantes tornam-se cada vez mais necessárias, para que os jovens com deficiência sejam habilitados e incluídos no mercado de trabalho. Contudo, é oportuno ressaltar que, estas instituições devem estar preparadas para abarcar essa demanda tão diversificada.

Para atender a tal demanda, entra em cena a chamada educação profissional inclusiva, isto é, uma nova modalidade de ensino, que vem ganhando destaque em várias entidades de aprendizagem em todo o território nacional. Tendo como foco o respeito à diversidade humana, essas entidades procuram ofertar oportunidades de profissionalização (capacitação ou qualificação profissional) às pessoas com deficiência com vistas à inclusão no mercado de trabalho, altamente competitivo.

O atendimento educacional especializado deve estar em consonância com o Decreto nº 6.571/2008, no seu artigo Art. 1º § 1º:

Que considera atendimento educacional especializado o conjunto de atividades, recursos de acessibilidade e pedagógicos organizados institucionalmente, prestado de forma complementar ou suplementar à formação dos alunos no ensino regular. • De acordo com a Política da Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva elaborada por grupo de trabalho nomeado pela Portaria Ministerial nº 555, de 5 de junho de 2007, prorrogada pela Portaria nº 948, de 09 de outubro de 2007. Atendimento educacional especializado refere-se ao que é necessariamente diferente do ensino escolar, para melhor atender às necessidades educacionais especiais dos (as) alunos (as). Isto inclui, principalmente, instrumentos necessários à eliminação de barreiras para que esses (as) alunos (as) possam relacionar-se com o ambiente externo.

Não obstante, todas as instituições de educação especializadas em rede nacional, sejam públicas ou privadas, devem seguir os ditames da legislação. Ou seja, devem cumprir, principalmente, as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial. Assim sendo, as instituições devem fazer um esforço significativo para que seja efetivada a acessibilidade comunicacional, estrutural, atitudinal, comportamental, metodológica, instrumental. Sendo

²⁰ O Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência – Viver sem Limites garante que não sejam criadas turmas específicas para pessoas com deficiência e que não seja destinado quantitativo de vagas exclusivas para esse público. Todas as vagas do Pronatec poderão ser acessadas por pessoas com deficiência, independentemente do ofertante, do curso e do tipo de deficiência, com atendimento preferencial na ocupação das vagas (BRASIL, 2013).

necessária a adaptação curricular e de instrumentos de avaliação, para permanência do jovem com deficiência na educação profissional.

Neste sentido, a inclusão escolar passa a ser algo urgente e necessária, principalmente a educação continuada, ou seja, a Educação Profissional e Técnica de Nível Médio, pois contribui para que os jovens com deficiência sejam incluídos no mercado de Trabalho. Constituindo-se um mecanismo facilitador de cidadania.

O Senai - Manaus tem buscado garantir a educação continuada para que os jovens tenham o seu direito garantido, através de um trabalho conjunto da equipe técnica de pedagogos, psicólogos, Assistente Sociais dentre outros, ou seja, até a adaptação no material pedagógico e na metodologia utilizada. Isso faz com que, sejam ampliados novos espaços ou novas turmas para qualificação desses jovens a cada ano.

Há um número expressivo de pessoas com deficiência que buscam o Senai para se qualificarem na educação profissional, principalmente, pessoas com deficiência física. Como pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 03: Quantitativo de PcD Educação Profissional SENAI Manaus 2010-2013

Tipo de Deficiência	2010	2011	2012	2013
Física	32	12	21	35
Visual	4	3	2	16
Auditiva	24	46	10	15
Intelectual/Mental	0	0	1	0
Múltipla	0	0	0	0
Total	60	61	34	66

Fonte: Dados PSAI, 2014.

Os dados da tabela 03 representam o quantitativo de alunos que foram matriculados nas quatro Escolas do Senai/Manaus no período de 2010 a 2013. Apesar de ainda ser muito tímido, não se pode desprezar o quanto já se avançou em relação à procura dessas pessoas para se qualificar para o mercado de trabalho. Do ponto de vista da realidade nacional, isso perpassa também o nível de instrução desses jovens, pois grande parcela destes é sem instrução e ensino fundamental incompleto. Conforme observado no levantamento feito em 2008 pelo Ministério da Educação (MEC), 70,64% da população brasileira, fora da escola, são de crianças, adolescentes e jovens com deficiência (BRASIL, 2013).

As pessoas com deficiência que mais procuram se profissionalizar nas instituições do Senai são aqueles que possuem deficiência física, seguidas de deficiência auditiva e visual. As pessoas, com deficiência intelectual, são a que menos procuram. Fazendo uma correlação com os dados do IBGE 2010, as pessoas com deficiência mental ou intelectual são as que apontam mais restrições, e conseqüentemente, tem menos acesso à educação.

Na seqüência dessa explanação, traz-se um delineamento sobre o jovens com deficiência matriculados na Escola Senai Antônio Simões no período de 2013 ao primeiro semestre de 2014, a saber:

Modalidade	Modalidade	Curso	Deficiência	Quantitativo de Alunos
1º Semestre de 2013	Qualificação Profissional Básica-Formação Inicial	Inspetor da qualidade	Física	01
	Qualificação Profissional Básica-PRONATEC	Auxiliar Administrativo	Auditiva	02
		Reparador de Aparelhos Cond. de Ar	Física	01
		Operador de Computador	Física	01
	Modalidade Aprendizagem	Auxiliar Administrativo Industrial	Física	01
			Auditiva	01
			Visual	01
		Assistente Administrativo Industrial	Física	01
			Auditiva	01
	Total			
2º Semestre de 2013	Qualificação Profissional Básica-Formação Inicial	Inspetor de Qualidade	Física	01
		Agente de Inspeção de Qualidade	Física	01
			Visual	01
	Qualificação Profissional Básica-PRONATEC	Auxiliar Administrativo	Física	01
	Habilitação Técnica-PRONATEC	Técnico em Administração Industrial	Auditiva	02
		Técnico em Eletrônica	Visual	01
Total				07
1º Semestre de 2014	Qualificação Profissional Básica-Formação Inicial	Inspetor de Qualidade	Física	02
		Eletricista e Instalador Predial	Auditiva	01
Total				03
Total geral				20

Quadro 05: Alunos com deficiência Matriculados no Senai

Fonte: Banco de dados Senai Atônio Simões, 2014.

Segundo dados do quadro 05, é possível perceber que houve uma procura expressiva de jovens, com deficiência, nos cursos de profissionalização no Senai. E o Curso mais procurado foi o de Qualificação Profissional Básica – Formação Inicial, seguido do PRONATEC.

Ao comparar os dados do quadro 04 com os da tabela 03, observa-se que, os jovens com deficiência física são os que mais procuram se profissionalizar no Senai, seguidos de jovens com deficiência auditiva. É importante destacar que, os alunos com deficiência auditiva têm todo o suporte de um intérprete de libras para acompanhar as atividades em sala de aula, o que é coerente com a legislação vigente, que preconiza; toda instituição de ensino deve assegurar aos alunos com deficiência os recursos humanos e materiais para indispensáveis à satisfação de suas necessidades educacionais.

No que tange ao perfil dos alunos pesquisados, observa-se uma prevalência de jovens com deficiência do sexo masculino com 56%, seguido do sexo feminino com 44% como ser visto no gráfico abaixo:

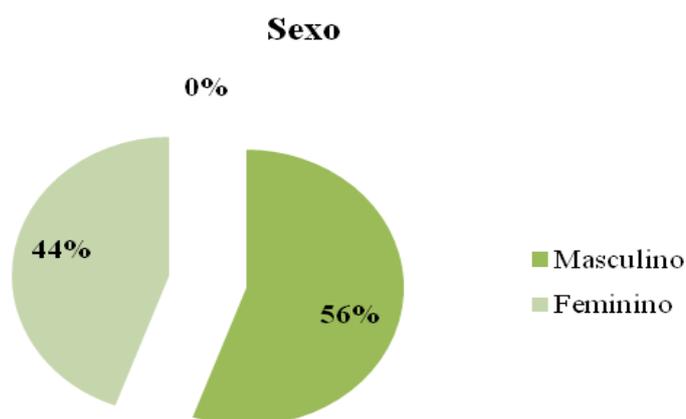


Gráfico 01: Gênero

Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Essa prevalência do sexo masculino, também pode ser evidenciada no total de pessoas com deficiência empregadas no Brasil, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS de 2011. Esse quantitativo maior de jovens com deficiência do sexo masculino frequentando os cursos do Senai, nos leva a inferir que os homens procuram mais se qualificar para o mercado de trabalho. A qualificação profissional passa a ser uma ferramenta importantíssima, na busca de melhores condições de trabalho e de vida para esses jovens, uma vez que não ficam concentrados em atividades secundárias, a exemplo, do ajudante ou auxiliar.

Quanto ao grau de escolaridade, a maioria dos participantes da pesquisa declararam possuir ensino médio incompleto e completo, somando um total de 06 alunos. Apenas 02 tem ensino fundamental completo e 01 superior incompleto.

Grau de escolaridade

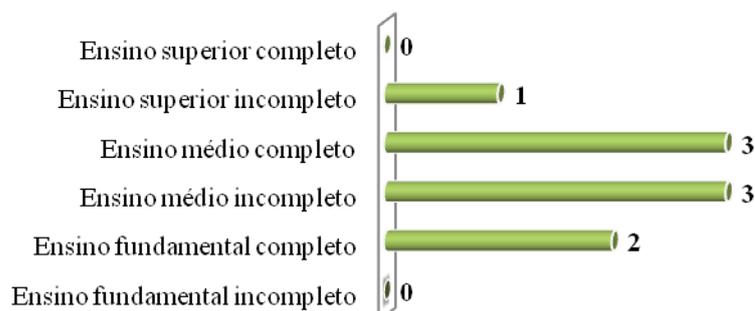


Gráfico 02: Escolaridade jovens
Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Conforme o gráfico 02, a maioria dos jovens com deficiência, que participam dos cursos do Senai, 67%, encontram-se no ensino médio isso mostra que, eles procuram se escolarizar. Entretanto, o levantamento feito nesta pesquisa constatou que, a maioria desses jovens ingressaram na escola com 06 (seis) anos de idade. E poucos foram os que interromperam seus estudos ao longo da sua vida escolar. O que é bastante positivo, uma vez que as pessoas com deficiência apresentaram taxas de alfabetização menores do que a população total em todas as regiões brasileiras (IBGE, 2012).

Mas, a realidade mostra que o número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência segundo os dados do RAIS 2011, é maior para aqueles que possuem ensino médio completo com 20.017.322 empregados no ano de 2011. Isto posto, infere-se que, o grau de escolaridade desses jovens alunos do Senai é semelhante aos das pessoas com deficiência empregadas no Brasil no respectivo ano.

Para Mendonça (2010), o baixo grau de escolaridade das pessoas com deficiência é semelhante ao desemprego formal das pessoas com deficiência. Pelas regras do mercado, muitas pessoas com deficiência estão fora, mas também outros não deficientes. Muitos desses jovens com deficiência não têm a oportunidade de concluir o ensino fundamental, e quando a tem, não se sentem estimulados pela família para a seguir em frente, o que acaba contribuindo para sua desistência e evasão escolar.

A respeito da sua trajetória escolar, a maioria dos jovens, participantes da pesquisa destacaram que, não tiveram interrupção dos seus estudos durante suas vidas, e que o suporte da família foi fundamental na sua vida escolar. Um exemplo desse estímulo familiar foi presenciado pela pesquisadora em uma das suas visitas ao Senai, quando o pai de uma aluna, que possuía deficiência auditiva, foi buscá-la à noite no curso. Para Dagnino (2006, p. 234), “[...] A família necessita tanto de atendimento e orientação quanto o próprio indivíduo, não somente para que possa ser um elemento de apoio e ajuda no processo de educação reabilitação, mas também para que possa construir um núcleo de afetividade e inclusão”.

Tal afirmativa nos permite concluir que, a família precisa ser orientada e trabalhada para saber lidar com as pessoas com deficiência, pois muitas vezes é uma frustração e vergonha para os pais e familiares terem uma pessoa com deficiência em casa, e as frustrações acabam trazendo profundas inflexões na vida da pessoa com deficiência.

A mudança de valores e da estrutura familiar é um processo árduo crescente. Ainda hoje, identifica-se visão e postura excludente em relação à deficiência. A maioria das famílias tem pouca experiência com as mudanças que se fazem necessárias para lidar satisfatoriamente com o filho deficiente, muitas vezes porque nunca teve algum envolvimento ou mesmo viu as dificuldades que envolvem uma pessoa deficiente. Soma-se a isso a segregação e o preconceito na sociedade, associados à falta de informação, de espaços e de acesso referentes para pessoas com deficiência (DOMINGUES, 2006, p.231-232).

Sendo assim, o papel da família é fundamental para que esses jovens com deficiência conquistem seus espaços na sociedade. No que tange aos jovens participantes da

pesquisa, grande parte expressou que ainda moram com os pais. Quanto à renda familiar, a maioria declarou que possui uma renda familiar de dois salários mínimos. Nenhum deles recebe o Benefício de Prestação Continuada - BPC e não sabiam o que significava, isso mostra o desconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência. Se eles não conhecem nem os seus direitos, como podem lutar por eles? São questões que devem ser repensadas e exploradas, principalmente, nos âmbitos educacionais e familiar.

Ainda sobre o perfil desses jovens, o quadro a seguir traz um detalhe mais criterioso, a saber:

Jovens	Modalidade	Idade	Cor	Deficiência
Jovem A	PRONATEC	18	Parda	Auditiva
Jovem B	PRONATEC	17	Preta	Visual
Jovem C	Aprendizagem	23	Branca	Auditiva
Jovem D	Aprendizagem	15	Parda	Auditiva
Jovem E	Aprendizagem	28	Parda	Física
Jovem F	PRONATEC	27	Parda	Visual
Jovem G	Aprendizagem	17	Parda	Visual
Jovem H	Aprendizagem	16	Preta	Física
Jovem I	Aprendizagem	21	Parda	Física

Quadro 06: Perfil dos alunos

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Segundo as informações do quadro 06, a maioria dos jovens participam da Educação Profissionalizante na modalidade aprendizagem, seguido do PRONATEC. Isso mostra que, os jovens com deficiências que frequentam as atividades do Senai ficam concentrados em apenas duas modalidades de aprendizagem. E a idade deles varia entre 15 a 28 anos.

Dentre os jovens participantes da pesquisa, a maioria é da cor parda, seguindo da cor preta e branca. Referente ao tipo de deficiência desses jovens, 03(três) têm deficiência física, 03(três) visuais e 03(três) auditivas, havendo uma paridade quanto ao tipo de deficiência.

No que concerne à trajetória no mundo do trabalho, 06 (seis) estavam trabalhando e três não no momento da pesquisa. Apesar da importância dos cursos profissionalizantes do Senai, na vida dos jovens com deficiência, não se pode afirmar que os jovens só estão trabalhando devido participar das atividades do Senai, isto porque não foi realizada uma pesquisa avaliativa para aferir esta questão. Mas, não podemos negar que estão habilitando jovens para o mercado de trabalho.

É importante sinalizar que a habilitação e reabilitação, de pessoas com deficiência, para o mercado de trabalho foi prática utilizada desde grandes guerras, como já foi mencionado anteriormente. O surgimento de instituições e organizações de reabilitação aliando as conquistas na legislação foi crucial para ampliação da cidadania desse segmento populacional.

O conceito legal de habilitação e reabilitação profissional é explanado por Kalume (2005), o qual destaca que poderão ser enquadrados na condição de deficientes habilitados aqueles recrutados no mercado de trabalho, para ocupar cargos nas empresas. Já os deficientes reabilitados, aqueles que já se encontram trabalhando na empresa e nela foram readaptados. Neste sentido, o autor sinaliza que o quadro de empregados na empresa compreenderá, assim, os habilitados (deficientes que não eram seus empregados e que foram recrutados já como deficientes) e os reabilitados (Deficientes oriundos do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS)²¹.

²¹ Ainda sobre a questão de habilitação e reabilitação profissional Kalume(2009) destaca o § 3º do art. 28 e o art. 31, do Decreto n. 3.298/99, nos seguintes termos:

Art.28- § 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidade especificamente associados a determinada profissão ou ocupação

Art. 31- Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso (habilitação) e reingresso (reabilitação) no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Ademais, a formação profissional do deficiente habilitado é para os deficientes que nunca tiveram uma profissão, e estão sendo preparados para ingressar no mercado de trabalho. Já os deficientes reabilitados são os que já possuíam uma profissão e, em virtude do acidente de trabalho ou doença, não podem exercer a mesma função que antes. Sendo assim, para que sejam inseridos em uma nova função, devem ser preparados para o exercício de mudança de profissão.

Mas, de quem é a responsabilidade de habilitar e reabilitar essas pessoas para o mercado de trabalho? O deficiente habilitado é oriundo de uma escola ou instituição de ensino profissionalizante, pública ou privada, onde adquire profissão, enquanto o reabilitado provém dos processos de reabilitação profissional promovidos, em regra, pelo Instituto Nacional de Seguro Social, ou por quem lhe faça às vezes (KALUME, 2009, p.27)²².

Diante do exposto, podemos afirmar que, a maiorias dos jovens participantes da pesquisa estão se habilitando, uns já incluídos no mercado de trabalho, outros não.

Dos jovens que estão participando dos cursos do Senai e estão no mercado de trabalho exercem atualmente as seguintes funções: Operador de Máquina Injetora, Jovem Aprendiz, Auxiliar administrativo, Estagiário conforme detalhado no quadro (06). Isso mostra que as funções exercidas por esses jovens coincidem com os cursos oferecidos pelo Senai/Manaus. E a maioria destes empregados, 90%, tem carteira assinada e 10% não. Isso aponta que, o modelo de gestão, currículos e metodologias aplicadas nesta instituição estão contribuindo positivamente para a inclusão desses jovens no mercado de trabalho.

Ressalta-se que, a equipe do Senai Antônio Simões está fazendo um esforço hercúleo, através do programa Programa Senai de Ações Inclusivistas – PSAI, para ampliar os espaços para as pessoas com deficiência. Pois, entende-se que a construção da escola inclusiva, implica reconhecer a necessidade de se rever concepção e paradigmas, respeitando e valorizando a diversidade dos alunos, atendendo a suas necessidades e desenvolvendo o potencial de cada um. Isso supõe, dos atores educacionais, um procedimento ético e democrático, muito além das palavras e ações²³.

²² O referido autor faz uma crítica ao conceito de reabilitação empregado pela Lei n. 8.213/91, especificamente, o art. 89.

²³ Educação profissional : indicações para a ação : a interface educação profissional / educação especial / Brasília : MEC/SEESP, 2003.

Vários são os desafios dessas instituições de educação especializada, haja vista que, ainda está arraigada na sociedade a visão negativa sobre as pessoas com deficiência. Além disso, a educação profissional deve atender à necessidade do aluno, ou seja, a instituição deve estar preparada com práticas metodológicas e pedagógicas adaptadas para receber este público, e conseqüentemente, incluí-los no mercado de trabalho.

É acompanhando essa lógica de argumentação que se faz necessário tecer uma explanação acerca da categoria trabalho e sua importância para as pessoas com deficiência.

2.2- (Re) pensando a categoria trabalho

O trabalho é considerado central e fundante do ser social. É por meio do trabalho que o homem se materializa como ser social, pois só o homem tem a capacidade teleológica e reflexiva de produzir o novo, isso faz com que se diferencie dos animais. O caráter consciente da atividade produtiva, do homem, se revela na capacidade que este possui de antecipar em sua mente o resultado da ação que visa executar. A ação laborativa do ser humano tem a particularidade de ser a conformação objetiva de um fim que foi previamente idealizado, o que Lukács chama de pôr teleológico²⁴ (SANTOS, 2009, p.86).

O trabalho pode ser entendido como uma atividade cujo produto é um objeto exterior e, neste, o homem os objetos necessários a si mesmo e á sua sobrevivência. Assim, o trabalho pode ser visto como um processo em que participam igualmente homem e natureza; o homem é capaz de regular e controlar suas reações entre ele e a natureza, pode-se a ela e apropriando-se daquilo que a natureza produz, a fim de ajustá-la às suas próprias necessidades (GIODANO, 2000,p 46).

Com base nesse pressuposto, assevera-se que, o trabalho é vital na vida dos homens, pois, ao mesmo tempo em que ele transforma o mundo, se transforma também. Neste sentido, pode-se dizer que o trabalho, enquanto autorrealização dos homens, contribui para mudanças significativas na vida das pessoas, principalmente para aqueles grupos minoritários que, ao longo da história, foram excluídos pela sociedade, a exemplo, as pessoas com deficiência.

No que concerne ao significado do trabalho, Teixeira (2009, p. 27) destaca “[...] o trabalho como aquele que continua a ter o significado de base da reprodução e autonomização

²⁴SANTOS, Rone Eleandro dos. Notas sobre a importância do trabalho na ontologia de Georg Lukács Revista Estudos Filosóficos nº 2 /2009 – versão eletrônica – ISSN 2177-2967
<http://www.ufsj.edu.br/revistaestudosfilosoficos> DFIME – UFSJ - São João del-Rei-MG Pág. 86 – 100

dos trabalhadores, mesmo sem deixar de reconhecer o seu caráter de trabalho explorado e alienado”.

O trabalho para Marx e Engels (*apud* LANCILLOTTI, 2003, p. 53) é:

O primeiro pressuposto de toda a existência humana e, por tanto, de toda a história, é que os homens devem estar em condições de viver para poder “fazer história”. Mas, para viver, é preciso antes de tudo comer, beber, ter habitação, vestir-se e algumas coisas mais. O primeiro ato histórico é, portanto, a produção dos meios que permitam a satisfação destas necessidades, a produção da própria vida material.

Nestes moldes, o trabalho, enquanto fim produtivo, sempre existiu, isto porque, desde fase mais remota da sociedade o homem sempre trabalhou para manter sua sobrevivência. Contudo, as relações de trabalho eram processadas de forma diferenciada em cada período da história, a exemplo, do trabalho escravo e livre. Assim sendo, “[...] pode-se visualizar as infinitas possibilidades e potencialidades do homem no agir sobre o mundo externo, através do trabalho como atividade proposital, produto da espécie humana, que transforma este mundo e, ao mesmo tempo, está se transformando” (GIORDANO, 2000, p. 48).

Foi, a partir do trabalho livre emanado pelo sistema capitalista de produção, que o homem passou a vender sua força de trabalho para os detentores do capital, com vistas a manter sua sobrevivência. O trabalhador para angariar seu salário era submetido a altas jornadas de trabalho, ou seja, explorados pelos donos do capital, o que gerou grandes descontentamentos por parte dos operários. A busca por melhores condições de trabalho fez emergir vários movimentos contrários aos donos dos meios de produção, a exemplo, do movimento Ludista²⁵.

²⁵ O ludista foi um movimento social ocorrido na Inglaterra entre os anos de 1811 e 1812. Contrários aos avanços tecnológicos ocorridos na Revolução Industrial, os ludistas protestavam contra a substituição da mão de obra humana por máquinas. O nome do movimento deriva de um dos seus líderes, Ned Ludd. Com a participação de operários das fábricas, os "quebradores de máquinas", como eram chamados os ludistas, fizeram protestos e revoltas radicais. Invadiram diversas fábricas e quebraram máquinas e outros equipamentos que consideraram os responsáveis pelo desemprego e as péssimas condições de trabalho no período (MARTINELLI, 1989.)

Assim, pode-se afirmar que foi, a partir da Revolução Industrial, que nasceu uma legislação social-trabalhista, com vista a uma proteção legal dos operários. Essa conquista foi resultado de profundas lutas da classe operária por melhores condições de trabalho, ou seja, condições dignas de trabalho, pois, até então, estes eram explorados de forma arbitrária pelos empregadores. Portanto, o trabalho, no modelo capitalista de produção, possui um aspecto duplo porque ao mesmo tempo em que é objeto de transformação material, também valoriza o capital.

Nota-se que as relações de trabalho, no sistema capitalista, trazem uma nova configuração de trabalho, agora, o trabalhador exerce a função de empregado, ou seja, recebe para exercer tal atividade que não lhe pertence mais, e, sim, ao dono do capital. Dessa forma, as relações de produção sofreram mudanças pontuais, principalmente, na forma como é realizado o trabalho, as quais atravessaram continentes e países.

O Brasil passa a adotar as primeiras medidas de regulação do trabalho, por parte do Estado nas décadas de 1930 e 1940 (Governo de Getúlio Vargas), quando foi criado o Ministério do Trabalho, Comércio de Indústria e o estabelecimento da jornada de oito horas diárias, além da proibição do trabalho infantil e noturno. A política ditatorial de Vargas apostava na conciliação de classes para promover o processo de acumulação capitalista no país, e para garantir esse estágio, foi promulgada, em 1943, a Consolidação das Leis trabalhistas - CLT (OLIVEIRA, 2012, p.495).

Outros avanços emanados no país vieram prioritariamente com a Constituição de 1988, marco legal dos direitos humanos e sociais no Brasil, onde o trabalho passa a ser considerado mecanismo legítimo de cidadania. Isto é, ancorados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, foram ampliados os direitos trabalhistas como salário-mínimo mais amplo, jornada semanal de 44 horas; adicional de 50% para as horas extras; licença-paternidade; aviso prévio, proporcional ao tempo de serviço, dentre outros (Idem).

Apesar desse avanço constitucional, as décadas de 1980 e 1990 foram marcadas por grandes transformações no modo de produção, como por exemplo, a flexibilização da produção, e, conseqüentemente, no mundo do trabalho, em face da reestruturação produtiva. Essas transformações trouxeram inflexões negativas para classe trabalhadora, pois houve um crescimento significativo no desemprego, bem como a desregulamentação de vários direitos conquistados.

Embora os trabalhadores industriais, tendo como história anos de embate, pressões e lutas, tenham conquistado o direito de se sindicalizar, de negociar coletivamente com os empregadores, de fazer greve e de ter representação permanente junto à direção da empresa, foram justamente esse os mais atingidos pelo desemprego estrutural e tecnológico, fazendo com que, conseqüentemente, a correlação de forças entre compradores e vendedores da força de trabalho fosse muito mais favorável aos primeiros (SINGER *apud* SILVA, 2010, p. 16).

O modelo flexível de produção, nomeado de toyotismo, é mais uma estratégia do capital para fugir das crises cíclicas. Neste sentido, essa nova lógica do capital passa a exigir cada vez mais um trabalhador polivalente e multifuncional e que detenha várias habilidades, ou seja, um trabalhador qualificado, que seja capaz de desenvolver várias tarefas ao mesmo tempo. É importante ressaltar que, essa divisão internacional do trabalho é resultado de um conjunto de transformações, inclusive, associada ao desenvolvimento tecnológicos dos países, como afirma (POCHAMANN, 2004). Dessa forma, o trabalhador passar a ser explorado extensivamente com vistas a aumentar a produtividade do capital.

Ancorados pela cultura da qualidade total, esse novo modo de produção passa a expulsar um grande contingente de mão de obra e a exigir cada vez mais do trabalhador que esteja qualificado. E os mais afetados com essa dinâmica são as populações minoritárias, a exemplo, os jovens com deficiência.

2.2.1 – O significado do trabalho para pessoas com deficiência

O trabalho é essencial na vida dos homens, visto que, é por meio deste que os indivíduos suprem suas necessidades básicas, conforme já foi sinalizado. Apesar do trabalho gerar uma alienação, conforme afirma Marx (1975), ele é condição fundamental para emancipação humana, pois, através do trabalho, o ser humano constrói sua identidade social, a qual por meio das lutas de classes chegará à emancipação humana.

Além disso, o trabalho contribui para autoestima, mas para as pessoas com deficiência ele torna-se peça fundamental, para quebrar mitos e tabus empregados pela sociedade, ou seja, de que essas pessoas são improdutivas. Disto isto, é importante esclarecer como se processou essa adaptação das pessoas com deficiência para inserção no mercado de trabalho, ao longo da história.

Fazendo uma retrospectiva acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assevera-se que, a princípio, se fez de forma integrativa. “[...] o movimento pela integração decorre da conjunção histórica de três fatores: as duas grandes

Guerras Mundiais, o fortalecimento do movimento pelos direitos humanos e o avanço científico” (LANCILLOTTI, 2003, p.19).

No tocante às Grandes Guerras, tem-se conhecimento de que resultaram na diminuição da mão de obra, seja em função da perda de soldados, seja em decorrência do grande número de mutilados. Esse fator resultou no surgimento de programas de educação, saúde e treinamento, tendo em vista à reintegração desses homens à força de trabalho. A partir dessa reinserção, os movimentos sociais, fortalecidos, passaram a reclamar a integração com base nos direitos humanos (Idem, p.19).

Assim, as pessoas que sofreram perda de alguma capacidade física, em face dessas grandes guerras, eram trabalhadas para se adaptarem a esta nova condição, por meio de programas visando compensá-las por este dano.

A Organização Internacional do trabalho - OIT, desde 1921, já se ocupava em garantir empregos para “mutilados de guerra”, acrescentando em 1925 a indenização por acidente de trabalho e, em 1944, com a recomendação de número 71, amplia as diretrizes para assegurar a formação profissional, reeducação funcional e profissional, e colocação no mercado de trabalho, tanto para civis como para militares (GIORDANO, 2000).

No Brasil, apenas na década de 1950 se iniciou a prática de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Mais como era feita? A porta de entrada para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, via de regra, eram os centros de reabilitação profissional que ficavam sob a responsabilidade de Associações, como APAE, entre outros.

Neste sentido, a integração das pessoas com deficiência se processava através do preenchimento de lacunas, ou até mesmo de forma paternalista. Entretanto, não se concretizando como direitos inerentes ao ser humano. Após a década de 1960, a demanda advinda dos deficientes a partir de então ocorreu tendo em vista integrá-los com base em seus direitos, enquanto seres humanos (LANCILLOTTI, 2003).

Essa fase de integração não foi suficiente para mitigar a segregação desse segmento populacional, visto que, a sociedade não estava preparada para recebê-los. Isto é, a sociedade apenas tolerava as pessoas com deficiência.

O paradigma de integração também foi praticado no Brasil por muitos anos. Mas com a Constituição Federal de 1988, foi incorporado o modelo inclusivo de sociedade que contribui veemente para ampliação da cidadania, desse segmento populacional. Além do mais, nesta Constituição foram incorporados os direitos sociais fundamentais para pessoa humana, dentre esses, o direito ao trabalho conforme artigos 6º e 7º²⁶. Sendo assim, o direito ao trabalho passa a ser um direito social, que deve ser provido de forma igualitária e sem discriminação, ficando proibida qualquer forma de discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador com algum tipo de deficiência. O que é ratificado pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) no Artigo 27:

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

Ademais, a garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é expressa pelas legislações internacionais (Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, OIT, dentre outros) e Nacionais (CF de 1988 a Lei nº 7.853) Contudo, esse aporte constitucional nem sempre é efetivado ou aplicado em nosso país. Ou seja, existe uma grande distância do que é preconizado na legislação e a realidade vivenciada por muitas pessoas com deficiência, inclusive, para o segmento juvenil.

Os dados do IBGE de 2010, no que concerne à participação dos jovens com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, aponta que ainda é baixa, em relação aos jovens sem deficiência.

Neste sentido, torna-se premente sinalizar que, embora o trabalho seja uma das possibilidades de inclusão social desses jovens, constitui-se também o fio condutor de interação social. Assim, a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho vai

²⁶ Art. 6º São direitos sociais, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo

além da satisfação das necessidades básicas, é condição para que desenvolvam suas potencialidades e habilidades, bem como a interação com outras pessoas. Isto é, contribui para o desenvolvimento da sua independência e autonomia, e, conseqüentemente, melhora na qualidade de vida enquanto cidadãos.

O que pode ser verificado nesta fala de Mac Fadder (*apud* SASSAKI, 1997, p. 57.):

Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para nossa dignidade, nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com outras pessoas. Sinto-me realmente privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo - sua deficiência ou sua cor ou gênero - está destruindo a esperança e ignorando talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro (Idem).

Entretantes, nem sempre foi possível o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência, pois empregar essas pessoas era considerado exploração, já que eram vistas como pessoas incapazes de exercer algum tipo de atividade. Assim, restava apenas o cuidado com essas pessoas vistas como doentes para a sociedade. Tais atitudes contribuíram para visões protecionistas, bem como uma visão reducionista do que são as Pessoas com Deficiência.

Essa imagem negativa das pessoas com deficiência perpassa gerações, atravessa continentes, países, dentre outros. Mas, foi se modificando, principalmente, entre os séculos XX e XXI. Sendo assim, a exclusão social dessas pessoas é balizada nas sociedades, o que passa a ser objeto de lutas pelos direitos humanos.

Na atualidade, os jovens com deficiência são excluídos do mercado de trabalho por outros motivos, como: a falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio da própria família e falta de qualificação (SASSAKI, 1997).

A inserção dos jovens brasileiros no mundo do trabalho se dá de forma precária e difícil. Além de constituírem o grupo etário mais desfavorecido pelas condições restritivas de emprego. Isto porque as políticas de empregos para jovens não só enfrentam um problema social, mas também respondem à herança da desigualdade social no país (GONZALEZ, 2009).

Um dos mecanismos para enfrentar essa disparidade na inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho é a Educação Profissional, que pode ser realizada por

instituições públicas e particulares de nosso país, a exemplo, o SENAI que busca por meio de suas atividades habilitar esses jovens, para o mercado de trabalho. O entendimento dessa dinâmica da Educação Profissional é importante, visto que, a referida pesquisa também abrange duas instituições desse gênero na cidade de Manaus.

Medidas como a Educação Profissional vêm contribuir para inclusão dos jovens com deficiência nesse mercado de trabalho competitivo. Além do mais, tem-se a Lei de Cotas n° 8213/91 que inclui, no âmbito de proteção, todas as pessoas com deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados para o trabalho. O que será objeto de discussão do próximo tópico.

2.3- Ações Afirmativas: entendendo a Lei de Cotas n° 8213/91

As ações afirmativas foram pioneiras nos Estados Unidos atreladas à questão racial contra os negros. No que tange às ações afirmativas implementadas no Brasil, pode-se dizer que, também surgiram enraizadas à questão racial, mas foram ampliadas para outros grupos minoritários, a exemplo, a pessoa com deficiência. Portanto, foram pensadas para mitigar as desvantagens ou falta de oportunidades desses grupos excluídos socialmente.

Tais ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar a discriminação a determinado grupo social, objetivam acelerar o processo de igualdade, como o alcance da igualdade substantiva por parte dos grupos vulneráveis ou desfavorecidos, tais como as minorias étnicas e raciais, as pessoas portadoras de deficiência e outros grupos (MELO *apud* MADRUGA, 2013, p.182).

Para combater a discriminação, no contexto específico do mundo do trabalho, pessoas com deficiências e seus aliados têm, desde 1960, lançado mão de diversos recursos ou medidas, as quais são chamadas de políticas de ação afirmativa ou ações afirmativas (SASSAKI, 1997). A ação afirmativa é praticada em vários países. No Brasil, um exemplo é a chamada lei de cotas, cujo objetivo é ampliar a contratação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, como também corrigir a desvantagem e desigualdade no mercado de trabalho.

Estudiosos têm discutido com veemência sobre o significado da Lei de Cotas n° 8213/91 empregada pelo governo brasileiro, para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a qual destina certo percentual de vagas às empresas para as pessoas com deficiência.

[...] as políticas de cotas têm um sentido de igualdade, que não é o da igualdade formal, mas material a fim de se realizar, através de ponderações, a distribuição de bens sociais, tratando desigualmente os que se encontram em posições desiguais (CASTRO *apud* BOSCHETTI 2009, p.248).

A mesma autora afirma ainda que, regulamentações como a Lei de Cotas, tendem a ser vistas, no Brasil, como mecanismos facilitadores de inclusão. Não se pode negar que tais medidas têm contribuindo para pagar a dívida histórica que a sociedade tem com as pessoas com deficiência, pois estas sempre foram alvo de discriminação, exclusão, estereótipos e preconceito.

As ações afirmativas, “[...] apresentam-se em forma de efetivas medidas de reestruturação implementadas em todos os sistemas sociais, mediante programas e projetos de sensibilização, conscientização e convivência com a diversidade humana, em conjunto com ações de responsabilidade social e empresarial” (SASSAKI, 1997, p. 90).

A Lei de Cotas ou Políticas de Cotas têm como diretriz a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, bem como em concursos públicos. Neste sentido, a legislação estabeleceu a obrigatoriedade das empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com Pessoas com Deficiência, por meio da Lei de Cotas (*art. 93 da Lei nº 8.213/91*).

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro. Se tiver de 100 a 200 empregados serão destinados 2% de vagas para pessoas com deficiência; de 201 a 500 são 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 em diante 5%.

O valor principal desse sistema de cotas é a abertura de postos de trabalho para as pessoas habilitadas com deficiência. Contudo, Carvalho (2012) chama a atenção para o fato de as empresas com menos de 100 funcionários encontrarem-se isentas dessa obrigação legal. Isto é, as micro e pequenas empresas encontram-se dispensadas da obrigação de preencher os cargos. O autor ainda aponta que, essas empresas são as que têm mais condições de atender ao princípio de pleno emprego.

Não obstante, algumas fragilidades no cumprimento da legislação são os principais obstáculos para a efetividade da lei de cotas hoje no Brasil. Entretanto, assevera-se que, esta lei é de suma importância para as pessoas com deficiência, pois, sem ela, como estariam milhões de brasileiros com deficiência hoje?

Por outro lado, muitas empresas contemporâneas utilizam-se da lei de cotas como função social²⁷. A responsabilidade social da empresa é de assumir o compromisso constitucional com a concretização de valores, tais como justiça social, dignidade humana; é conciliar a capacidade dos detentores de capital da iniciativa privada em auferir lucros e contribuir para o bem comum e os interesses da sociedade a que serve e da qual se serve (CARVALHO, 2012).

Apesar de muitas empresas utilizarem-se da contratação das pessoas com deficiência, como responsabilidade social, o que se observa na atualidade é que a obrigatoriedade legal da lei de cotas não é cumprida na sua plenitude. As empresas têm contratado PcD para cumprirem suas cotas e acabam fazendo exclusão por deficiência, pois se concentram apenas em um tipo de deficiência ou em deficiências consideradas leves. Este é considerado um ato discriminatório. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (CVI-AM, 2012).

Essa discriminação no âmbito das relações de trabalho é fortemente rebatida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção 111: Princípio da Não Discriminação no emprego no artigo 1º que define discriminação como: “*a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política ascendência nacional o origem social que tenha por feito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego o profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por feito destruir a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e profissão, que poderá ser especificamente pelo membro interessado depois de consultas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando existam, e outros organismos adequados*”.

A Constituição brasileira também é bem clara ao afirmar no seu artigo 7º, inciso XXXI - que é proibida qualquer discriminação relativa a salários e critérios de admissão de trabalhadores portadores de deficiência. Portanto, o empregador não pode deixar de contratar. Não pode rebaixar salários, ou até mesmo excluir candidatos porque tem algum tipo de deficiência.

²⁷ A empresa deve cumprir a função social da propriedade, pois ela é uma agente de organização da atividade econômica, tal limitação abrange em dever social da empresa, que traduz na obrigação de colocar-se em equilíbrio com os interesses de diversos públicos com os quais interage, contribuindo para o desenvolvimento contínuo das pessoas, das comunidades e de suas relações recíprocas e com a construção de um desenvolvimento social e econômico mais justo (Carvalho, 2012).

As empresas devem cumprir a legislação, pois não se aceita mais, na atualidade, práticas que favoreçam a exclusão dessas pessoas. As empresas devem dar igual oportunidade de acesso, pois: “O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As Pessoas com Deficiência têm o direito de serem respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência” (CVI-AM, 2012, p. 60).

Assim, as empresas devem trabalhar na perspectiva inclusiva, proporcionando as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, pois este segmento populacional tem necessidades especiais diversificadas, haja vista que, muitas dessas pessoas não têm experiência profissional, principalmente devido à falta de oportunidades.

A Organização Internacional do Trabalho, na Recomendação de nº 168, assevera que quando a experiência for efetivamente necessária ao desenvolvimento da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (CVI-AM, 2012).

A pesquisa conduzida pelo economista Vinícius Gaspar Garcia em 2010, revela que, apesar dos avanços ocorridos nos últimos anos com a implementação de políticas públicas e também, pela chamada “lei de cotas”, a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil ainda é muito baixa, apenas 5%.

Tais dados corroboram o levantamento feito pelo Espaço da Cidadania, instituição que atua em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, esta destaca que as empresas brasileiras empregam apenas 18% do exigido pela lei. Ceará (42,3%) e São Paulo (41,8%) lideram o ranking de estados com maior índice de cumprimento da lei. Nas últimas posições, encontram-se os Estados de Santa Catarina (3,4%) e Paraíba (4%) (SILVA, 2010).

Neste sentido, o Ministério do Trabalho, as Delegacias Regionais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho têm papel fundamental na fiscalização dessas empresas, visto que estão sujeitas a penalidades. A multa é prevista no art. 133 da Lei de nº 8.213/1991, calculada a seguinte proporção, conforme estabelece a portaria nº 1,199/2003, a saber:

Empresas Funcionários	Quant.	Multa	R\$
100 a 200		0% até 20%	1.195,13 a 1.434,16
201 a 500		20,1 % até 30%;	1.434,16 a 1.553,67
501 a 1.000		30,1% até 40%;	1.553,67 a 1.673,18
Mais de 1000		40,1% até 50%;	1.673,18 a 1.792,70

Quadro 07: Multa por descumprimento da Lei de Cotas nas empresas

Fonte: Elaboração própria baseada na Lei de Cotas, 2014.

É importante destacar, esse valor é calculado conforme o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados. E que essa decisão compete à autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Frente ao exposto, interroga-se sobre a viabilidade da lei de cotas no Brasil. Será que de fato ela está sendo efetiva para inclusão das pessoas com deficiência no trabalho?

A abordagem de combate ao problema, do desemprego de pessoas com deficiência, contrapõe-se à ideia de solução única e final representada pela mera aplicação do sistema de cotas no mercado de trabalho (SASSAKI, 1997). É fundamental que as empresas estejam dotadas de ações afirmativas alinhadas a uma visão de locais de trabalho acessíveis.

Este mesmo autor destaca que, no Brasil, a inclusão vem sendo praticada em pequena escala por algumas empresas, mesmo sem saberem que estão, na realidade, adotando abordagem inclusivista. Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos, na questão da inclusão, etc. (SASSAKI, 1997).

Neste sentido, não podemos esquecer que, o processo de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil está diretamente correlacionado ao cumprimento da lei de cotas. Além do mais, pode-se aferir que esta lei é um mecanismo facilitador de cidadania, visto que, contribui para uma sociedade mais igualitária e justa.

Ademais, para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é preciso que as instituições públicas e privadas reconheçam seu papel principal, fornecendo

oportunidades para estes conquistarem seu espaço no mercado, pois desta forma poderão contribuir com o progresso social dentro de sua aptidão (CARVALHO, 2010).

Assevera-se que, o cumprimento da Lei de Cotas se torna complexo, em face da falta de qualificação profissional; e de pessoas com deficiência para trabalhar; nível educacional, profissional; o pouco incentivo do governo para as empresas contratarem; as barreiras sociais, dentre outras. Mas, acreditamos que, não se transforma a sociedade apenas pela imposição de uma lei, mas principalmente por meio da conscientização e educação das pessoas. Ou seja, através de mudanças de posturas e atitudes relacionadas às pessoas com deficiência. Portanto, o respeito à diversidade, é um dos caminhos para essa mudança na sociedade, pois ser diferente não é sinônimo de anormalidade e incapacidade.

Esses argumentos, nos põem a refletir sobre a forma como está sendo implementada a Lei de Cotas em Manaus, e as ações dos responsáveis pela fiscalização para cumpri-la.

2.3.1- A fiscalização no cumprimento da Lei de Cotas em Manaus

A fiscalização constitui-se uma das principais ferramentas no cumprimento da Lei de Cotas no País. No Estado do Amazonas, especificamente na cidade de Manaus, um dos órgãos responsáveis pela fiscalização é a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego-SRTE/AM.

O descumprimento das normas, relacionadas à reserva de mercado de trabalho em favor dos deficientes, importa em providências e medidas coercitivas que deverão ser tomadas por órgãos da Administração pública contra quem tenha cometido o ilícito (KALUME, 2005, p56). Por ser um órgão habilitado para tal fim, o Ministério do Trabalho em Manaus vem trabalhando com veemência para ampliar, as vagas no mercado de trabalho, para as pessoas com deficiência.

É imperativo destacar que o SRTE/AM deve trabalhar articulado com as Delegacias Regionais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, com vistas à efetividade da referida lei. As fiscalizações devem acontecer de forma sistemática, para que haja uma avaliação e controle maior na empresa. Além disso, deve propiciar um levantamento do número de pessoas com deficiência empregadas nas empresas do Polo Industrial de Manaus.

No que concerne ao Polo Industrial de Manaus, as empresas ali concentradas atuam nas áreas: eletroeletrônica, veículos de duas rodas, produtos ópticos, produtos de informática, indústria química, dentre os quais, destaca-se TV em Cores; Telefone celular; Motocicletas; Aparelhos de som 3 em 1; Monitores de vídeo; Rádio gravador tape deck; DVD player; Aparelho de ar-condicionado; Receptor decodificador de sinal digitalizado; Relógio de pulso e bolso; Compact disco; DVD; Bicicleta; Microcomputador; Aparelhos de barbear não elétricos; Lâminas de barbear; Aparelhos transmissores/receptores; Concentrados químicos para bebidas não alcoólicas (SUFRAMA, 2014).

As fiscalizações realizadas nas empresas do Polo Industrial de Manaus, especificamente naquelas com 100 ou mais funcionários, acontecem semanalmente com a presença do auditor fiscal. Quando a empresa é de grande porte, busca-se fazer 02 (duas) fiscalizações ao ano. No ato da fiscalização, pode ser lavrado auto de infração e comunicado o feito ao Ministério Público do Trabalho da Região.

Contudo, antes de autuar a empresa o Ministério do Trabalho da Região, por meio dos seus auditores fiscais, costuma, numa primeira fase, sensibilizar as empresas. Conforme pode ser observado na fala abaixo:

A metodologia que está sendo aplicada hoje é a sensibilização, procuramos mostrar a importância do papel social da empresa; a importância de algumas adaptações que as empresas têm que fazer, ou algumas medidas que ela tem que adotar. São medidas importantes não só para a PcD mais para todos os empregados da empresa, como por exemplo, fazer uma rampa isso é bom para todos os trabalhadores, serve inclusive, de rota de fuga. [...] agora se a empresa não vai pela a sensibilização aí nós temos que tomar medidas coercitivas como: auto de infração, encaminhar a denuncia para o Ministério Público para que ele tome suas providências; e principalmente ações reiteradas porque à medida que as ações são reiteradas os autos dobram seu valor. Toda vez que uma empresa ela é autuada no mesmo item a multa dobra de valor, então essa estratégia chama-se ações fiscais reiteradas. Para a empresa que é mais irregular agente volta mais vezes (Auditor Fiscal- 02).

Da leitura da fala destacada, observa-se que, os auditores fiscais na primeira visita às empresas alocadas em Manaus procuram fazer apenas a sensibilização dos empresários, mostrando o quão é importante o papel social da empresa. Surgem as seguintes indagações: será que as sensibilizações estão sendo suficientes para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Será que as empresas realmente passam a se preocupar com a inclusão social após essas sensibilizações?

Sem dúvida, o discurso transcrito não somente revela a importância da sensibilização nas empresas para que seja cumprida a lei de cotas, como também demonstra a

preocupação na questão da adaptação nas empresas do PIM, o que demonstra que os auditores fiscais estão trabalhando na perspectiva de uma sociedade inclusiva.

Ainda sobre as fiscalizações nas empresas, Mendonça (2010) mostra que no Brasil, até outubro de 2003, vigorava a Instrução Normativa n. 20, de 19.01.2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, a qual estabelecia os procedimentos a serem adotados pelos auditores fiscais, no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência, orientando-os na busca pelo cumprimento da cota, por meio de ajuste de conduta, em atuação combinada com o Ministério Público. Mas, foi somente com a Portaria n. 1.199, de 28. 10.2013, que o Ministério do Trabalho aprovou normas mais rígidas que permitiam a imposição de multas administrativas previstas já no art. 133 da Lei 8.213/1991, por infração ao sistema de cotas imposto no art. 93²⁸ da mesma Lei.

Ademais, seria interessante se não houvesse necessidade de utilizar punições para efetivar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, e os empresários se responsabilizassem pela contratação das mesmas. Mas o que acontece geralmente é o descumprimento da legislação, em face de um conjunto de fatores, que vai desde a falta de incentivo governamental para empresa, até tempo para qualificar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e encontrar essas pessoas. *Hoje no Amazonas a principal dificuldade é encontrar Pessoas com deficiência para trabalhar (Auditor fiscal 02).*

De acordo com as informações do Sistema de Inspeção do Trabalho - MTE, em Manaus, no período de 2010 a 2013, foram fiscalizadas 2.515 empresas. Como resultados dessas fiscalizações foram autuadas 158 empresas no Polo Industrial de Manaus, conforme pode ser observado na tabela abaixo:

²⁸ A Instrução Normativa 20 determina que, na hipótese de o Auditor Fiscal do Trabalho constatar o não cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, é facultativo o encaminhamento da matéria ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à ou a instauração de um procedimento especial(nos termos do art.627- A consolidação da Leis do Trabalho), segundo o qual a empresa pode firmar um Termo de Compromisso(contendo um cronograma para preenchimento de vagas por pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados e também para adequação das condições de ambiente de trabalho) (GOLDFARB, 2009, p. 131).

Tabela 04: Panorama das ações Ministério Trabalho- AM

Sistema Federal de Inspeção do Trabalho Amazonas					
Atividades	2010	2011	2012	2013	Total
Ações M.T -AM	182	877	1.219	237	2.515
Inserção de PcD no mercado de trabalho	717	1.275	1.115	901	4.048
Autos Lavrados	2	99	28	29	158

Fonte: Dados STRE/AMTEM, 2014.

Em 2012 houve um aumento significativo das ações do Ministério do Trabalho-AM, em relação aos anos de 2010 e 2011, mas não foi acompanhado em 2013. Em relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o ano de 2012 foi o que mais avançou, com 1.275 inseridos no mercado de trabalho. No entanto, apesar das poucas ações realizadas em 2013, a inserção das PcDs no mercado de trabalho foi bastante expressiva somando 901 pessoas. Inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente nas empresas do Polo Industrial de Manaus, não é uma tarefa fácil, haja vista que, se esbarra nas exigências empresarias, com preferência por pessoas qualificadas e com nível de escolaridade elevado.

Nesta pesquisa, constatou-se que, as fiscalizações nas empresas do Polo Industrial de Manaus são realizadas pelos próprios auditores fiscais, mas algumas vezes são estabelecidas parcerias com outros órgãos, como a Secretária Estadual dos Direitos das Pessoas com deficiência - SEPED. Essas parcerias podem contribuir para a ampliação de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como permitem práticas consolidadas no enfrentamento à exclusão social dessas pessoas.

A fiscalização nas empresas do Polo Industrial de Manaus acontece de quatro a cinco meses. Isto é, uma empresa é fiscalizada duas ou três vezes ao ano, dependendo da situação de cada uma. Será que este prazo é suficiente para mudanças solicitadas pelo Ministério do Trabalho? De que forma essas mudanças acontecem? São indagações que podem ser respondidas através de uma investigação mais ampla, a qual abarque a visão empresarial.

No entanto, a realidade nacional mostra que, as empresas estão sendo convidadas pelo Ministério do Trabalho a comprovar o cumprimento das cotas e, se não conseguirem, devem voltar num prazo médio de 2 (dois) meses, o que não é razoável (MENDOÇA, 2010). Acredita-se que o prazo de 06 (seis) a 08 (oito) meses são suficientes para contratar as pessoas com deficiência, bem como fazer mudanças na estrutura (acessibilidade) na empresa. Isso requer o esforço conjunto, principalmente, do governo.

A fiscalização, pelas autoridades trabalhistas, e atuação do Ministério Público do Trabalho são essenciais para o sistema de cotas instituído, representando meios eficazes de fiscalizar (GOLDFARB, 2009). E, em Manaus, o Ministério do Trabalho AM vem desenvolvendo seu trabalho da melhor forma possível, mas a grande demanda de fiscalização, tanto por parte do cumprimento das leis trabalhistas, quanto cumprimento da lei cotas tem contribuído de forma crucial para um distanciamento nas fiscalizações, onde são priorizadas as empresas de grande porte.

Feito essas ponderações, torna-se necessário apreender sobre a dinâmica de inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho em Manaus, a partir da visão dos próprios jovens, e também da Instituição de Fiscalização, do Sistema de Emprego – SineManaus e Escolas de Aprendizagem – Senai e Fundação Paulo Feitoza.

CAPÍTULO III- OS MÚLTIPLOS OLHARES SOBRE A INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE MANAUS-AM

O presente capítulo discorrerá acerca do processo de inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Manaus, através da visão dos próprios jovens, também da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Amazonas, Sine/Manaus, e das entidades que trabalham com a Educação Profissional, no caso o Senai e a Fundação Paulo Feitoza. Entende-se que, esse processo de inclusão é concebido através de um esforço conjunto de várias instituições e organizações que buscam a concretude dos direitos desses cidadãos.

Para essa investigação, buscou-se, antes de tudo, estabelecer contatos com os *locus* da pesquisa para saber viabilidade de realização, bem como identificar os sujeitos da pesquisa, apontados no quadro a seguir:

Local	Endereço	Sujeitos	Amostra da pesquisa
Ministério Estadual do Trabalho e Emprego	Av. André Araújo nº 140, Aleixo - CEP 69069-001, Manaus - AM	Chefe de fiscalização do Trabalho; Coordenadora do Programa de Pessoas com Deficiência;	02
SINE Manaus	Av. Floriano Peixoto, 134 - Centro Manaus - AM	Técnico Administrativo responsável pelo setor de mão-de-obra Coordenador do programa Pessoas com Deficiência	02
SENAI	R. Min. João Gonçalves de Araújo, 2394 - Distrito Industrial, CEP 69075-830, Manaus - AM	Coordenador dos Cursos de Qualificação Profissional	01
		Jovens com Deficiência	09
Fundação Desembargador Paulo Feitosa	Av. Governador Danilo de Matos Areosa, 1170, Distrito Industrial - CEP: 69.075-35,1 Manaus -AM	Coordenador do Curso de Qualificação Profissional	01
Total			15

Quadro 08: *Locus* e sujeito da pesquisa
Fonte: Elaboração própria, 2014.

Ouvir a voz de vários sujeitos, sobre o que pensam a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, na cidade de Manaus, é um passo significativo, no sentido de não se ter apenas um olhar sobre o objeto de estudo, que seria muito restritivo. Portanto, cotejar os dados a partir de múltiplos olhares faz com que o estudo seja mais fidedigno com a realidade.

Neste sentido, neste capítulo, será abordado sobre o Polo Industrial de Manaus e as demandas por pessoas com deficiência. Abordaremos a dinâmica do processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência, para o mercado de trabalho. Será trabalhada a visão do jovem com deficiência sobre sua inclusão no mercado de trabalho e as principais dificuldades destes para serem incluídos no mesmo. Por fim, será discutido o olhar das Instituições ou Entidades de Aprendizagem sobre a inclusão desses jovens no mercado de trabalho na cidade de Manaus.

3.1- Polo Industrial de Manaus e as demandas por pessoas com deficiência

A cidade de Manaus²⁹ abriga uma multiplicidade de empresas que estão acopladas ao modelo da Zona Franca Manaus (Polo Industrial de Manaus) que dão o tom a esse modelo de desenvolvimento da região.

Este foi criado atrelado ao “modelo econômico” desenvolvimentista do Governo Militar pelo Decreto-Lei n° 288, de 28 de fevereiro de 1967, sob supervisão da SUFRAMA (Superintendência da Zona Franca de Manaus), cujo objetivo era atrair interesses econômicos e financeiros para o interior da Amazônia, o que possibilitaria, na visão de seus idealizadores, o desenvolvimento da Amazônia Ocidental³⁰ (SANTOS, 1994).

Silva (2010) destaca que, nas décadas de 1970 e 1980, em Manaus desenvolveu-se um grande polo industrial do gênero eletroeletrônico, que reflete a política de descentralização industrial, via incentivos fiscais, através da Superintendência da Zona Franca de Manaus. Isso fez com que a população da cidade aumentasse consideravelmente entre os anos de 1970 a 1990, e esse incremento populacional gerou grandes demandas de equipamentos e de infraestrutura urbana: energia, moradia e transportes, ou seja, surgiram

²⁹ A cidade de Manaus está localizada na região Norte do Brasil, com aproximadamente 1.802.014 milhões de habitantes.

³⁰ O Decreto-Lei n°291, define a Amazônia Ocidental, sendo composta pelos seguintes estados: Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima.

vários problemas sociais. É inegável que, na região houve um grande avanço econômico, mas, por outro lado, sofreu um aumento dos problemas socioambientais, tornando-se um desafio a busca de soluções, dado o agravamento da situação.

Assim, desde que começou a funcionar em agosto de 1967, várias fábricas se instalaram no Distrito Industrial, e a cidade passou por um intenso crescimento demográfico devido ao clima de confiança que se instalou na região. Conseqüentemente, houve também melhoria dos negócios e ampliação das facilidades de transporte e de comunicação entre Manaus, Brasil todo e o mundo.

Hoje, a Zona Franca de Manaus é o principal gerador de crescimento econômico no Amazonas, sendo responsável - direta e indiretamente - por quase totalidade do Produto Interno Bruto (PIB) e da arrecadação tributária do Estado Sousa (2011). Isto é, representa um modelo de desenvolvimento econômico virtuoso implantado pelo governo brasileiro, que busca promover a melhor integração produtiva e social da região Norte ao resto do Brasil.

Esse modelo da Zona Franca, um dos mais modernos da América Latina, o Polo Industrial de Manaus- PIM reúne indústrias de ponta, das áreas de eletroeletrônica, veículos de duas rodas, produtos ópticos, e atualmente, é considerado a principal base de sustentação do modelo ZFM.

As indústrias do Polo Industrial de Manaus, boa parte transnacionais, adotam modelos e métodos de gestão, investem em produtividade e, a cada dia adquire maior competitividade, sem deixar nada a dever aos grandes centros industriais do país e do exterior. Algumas vantagens do Polo é que ele tem alta densidade tecnológica, elevado valor unitário, e absorve com rapidez mudanças na tecnologia de produto, relevantes para assegurar a especialização, o aumento da escala de produção e a elevação dos níveis de produtividade e competitividade. Um dado interessante é o fato de as principais empresas estarem certificadas com as Normas da Séries ISO 9000,14000 e 18000, o que denota um alto índice de competitividade existente (SOUSA, 2011, p.43).

Sendo assim, urge a necessidade de um grande contingente de mão de obra qualificada, para preencher as vagas nestas indústrias de ponta, as quais são fundamentais seguirem na competitividade. Dito de outra forma, para atender à demanda desse mercado globalizado, as indústrias precisam se enquadrar aos padrões exigidos, e a mão de obra qualificada é uma dos alicerces para se manter viva.

Um das principais instituições que trabalha em parceria com as empresas do Polo Industrial é o Sine³¹- Manaus, cujo objetivo é intermediar o contato, entre as empresas, indústrias e trabalhadores a fim de preencher as vagas de empregos, disponíveis no mercado de trabalho. Além de oferecer gratuitamente à população, serviços, a fim de buscar ainda a inclusão do trabalhador no mercado de trabalho, através de cursos de qualificação profissional e auxílio na manutenção ou recolocação do profissional no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que, diariamente, há uma demanda expressiva de pessoas que procuram os serviços do Sine - Manaus, principalmente, a procura de trabalho. Mas constatou-se nesta pesquisa, que são poucas as pessoas com deficiências, em busca dos serviços dessa instituição. Os dados da tabela abaixo demonstram o quantitativo de pessoas, por tipo de deficiência, que procuraram o Sine - Manaus no período de 2010 a 2013:

Tabela 05: Número de pessoas com deficiência que procuraram o Sine Manaus

Demandas PCDs Sine				
Deficiência	2010	2011	2012	2013
Física	117	318	233	152
Auditiva	39	81	103	87
Visual	51	106	77	50
Mental/Intelectual	4	23	20	10
Total geral	211	528	433	299

Fonte: Banco de dados Sine Manaus, 2014.

Conforme os dados da tabela, observa-se que, pessoas com deficiência física são as quem mais procuram os serviços do Sine – Manaus, no período supracitado, seguido das pessoas com deficiência auditiva e visual, e por último, a deficiência mental ou intelectual, as que menos procuraram o Sine. Ao que tudo indica, essas pessoas com deficiência mental possuem um desejo profundo de trabalhar, no fundo querem ser como as demais pessoas, assim, o trabalho passa a ser visto como uma condição comum, que permita a satisfação de suas necessidades, a valorização de si mesmo e a possibilidade de desenvolver suas

³¹ O Sine foi instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08.10.75 e tem como Coordenador e Supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Sua criação fundamenta-se na Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego, ratificada pelo Brasil. Em Manaus, o Sine está sob a responsabilidade da Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social – SEMTRAD.

potencialidades, e proporcionando condições de dignidade para essas pessoas (GIORDANO,2000).

Acredita-se que, não há uma demanda expressiva de pessoas com deficiência mental na procura dos serviços do Sine, em face de essa deficiência ser a que mais amedontra a sociedade, pois pouco tempo atrás essas pessoas conviviam em espaços fechados e isolados nos asilos, porque eram tidas como loucas, e consideradas uma ameaça para sociedade. As pessoas que têm deficiência mental ou intelectual são as mais afetadas pela exclusão social, principalmente, do mercado de trabalho. Esse fato está relativamente associado ao modo como essas pessoas foram tratadas, ao longo da história, e que foi comprovado na última pesquisa realizada no censo do IBGE no ano de 2010.

As principais empresas empregadoras, que demandam pessoas com deficiência, para compor o seu quadro de funcionários são: SAMSUNG; LG; FLEX; PALLADIUM; EVADIN, SEMP TOSHIBA, SIEMENS, MOTO HONDA. Grande parte dessas empresas está concentrada no subsetor eletroeletrônico, e continua sendo o maior responsável pelo faturamento total do PIM no ano de 2014, com 36,43% de participação. Depois vêm, respectivamente, os subsetores de Duas Rodas, com 16,45%, e Bens de Informática, 14,81%, segundo os dados da SUFRAMA. Esse faturamento positivo também foi presenciado nos dois últimos anos.

Apesar desse faturamento positivo, as vagas para pessoas com deficiência não estão sendo preenchidas, segundo o Técnico Administrativo do Sine. Contudo, a instituição não dispõe de dados sobre o total de vagas disponíveis e o número exato de pessoas com deficiência em Manaus. São muitas empresas que solicitam os serviços do Sine – Manaus, para contratar as pessoas com deficiência, entretanto, não se sabe se elas estão preocupadas em incluir pessoas com deficiência, devido a sua função social, ou são forçadas a contratá-las só para cumprir a lei de cotas.

3.2 - A dinâmica do processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência para o mercado de trabalho em Manaus

Para entender como se processa a dinâmica de seleção recrutamento e inclusão de pessoas dos jovens com deficiência no Polo Industrial de Manaus, foram contempladas quatro instituições, onde foram realizadas entrevistas com os seguintes sujeitos: Chefe de fiscalização do Trabalho-MTE, Coordenadora do Programa de Pessoas com Deficiênci-MTE,

Técnico Administrativo responsável pelo setor de mão de obra Sine, Coordenador do Programa Pessoas com Deficiência-Sine, Coordenador dos Cursos de Qualificação Profissional-Senai e Fundação Paulo Feitoza.

O Sine- Manaus é responsável por grande parte na seleção e recrutamento desses jovens, em toda a cidade de Manaus. Atualmente, existem dois postos de atendimento, a saber, Sine Centro-Edifício Garagem e Sine Cidade Nova. Contudo, é importante sinalizar que a pesquisa só ocorreu no Sine Garagem, localizado no centro da cidade, devido acessibilidade e viabilidade. Quando as pessoas com deficiência chegam a essa instituição é feito um cadastro, posteriormente, é realizada a seleção. Esse recrutamento é conforme o perfil exigido pela empresa empregadora.

O que fazemos é verificar se o documento da pessoa está de acordo com o que a empresa solicitou, e verificar se o perfil da pessoa está de acordo com que a empresa solicitou agente não faz a seleção completa, só fazemos o recrutamento do pessoal como a verificação comportamental e documento. E verificar se o perfil está dentro do que a empresa solicitou, logo encaminhamos essas pessoas para empresa (T.A-SINE).

De acordo com o T.A, o Sine-Manaus encaminha os jovens com deficiência para empresa, mas não faz todo o processo de seleção. Fica a cargo da empresa, selecionar e fornecer ou não a vaga de trabalho. Outro ponto bem explicitado na fala do entrevistado diz respeito ao perfil das pessoas com deficiência que as empresas demandam do Sine Manaus. Na maioria das vezes, são exigidas pessoas com deficiência auditiva ou deficiências leves, porque fica mais fácil para empresa se adaptar sem maior custo.

Tal situação também é relatada Coordenador do Senai, vejamos:

Todas elas precisam cumprir a cota, mas tem uma visão assistencialista. Algumas empresas paga para o deficiente ficar em casa, já outra quer que realmente ele trabalhe. O que as empresa mais procuram são pessoas com deficiências leves, pois não precisam se adequar (Coord. SENAI).

Essa afirmação é reveladora, pois sinaliza que, certas empresas do PIM para cumprir a cota acabam discriminando. Se há pessoas disponíveis com deficiência para trabalhar porque não dar oportunidades? Não as qualificar para o mercado de trabalho? Várias são as críticas relacionadas ao cumprimento da Lei de Cotas, mas questiona-se também; o que as instituições de educação, habilitação e reabilitação profissional, dentre outras, estão fazendo para mitigar essa exclusão por meio do cumprimento da lei de cotas? Um dos caminhos sugeridos é a denuncia das empresas que não estão em conformidade com a

legislação trabalhista, seja por parte das instituições supramencionadas ou por meio dos próprios sujeitos que buscam ser incluídos no mercado de trabalho.

Ainda para aumentar a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, traz-se a sugestão de Goldfarb (2009), o qual destaca quatro pontos para estimular tais contratações, a saber:

1. Criação de subsídios para que as empresas contratantes possam proceder às adaptações eventualmente necessárias no local de trabalho, bem como para a promoção de cursos de aperfeiçoamento e treinamento profissional;
2. Redução das contribuições previdenciárias incidentes sobre a remuneração para aos empregados com deficiência;
3. Concessão de prêmios para as empresas que contratam percentual superior ao determinado pela legislação;
4. Necessidade de cumprimento da legislação como pré-requisito para a participação em licitações e mesmo para obtenção de financiamentos públicos, dentre outros.

O referido autor ressalta que, esses modelos já são realizados por outros países, mas servem como bom exemplo para ser implementado no Brasil. Mas não pode perder de foco a especificidade econômico-financeira do Estado. Há várias alternativas para aguçar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, mas falta, também, vontade política dos governantes, dos empresários, em lutar para mudar a situação na sociedade.

No entanto, Muitas empresas justificam, a não contratação, sob a frágil alegação de que essas pessoas não se adaptam aos trabalhos, apresentam certas dificuldades na hora de evacuação do prédio, causada por algum tipo imprevisto, são temperamentais, etc (PASTORE *apud* MENDOÇA, 2010). Sendo assim, as empresas do Polo Industrial de Manaus se, por um lado, apresentam justificativas ou falta de contratação das PcDs, por outro, não apresentam justificativas, é importante reconhecer que, há dificuldades para inclusão dos jovens ou pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme pode ser visualizado nas falas seguintes:

O principal foco é o salário, as pessoas com deficiência não aceitam o salário oferecido pela empresa. E também a exigência de experiência, pois a empresa exige

uma experiência das Pessoas com deficiência que eles não têm, muitos deles não têm e a escolaridade também é muito baixa. O que agente vê aqui são PcDs como nível fundamental e nível fundamental incompleto, poucos tem o nível médio completo, e a empresas não podem pagar o salário que eles exigem (T.A- SINE). .

Qualificação profissional (Coord. Programa Pessoas com Deficiência-SINE)

Falta de um cadastro único; falta de qualificação profissional; o BPC; O apoio da família e falta de acessibilidade (Coord. do Programa de Pessoas com Deficiência-SRTE).

Hoje no Amazonas a principal dificuldade é encontrar pessoas com deficiência, porque existe essa grande dificuldade de encontrar PCDs que os dados do IBGE dizem que tem [...]. É porque existe algo chamado BPC- Benefício de Prestação Continuada e aí o trabalhador que já recebe BPC se ele começar a trabalhar ele perde esse benefício, pelo menos perderia, agora estão tentando modificar a legislação para que ele não perca fique apenas suspenso. O fato é que tem todo esse temor por parte do trabalhador, e aí ele não quer perder o BPC que já um salário, aí ele vão correr o risco de ingressar no mercado de trabalho para ganhar em média um salário mínimo se ele já tem esse salário mínimo garantido [...]. Custo de adaptação do ambiente de trabalho para as empresas [...] (Chefe de fiscalização do Trabalho-MTE).

Nos discursos em análise, observa-se inúmeras dificuldades enfrentadas, pelas empresas no Polo Industrial de Manaus, para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como: baixa escolaridade; falta de um cadastro único para pessoas com deficiência; falta de qualificação profissional; Benefício de Prestação Continuada; falta de apoio da família; falta de acessibilidade; custo de adaptação das empresas. Observa-se que, esses obstáculos contribuem sobremaneira para o não cumprimento da lei de cotas por parte das empresas, o que leva a crer que, realmente, há uma defasagem de mão de obra de pessoas com deficiência. Impõe reconhecer que, a empresa só pode ser obrigada a cumprir a cota se contar, antes, com meios necessários que lhe permitam assumir a obrigação que se pretende impor (MENDONÇA, 2010). Acontece muitas vezes que *“as empresas já chegaram aqui solicitando pessoas com deficiência para amanhã porque vai ter a fiscalização do Ministério do Trabalho, aí também a gente tem correr aqui para tentar ajudá-lo”* (T.A- Sine).

Outro ponto que merece destaque é o fato de essas pessoas com deficiência, segundo os entrevistados, têm medo de perder o benefício que recebem do Governo Federal, o BPC, pois estes já se sentem com estabilidade na vida. Além disso, os salários e empregos fornecidos para estes não são atrativos, pois fica mais fácil ou cômodo receber um salário fixo do mês do que buscar trabalho, sabendo que pode não encontrá-lo. Apesar da reformulação da lei com BPC Trabalho³², muitos jovens e adultos com deficiência, como vimos na pesquisa,

³² O Programa de Promoção do Acesso das Pessoas com Deficiência Beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social à Qualificação Profissional e ao Mundo do Trabalho - Programa BPC

não procuram ou não querem trabalhar, devido não acreditarem nas suas habilidades e potencialidades, talvez o que esteja faltando é estímulo ou oportunidade de dar voos mais altos.

Portanto, não se pode esquecer que, o trabalho é essencial na vida das pessoas, uma vez que está vinculado à possibilidade de lhes garantir não só provimentos, de determinar rendas, status social, e a maneira de se organizar, além de tudo, de lhes possibilitar a fronteira de cidadania (GARCIA, 2009). Ou seja, uma forma do homem se realizar.

A lei de cotas, apesar de suas fragilidades, é a principal forma de fazer valer a cidadania, das pessoas com deficiência, que buscam, diariamente, uma colocação no mercado de trabalho. Entretanto, é necessário que os empresários enxerguem, nessas pessoas, suas potencialidades e habilidades e não a somente deficiência, desmistificando a visão negativa que se tem sobre essas pessoas, visto que tal atitude contribui para eles se sentirem inferiores a outras pessoas, conforme sinalizado na fala do entrevistado.

Eles se acham menos importante e já vi muitas PcDs virem aqui e eles falam pra gente que eles que não tem tanta importância na sociedade, não tem tanta importância no trabalho porque muitas pessoas no próprio trabalho tratam eles com indiferença. Então, essa lei de cotas é bom para eles mostrarem o trabalho deles dentro da empresa, às vezes o trabalhos deles é muito melhor de que uma pessoa que não tem deficiência (T.A- SINE).

Observa-se que, no início do discurso, as próprias pessoas com deficiência relataram para os funcionários do Sine, que a sociedade não as vê com tanta importância, ou seja, não dão o devido valor e respeito. Elas são discriminadas e sofrem preconceito, ou até mesmo violência moral, em face de serem pessoas com deficiência. Os grupos minoritários, como no caso das pessoas com deficiência, podem se tornar alvo preferencial das práticas de constrangimentos e humilhação no ambiente de trabalho (SIQUERIRA & SIMOES, 2010, p. 187).

Ainda segundo os autores, alguns fatores como: a falta de acessibilidade, piadas, medo e ignorância, quanto à deficiência, podem levar à estigmatização das pessoas com

Trabalho, foi instituído pela Portaria Interministerial nº 2, de 02 de agosto de 2012. É uma iniciativa do Governo Federal, a ser realizada pelos Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), da Educação (MEC), do Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Seu objetivo é promover o protagonismo e a participação social dos beneficiários com deficiência do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC, por meio da superação de barreiras, fortalecimento da autonomia, acesso à rede socioassistencial e de outras políticas, à qualificação profissional e ao mundo do trabalho, priorizando a faixa etária de 16 a 45 anos. <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc>. Acesso dia 05.07.2104.

deficiência, dificultando muitas vezes o processo para inclusão e de retomada de cidadania, muitas vezes, adormecida.

Contrário a essa posição, o entrevistado ressalta a importância da Lei de Cotas na vida das pessoas com deficiência, pois, segundo ele, a lei é uma porta para demonstrar o potencial que têm essas pessoas, no ambiente de trabalho. Mas, é importante destacar que, incluir significa muito mais de que cumprir uma legislação ou se contratar pessoas com deficiência. A verdadeira inclusão pressupõe a diversidade como parte integrante da filosofia da empresa, iniciativa estratégica para possibilitar o crescimento de todos (GOMES & CARVALHO, 2010). Portanto, para fortalecer a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Manaus, devem-se rever alguns fatores, como a forma como estas empresas estão lidando com as pessoas com deficiência, em seu ambiente de trabalho. Pois se acredita que o respeito à diferença é a mola mestra para uma sociedade mais igualitária e justa.

O cumprimento da Lei de Cotas remete-se à inclusão, de pessoas com deficiência, no mercado de trabalho. Diante dessa linha de raciocínio faz-se necessário conhecer a realidade desses jovens, que procuram emprego nas empresas do Polo Industrial de Manaus, a saber, quais suas facilidades ou dificuldades para inclusão no mercado de trabalho.

3.3- A visão do jovem com deficiência sobre sua inclusão no mercado de trabalho em Manaus

O cenário de mudanças contínuas e aceleradas e a diversidade, que caracterizam o mundo globalizado, impõem às empresas novos desafios e demandas. Pois, além de se preocuparem com seus produtos e clientes, devem ficar atentas às questões sociais, uma vez que isto é fator decisivo para a competitividade (ALMEIDA & FREITAS et al, 2010).

Apesar da função social³³ ser um ponto positivo para as empresas na contemporaneidade, ela é uma via de mão dupla. Ao mesmo tempo em que elas contratam as pessoas com deficiência, por meio da Lei de Cotas, elas se beneficiam através do aumento das vendas de seus produtos. Mas, seria vital que, essas empresas tivessem acoplados em sua gestão programas direcionados a inclusão das pessoas com deficiência, principalmente, ações de adequações das condições práticas de trabalho.

³³ Função Social é o conjunto de atribuições exercidas pelas empresas a serviço de toda a coletividade (CARVALHO, 2012).

Essa nova forma de pensar, agir e realizar negociações perpassa continentes e países, onde as empresas devem seguir os ditames do mundo globalizado. No Amazonas, especificamente, na cidade de Manaus, não seria diferente, a responsabilidade social passa a ser uma das prerrogativas para competitividade. Entretanto, constatou-se, nesta pesquisa, que essa responsabilidade social não é suficiente para inclusão, das pessoas com deficiência, no Polo Industrial de Manaus, e que se devem tomar novas posturas para ampliar a contratação dessas pessoas, particularmente dos jovens.

Neste sentido, expressar a percepção dos jovens, acerca da sua inclusão no mercado de trabalho é significativo porque não se pode deixar de fora o olhar dos atores dessa história. Isto é, o que pensam e quais as principais dificuldades e facilidades para sua inclusão no mercado de trabalho, nas empresas do Polo Industrial de Manaus. Pois, entende-se que:

Nessas controversas e complexas relações sociais, os homens observam, indagam, refletem e agem, atuando na construção de uma realidade, no interior da qual produzem, se objetivam, se educam e se fazem homens, através de um processo contraditório que envolve momentos de educação e deseducação, de qualificação e desqualificação, de consciência e alienação, de humanização e de desumanização (SILVA, 2010, p.95-96).

Sendo assim, a percepção dos jovens torna-se fundamental para construção de novas práticas, nas organizações de trabalho, visto que, não se constroem novas práticas de ações sem ouvir os principais sujeitos dessa história.

No demais, buscou-se ouvir os jovens com deficiência que participam das modalidades de aprendizagem da Escola Senai Antonio Simões em Manaus, por meio de aplicação de questionário Survey. A princípio, procurou-se saber sobre o perfil desses jovens, o qual foi delineado no capítulo anterior. Em seguida, a percepção destes sobre a sua inclusão no mercado de trabalho.

O sentido, atribuído ao trabalho, varia no tempo histórico e na cultura particular escolhida (NOHARA & ACEVEDO et al, 2010). Diante desta linha de pensamento, os jovens com deficiências foram inquiridos se o trabalho é importante para suas vidas, e 100% dos participantes concordou sobre tal assertiva, conforme apontam no gráfico a seguir:



Gráfico 03: Importância do trabalho para os jovens com deficiência Senai

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Sendo assim, não se pode negar a importância do trabalho na vida dos homens, principalmente, para esses jovens com deficiência que, diariamente, enfrentam obstáculos e barreiras para prosseguir adiante. O trabalho passa a ter outro sentido, que não só a realização pessoal, ele possibilita uma mudança de posturas e visão com relação à forma de ver e agir com as pessoas com deficiência, pois “[...] quebra barreiras em relação ao estereótipo social no qual são rotulados como diferentes, fugindo do padrão da maioria” (NOHARA & ACEVEDO et al, 2010, p.79). Segundo os autores, o fato de estarem trabalhando promove sentimentos de alegria, felicidade e bem-estar tanto no aspecto profissional, quanto no social. Além do mais, garante autonomia e independência financeira dessas pessoas, ascensão social, estabilidade, segurança relacionada com a carreira.

Neste sentido, constatou-se, nesta pesquisa, que a visão dos jovens sobre eles mesmos é bastante positiva, haja vista que, não se consideram pessoas incapazes para a sociedade, mas dotados de várias potencialidades e habilidades. Apesar das limitações que possuem, os cursos profissionalizantes do Senai estão atendendo ou superando suas expectativas. Isto porque, oferecem maiores oportunidades e possibilidades de inclusão desses jovens, no mercado de trabalho em Manaus.

Acredita-se que para um indivíduo com deficiência desfrutar de uma vida normal, produtiva e participativa é preciso que tenha desenvolvido suas capacidades profissionais, suas habilidades laborativas em condições normais, do mesmo modo que as pessoas sem deficiência (GIORDANO, 2000, p.55).

Tal assertiva reforça a importância, dos cursos profissionalizantes do Senai, na vida dos jovens com deficiência. E que os cursos profissionalizantes passam a ter um peso significativo na hora da contratação, pois têm contribuído para a capacidade profissional desses jovens e, conseqüentemente, maiores oportunidades de inclusão no mercado de trabalho. No entanto, é importante destacar que, capacitar as pessoas com deficiência para o trabalho, não é uma forma de adestramento. A qualificação e capacitação profissional devem ser vistas como possibilidade de domínio sobre o fazer, entendendo o processo, sua causa e seu resultado. Devem significar, sobretudo, a possibilidade de realizar trabalho prazerosamente, de relacionar-se com os colegas de trabalho e de se engajar em questões relacionadas à cultura e cidadania (SOUSA, 2011).

Embora se tenha presenciado, o aumento de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência nos últimos anos, há indícios de que as condições de oportunidades e possibilidades, para os grupos minoritários, como as pessoas com deficiência, ainda é pequena em relação às pessoas que não possuem deficiências conforme evidenciado no último senso do IBGE, cujo número de pessoas, sem nenhuma deficiência, ocupadas era de 65. 967. 714, e de pessoas com deficiência 20. 365. 963, ou seja, uma diferença de 45.601.751 milhões de pessoas.

O que está evidenciado em vários estudos científicos³⁴ realizados no Brasil, é que uma das principais dificuldades enfrentada pelas as pessoas com deficiência, para inclusão no mercado de trabalho, são as barreiras arquitetônicas e urbanistas. Ao serem indagados sobre esse quesito, os jovens participantes da pesquisa responderam o seguinte:

³⁴ Sasaki, 1997; Kalume, 2005; Goldfarb, 2009; Mendonça 2010; Carvalho 2012.

As barreiras arquitetônicas urbanísticas dificultam a sua inclusão no mercado de trabalho



Gráfico 04: Barreiras arquitetônicas e urbanísticas

Fonte: Elaboração própria, 2014

Conforme os dados do gráfico acima, a maioria dos participantes da pesquisa, 55%, não concorda que as barreiras³⁵ arquitetônicas e urbanísticas dificultem a sua inclusão no mercado de trabalho e 34% discordam sobre essa questão. Isso pode estar associado ao fato de muitos não se verem como deficientes, pois suas deficiências são consideradas leves. É o que vimos na fala de alguns deles. Diferentemente dos jovens que possuem uma deficiência mais grave ou que tenham múltipla deficiência, os quais necessitam de adaptações para se locomoverem.

Neste sentido, o direito à locomoção fica distante para as pessoas com deficiência mais grave, pois estes não podem transitar livremente, nos espaços públicos, sem terem seus direitos violados. Essa garantia de acesso deve ser total e atingir a todos os cidadãos. Se ela é negada à pessoa portadora de deficiência, criam-se obstáculos para vida social desse grupo, dando espaço para sua marginalização e segregação social (LEITE, 2007).

Além do mais, a acessibilidade é condição *sine qua non* para que esses jovens com deficiência desenvolvam sua independência e autonomia, sem a qual, eles não teriam condições mínimas de domínio no ambiente físico e social, e conseqüentemente, a preservação da sua dignidade, e a faculdade de decidir, sem depender de outras pessoas.

³⁵ Conforme o artigo 8º do Decreto n. 5.296/2004, parágrafo II- barreiras: qualquer entrave ou obstáculos que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação, classificadas em: a) barreiras Urbanísticas; b) barreiras nas edificações; c) barreiras nos transportes; d) barreiras nas comunicações (MENDONÇA, 2010).

Outro aspecto sinalizado é a falta de transporte público adaptado para as pessoas com deficiência, principalmente, para os cadeirantes. O quadro abaixo representa a opinião dos jovens pesquisados sobre tal questão:

**A falta de acessibilidade no transporte público
dificulta a inclusão**

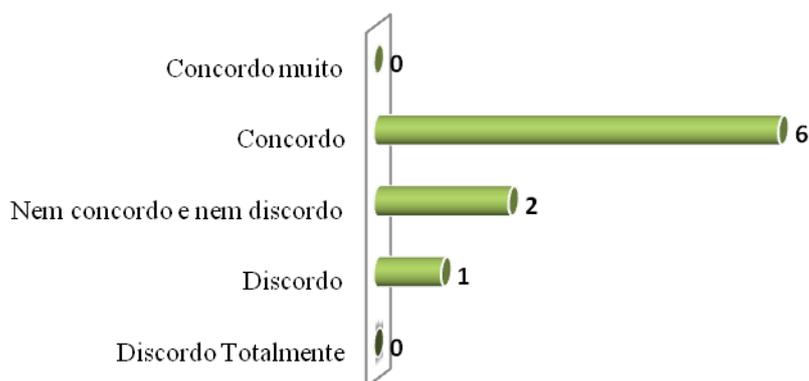


Gráfico 05: Acessibilidade no transporte público

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Conforme os dados acima, é possível afirmar que, a maioria dos jovens com deficiência, 67% concorda que a falta de acessibilidade no transporte público dificulta sua inclusão no mercado de trabalho. É importante destacar que, o transporte público é de suma importância para que as pessoas com deficiência sejam integradas à comunidade, porque sem essa garantia, essas pessoas não poderiam usufruir dos demais direitos, também assegurados na Constituição Federal (LEITE, 2007).

Leite também sinaliza que, o direito ao transporte não se materializa só pela colocação de ônibus adaptados, mas também, pelo favorecimento de condições de aquisição de meios de transportes individual (veículo adaptado). A Lei n. 8.383/91 isentou as pessoas, com deficiência, física do imposto sobre Operações Financeiras e financiamento para aquisição de automóveis de passageiros de fabricação nacional.

Feita essas ponderações, é importante ressaltar que, já houve um avanço significativo no que tange ao transporte público adaptado na cidade de Manaus. Recentemente, os ônibus foram adaptados para cadeirantes. Mas, quanto ao deslocamento até paradas dos ônibus, ainda é muito restrita em face da falta de acessibilidade urbanística, a exemplo, calçadas e rampas adequadas. A dificuldade de acessibilidade segundo Mendonça

(2010) não permite a condição para utilização, com segurança e autonomia, total e assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida.

Esses entraves permeiam a vida de muitos jovens com deficiência de Manaus, principalmente, os que residem em bairros ou comunidade sem infraestrutura adequada. Neste sentido, pode-se considerar que a cidade de Manaus, ainda está longe de ser uma cidade acessível, e necessita de mudanças imediatas para efetivar os direitos desses grupos minoritários, historicamente excluídos da sociedade.

Sem acessibilidade, seja pela inferência do transporte público, seja pela falta de conhecimento das reais potencialidades da pessoa com deficiência, há dificuldades de inclusão no ambiente de trabalho. Estas são condições necessárias para que ela tenha o direito e os meios para potencializar a sua habilidade, a sua capacidade criativa e as suas aptidões, interagindo com seus pares e com o ambiente, num contexto de igualdade de direitos e de respeito a diferenças (MARQUES apud CARVALHO, 2010, p. 51).

Sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, para a maioria dos jovens pesquisados, é uma barreira para o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ou seja, tem deixado não só os jovens, mas também os adultos com deficiência, fora do ramo produtivo. Portanto, a discriminação, baseada no preconceito e no desconhecimento, define a falta de compromisso com o problema (IBDD, 2008).

Aliado a essas barreiras supramencionadas, tem-se um dos principais obstáculos que afetam a contratação das pessoas com deficiência, para o mercado de trabalho, a baixa escolaridade dessas pessoas. Então, perguntou-se a esses jovens se a baixa escolaridade é uma barreira na hora de contratar, a saber:

A baixa escolaridade é uma barreira na hora da contratação das pessoas com deficiência

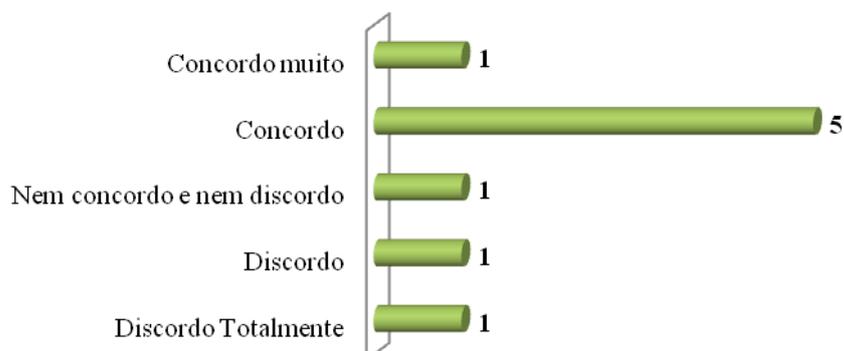


Gráfico 06: Escolaridade é uma barreira para contratação

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Os dados do gráfico (04) revelam que, a maioria dos jovens, 67%, acha que a baixa escolaridade é um obstáculo na hora de contratar pessoas com deficiência, até porque a dinâmica do mercado requer um profissional qualificado e preparado para exercer certas atividades. Talvez, isso seja uma desculpa ou justificativa dos empresários, para não contratar as pessoas com deficiência, pois tais contratações acarretarão ônus para empresa. Ora! Se há uma visão negativa das pessoas com deficiência, imagine aqueles que possuem deficiência e baixa escolaridade? A realidade mostra que esse jovem ou adulto com deficiência fica segregado no seu eixo familiar. Quando a família assume essa postura segregatória, a pessoa com deficiência fica alheia à sociedade em que vive e facilmente é alvo de preconceito e discriminação (GOLDFARD, 2009).

A baixa escolaridade dessas pessoas é visível para esse segmento populacional, isto porque, não tiveram a mesma oportunidade de inclusão escolar, devido ao conjunto de fatores já sinalizados. Apesar dos avanços processados na Política Nacional de Educação no Brasil, com a Educação inclusiva³⁶, tal fato é evidenciado nos dados da última pesquisa realizada pelo IBGE em 2010, onde foi constatado que, em todas as regiões brasileiras, havia

³⁶ Em 2008, foi lançada a política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva e aprovada, por meio de emenda constitucional, a convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência. De acordo com a convenção, devem ser assegurados sistemas educacionais inclusivos em todos os níveis. O Decreto nº 6.571, de 17 de setembro de 2008, dispõe sobre o atendimento educacional especializado (MEC, 2014).

um percentual maior de pessoas com deficiência sem instrução e nível fundamental incompleto, conforme quadro abaixo:

Grandes Regiões	Total	Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado
Brasil	100,00	61,1	14,2	17,7	6,7	0,4
Norte	100,00	61,9	14,0	18,4	5,4	0,4
Nordeste	100,00	67,7	12,3	15,7	4,0	0,3
Sudeste	100,00	56,2	15,5	19,4	8,5	0,5
Sul	100,00	62,6	14,4	16,0	6,8	0,2
Centro Oeste	100,00	58,4	14,3	18,7	8,2	0,4

Quadro 09: Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências, por nível de instrução e grandes regiões.

Fonte: IBGE, 2012.

Diante dos dados do quadro 09, infere-se que a região brasileira concentra grande percentual de pessoas com deficiência, não alfabetizada, com ensino fundamental incompleto. É no Nordeste com 67,7, que se encontra o maior percentual dos sem instrução formal, seguida da região Sul com 62,6 e região Norte com 61,9. A região onde se encontra mais pessoas com deficiência com nível superior é a Sudeste com 8,5. Portanto, pode-se afirmar que, uma pequena parcela das pessoas com deficiência consegue chegar a um grau mais elevado de escolarização. Isso nos leva a questionarmos se a educação inclusiva está sendo efetivada no país? Se realmente essas pessoas estão estimuladas a concluir os estudos escolares? A Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência, em uma das suas diretrizes básicas, preconiza a inclusão da pessoa com deficiência, respeitando as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Contudo, os resultados do último Censo Escolar da Educação Básica de 2008, apontam crescimento significativo nas matrículas da educação especial nas classes comuns do ensino regular. O índice de matriculados passou de 46,8% do total de alunos com deficiência, em 2007, para 54% no ano passado. Estão em classes comuns 375.772 estudantes com

deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação (MEC, 2014).

Uma das formas de aguçar a inclusão dos jovens com deficiência, no mercado é por meio da qualificação ou capacitação profissional, mas isso requer o mínimo de escolaridade desses sujeitos. Como qualificar esses sujeitos, que sequer possuem a instrução do ensino fundamental completo?

Os cursos de qualificação ou capacitação profissional facilitam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

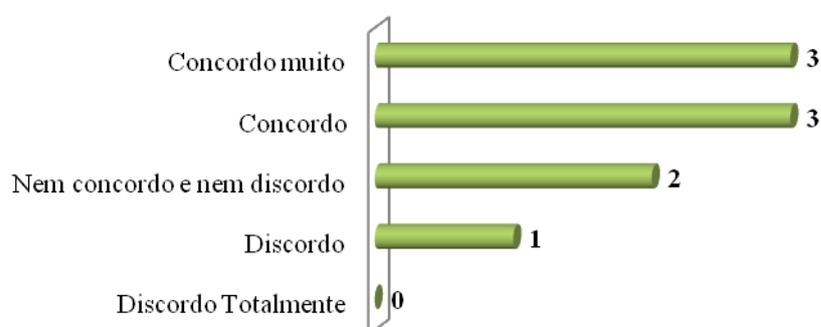


Gráfico 07: Cursos de qualificação profissional como facilitador de inclusão
Fonte: Elaboração própria, 2014.

Ao serem inquiridos, se os cursos de qualificação ou capacitação profissional facilitam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, 67% dos jovens foi favorável, e esses cursos são essenciais para que eles possam competir em pé de igualdade com outras pessoas, já 33% não. Ou seja, os cursos profissionalizantes e programas educacionais, na preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, contribuem significativamente para eliminação de preconceitos e discriminação.

Para os jovens partícipes, a falta de qualificação profissional é um empecilho na hora de contratá-los, o que é justificável na lógica capitalista. A educação de jovens e adultos com deficiência, como a de toda “classe-que-vive-do-trabalho”, tem sido pensada na lógica do mercado (LANCILLOTTI, 2003). Contudo, não se pode culpar apenas o modelo de produção vigente pela falta de oportunidade desses jovens. Essa situação deve ser pensada através da relação que a sociedade estabelece com as pessoas com deficiência, ou seja, da forma como a sociedade vê e age com essas pessoas, isso vai dificultar ou facilitar sua inclusão no mercado de trabalho.

No demais, o conhecimento aprofundado sobre a capacidade produtiva desses jovens e adultos com deficiência iria, com certeza, ampliar vagas no mercado de trabalho. Também, iria mitigar as práticas preconceituosas e discriminativas com relação às pessoas com deficiência.

3.3.1- Sobre a dificuldade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O processo de inclusão, dos jovens com deficiência, no mercado de trabalho é uma discussão inesgotável, principalmente, quando se trata das dificuldades. Saber quais são os principais obstáculos, enfrentados na hora de procurar emprego, no Polo Industrial de Manaus possibilitará formular práticas e ações mais concretas que visem ampliar sua inclusão no mercado de trabalho. Os jovens têm necessidades diferentes que variam de acordo com o contexto, em que estão inseridos.

[...] existem, no entanto, algumas características que parecem comuns a todos os agrupamentos juvenis, estendendo-se a todos independentemente de suas condições objetivas de existência. Dentre elas, destacam-se, entre uma série de outras: a procura pelo novo; a busca de respostas para situações e contextos antes desconhecidos; o jogo com o sonho e a esperança; a incerteza diante dos desafios que lhes são colocados ou inspirados pelo mundo adulto [...] (ABRAMOVAY & ESTEVES, 2008, p. 5).

Este quadro de incertezas perpassa a vida de milhões de brasileiros, a saber, se serão ou não incluídos no mercado de trabalho. Isto porque são enfrentados vários obstáculos diariamente, para sua inclusão neste mercado competitivo. Ao serem indagados, se eles tiveram dificuldades para ser incluídos no mercado de trabalho em Manaus, a resposta dos jovens com deficiência foi surpreendente, grande parte dos pesquisados responderam que não, pois não passaram por esse tipo de situação, conforme o quadro a seguir:

Teve dificuldade para ser incluído no mercado de trabalho

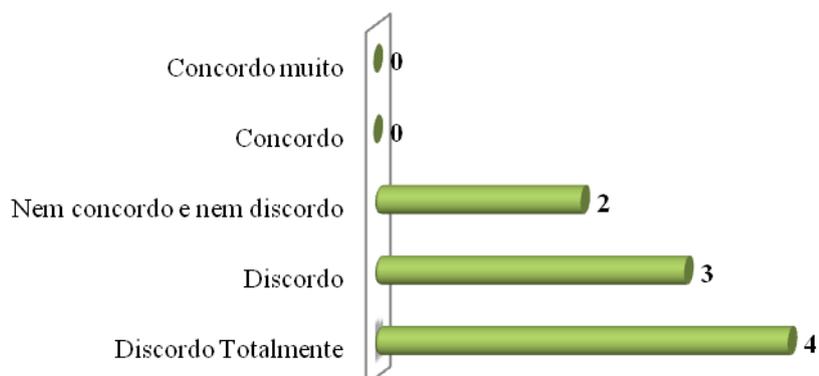


Gráfico 08: Dificuldades para inclusão dos jovens no mercado de trabalho

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Ao serem questionados se, ao longo de sua trajetória, tiveram dificuldade em serem incluídos no mercado de trabalho, 78% dos jovens com deficiência afirmam que não tiveram. É possível que essa resposta esteja associada à compreensão de que, a contratação no mercado de trabalho é certa após a realização dos cursos profissionalizantes, de serem automaticamente encaminhados para trabalhar nas empresas do Polo Industrial de Manaus. A forma como é conduzido o processo de inclusão desses jovens nos permite afirmar que o Senai está conseguindo atender a sua meta, com o Programa Senai Ações Inclusivas-PSAI. Os alunos afirmam que não tiveram dificuldade em se candidatar a um emprego, prova disso é que a maioria está empregada.

Às vezes, muitas empresas não aceitam, no seu quadro de funcionários, pessoas com deficiência. Exemplo do que ocorreu com um dos alunos participante da pesquisa, ele ressaltou que, quando começou a trabalhar na empresa que ele está atualmente, não era uma pessoa com deficiência. Mas, ao sofrer um acidente de trânsito, anos atrás, passou a ter encurtamento de um dos membros inferiores, e, logo após, foi demitido da empresa. Passado algum tempo, ele foi convidado a voltar para empresa, para preencher o quadro de funcionários com deficiência, que é uma exigência legal, para empresa com cem ou mais funcionários.

Esse ocorrido mostra que, nem sempre as empresas têm reocupação com a contratação de pessoas com deficiência. A necessidade de cumprimento pelas empresas, de

contratar essas pessoas fez com que houvesse uma espécie de corrida dos empregadores na contratação dessa espécie de mão de obra Mendonça (2010). Ao mesmo tempo em que a contratação se torna uma obrigação para as empresas (se não cumpridas elas serão multadas), ela é uma porta que se abre para muitas pessoas com deficiência excluídas desse direito. Portanto, o embate de forças entre empresários e pessoas com deficiência, só se reforça a tese de que contradição é resultado da insatisfação de ambas as partes.

A visão dos jovens com deficiência sobre a Lei de Cotas foi bastante positiva, pois grande parte destes concordou que, a referida Lei tem contribuído para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Contudo, há críticas em relação a sua aplicabilidade, como foi sinalizado no estudo realizado por Mendonça sobre a visão empresarial da Lei de Cotas realizado em 2010. O estudo alega a dificuldade, sentida pelas empresas, em contratar as pessoas com deficiência, principalmente por parte de incentivo do governo, falta de qualificação profissional, baixo grau de escolaridade, dentre outros.

Muitas vezes, os jovens acabam exercendo funções ou ocupações, não tão valorizadas socialmente, embora sejam dignas Garcia (2009), são mal remuneradas, e os jovens são os mais afetados diretamente pelas transformações que se processaram no mundo do trabalho. Portanto, a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho em Manaus é considerada um dos principais desafios, tanto para os próprios sujeitos, quanto para os governantes, o que aponta a necessidade de ações efetivas, com vista à ampliação da cidadania.

Muitos desses jovens, na hora de procurar emprego, de início esbarram em duras realidades, sequer têm oportunidade de serem incluídos no mercado de trabalho, em face da sua deficiência. Essa visão negativa que se tem das pessoas com deficiência, associada à falta de qualificação profissional aumentam as chances de excluí-los. Tal afirmativa pode ser reforçada com os dados do gráfico que segue:

Já perdeu oportunidade de emprego por ser uma pessoa com deficiência

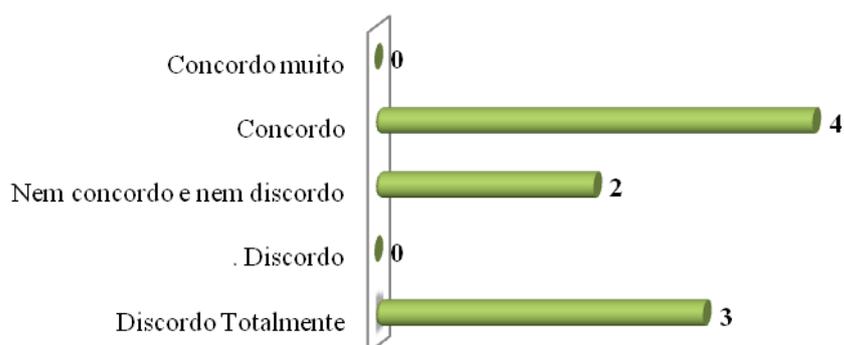


Gráfico 09: Oportunidade de emprego
Fonte: Elaboração própria, 2014.

De acordo com o gráfico (09), apenas 33% discordam que já perderam oportunidade, de emprego, por ser uma pessoa com deficiência, já 22% não concordam e nem discordam dessa afirmação. Apesar de, a maioria ter afirmado que não perderam oportunidades, por ser uma pessoa com deficiência, já se sentiu discriminado ao procurar emprego conforme explicitado no gráfico (10).

Quase metade dos jovens, 45%, declarou que já perderam oportunidade, de emprego, por ser uma pessoa com deficiência. Muitas desses os cargos disponíveis, nem sempre são compatíveis com a realidade da pessoa com deficiência, porque as PcDs não atendem às exigências requeridas para a vaga. Um exemplo citado por Goldfard (2009) são as empresas que atuam em ramos especializados - empresas de vigilância patrimonial, as quais, para contratar vigilantes, é necessário preencher alguns requisitos como ter aptidão física, mental e psicológica. A mesma autora ainda ressalta que, nessas empresas o corpo de funcionários não é só composto por vigilantes, também abrem brechas para contratar pessoas com deficiência.

Mas por que não acontece a contratação das pessoas com deficiência? A pesquisa aponta que muitas vezes é a falta de vontade dos empresários, para que isso se concretize e também, maior estímulo dos governos Federal, Estadual e Municipal, bem como fiscalizações mais rígidas, por parte do Ministério do Trabalho. Neste sentido, as empresas acabam exercendo práticas discriminatórias ao deixar de ofertar vagas para pessoas com deficiência.

Em consoante com o exposto, os entrevistados do SRTE/ AM e Sine-Manaus sinalizaram que se tem vagas destinadas às pessoas com deficiência, mas que realmente as PcDs não se enquadram nos padrões exigidos por algumas empresas, do Polo Industrial de Manaus. O que ocorre é uma demanda crescente por certo tipo de deficiência e acaba ferindo o princípio de igualdade, precisamente o direito à dignidade humana, pela falta de equiparação de oportunidades, para inclusão no mercado de trabalho.

Certamente, o Ministério do Trabalho e Emprego do Amazonas deve olhar de forma diferenciada para as situações que estão ocorrendo nas empresas do Polo Industrial de Manaus. Isto é, realizar visitas mais constantes, nas empresas, para identificar quantas e quais são as pessoas com deficiência (tipo de deficiência) contratadas. E, através de um trabalho conjunto com outras instituições e organizações que trabalham com pessoas com deficiência, a exemplo, a Secretária de Estado dos Direitos das Pessoas com Deficiência - SEPED, formular ações com vista à ampliação de vagas as pessoas com deficiência de forma geral.

Apesar disso, os jovens afirmaram que não sentiram dificuldade para se candidatar a uma vaga de emprego. Embora o processo de cadastramento seja igual para todos, exemplo, do Sine-Manaus. Por outro lado, a maioria deles, já passou por situações discriminatórias ao procurar emprego, conforme sinalizam os dados do gráfico que segue:

Sentiu-se discriminado ao procurar emprego

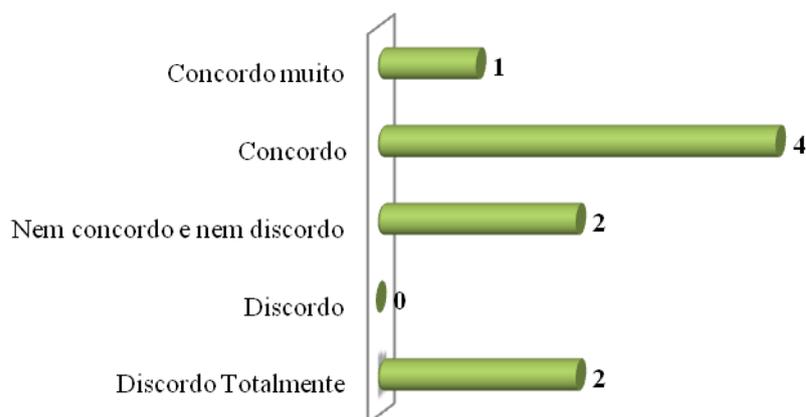


Gráfico 10: Sentiu-se discriminado ao procurar emprego

Fonte: Elaboração própria, 2014.

Observa-se que, apenas 44% dos jovens declararam a inexistência de discriminação quando foram à procura de emprego, enquanto 55% já foram discriminados. A prática discriminatória é cruel para eles, porque os desestimula e faz com que não acreditem no seu potencial. Negar um posto de trabalho para jovens com deficiência é um ato discriminatório que pode trazer grandes inflexões para resto da vida. O ideal é que eles não sejam discriminados em nenhum espaço social, não só na busca de um trabalho, mas principalmente, dentro do próprio âmbito familiar ou comunitário, onde essa prática se perpetua como algo natural.

Como bem explica Madruga (2013), a não discriminação é o princípio universal na legislação dos direitos humanos e presente em grande parte dos documentos internacionais e nacionais, nas leis e constituições dos Estados, a começar pela Declaração Universal de 1948.

Embora existam várias legislações que favorecem esse segmento social, em pleno século XXI, o que se observa é o não cumprimento destas, seja por parte do Estado ou sociedade. Dito isto, ressaltamos que, para construir uma sociedade inclusiva, em que todos estejam em igualdade, é fundamental que essas leis sejam cumpridas de fato.

Diante dessa dinâmica, buscou-se saber qual a visão das Instituições de Aprendizagem sobre a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho.

3.4- O olhar das Instituições de Aprendizagem sobre a inclusão de Jovens com deficiência no mercado de trabalho na Cidade de Manaus.

Por que realizar a pesquisa nas Instituições de Aprendizagem Senai e Fundação Paulo Feitoza? Essa escolha não foi por acaso, visto que, essas instituições trabalham diretamente com a qualificação dos jovens com deficiência em Manaus. Dentre as várias existentes na cidade, as duas foram escolhidas em face da viabilidade e acessibilidade, pois ambas ficam localizadas no Distrito Industrial.

Para dar maior visibilidade à pesquisa, optou-se por entrevistar com os coordenadores dos cursos de qualificação profissional, para os jovens com deficiência. É sabido que a qualificação profissional é importante para quem deseja ingressar no mercado de trabalho, porque ela permite que esses jovens possam competir em igualdade, com as demais pessoas. Conforme já sinalizado anteriormente, a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência é considerada um dos principais obstáculos da inclusão no mercado

de trabalho. É sabido, também, que grande parte desses jovens não têm as mesmas oportunidades de capacitar-se, em face das barreiras impostas por esse modelo social excludente.

As Instituições de Aprendizagem passam a ter um peso significativo, na vida desses jovens com deficiência na cidade de Manaus, haja vista que, possibilitam a transformação da qualidade de vida desses sujeitos por meio da inclusão no mercado de trabalho. Conhecer acerca da realidade, que versa o processo de inclusão nestas duas instituições, é essencial neste momento, o que permitirá desvelar os limites e possibilidades do processo de inclusão dos jovens com deficiência nas empresas do Polo Industrial de Manaus.

3.4.1- Conhecendo as Instituições de Aprendizagem Profissional

O Senai foi criado em 1942, para desenvolver a formação profissional e tecnológica requerida pela indústria brasileira, por meio da aprendizagem e qualificação dos trabalhadores. Desde sua origem, diante das situações concretas, adotou estratégias de atendimento à diversidade, destacando inúmeras experiências de inclusão de pessoas com deficiência, em cursos de Educação Profissional (SENAI, 2013).

Na atualidade, o Senai conta com um Programa de Ações Inclusivas-PSA, que engloba as seguintes vertentes: pessoas com necessidades educacionais especiais (com deficiência, altas habilidades, condutas típicas), etnia, gênero e idoso. Esse programa trouxe reconhecimento nacional e internacional, na área de educação profissional inclusiva.

A Fundação Paulo Feitoza-FPF Tech é um centro tecnológico privado, de pesquisa e desenvolvimento de projetos nas áreas de software e hardware, capacitação tecnológica, responsabilidade social, biotecnologia e sustentabilidade. Fundada em Outubro de 1998 e certificada pela ISO 9001, tem como missão realizar projetos de pesquisa e desenvolvimento nas áreas de software, hardware, biodiversidade, biotecnologia, capacitação e treinamento, provendo seus clientes com novas tecnologias para novos desafios (FPF, 2014).

Frente ao exposto, destaca-se que a qualificação profissional, dos jovens, por meio dos cursos nas duas instituições, é resultado da demanda crescente por eles, no mercado de trabalho, na cidade de Manaus por parte das empresas para cumprir a lei de cotas. Neste sentido, as instituições participantes da pesquisa demonstram um esforço hercúleo para

qualificar essas jovens, por meio de metodologia diferenciada, adaptações de materiais didáticos, dentre outros, pois:

Sabe-se que, apesar do avanço na legislação brasileira e do esforço de diversos segmentos da sociedade em promover uma educação que favoreça o desenvolvimento integral da pessoa com deficiência, ainda há grande distância entre o que preconiza a lei e o que efetivamente acontece. Na verdade são muitos os desafios e as barreiras a enfrentar, no sentido de oferecer aos deficientes uma educação que contemple os seus necessidades e interesses que tenha em conta a sua realidade individual, social e cultural e que respeite e valorize a sua maneira de ser e estar no mundo (GALVÃO *apud* REAL & CALDAS, 2013, p. 119).

Por que esses cursos de qualificação são tão importantes para os jovens com deficiência? O quê pensam os coordenadores? Vejamos a seguir:

A qualifica mão de obra para inclusão no mercado de trabalho (Coord. SENAI)

[...] Acredito que esses cursos tenham uma relevância muito importante porque traz capacitação para essas pessoas para que elas possam ingressar no mercado de trabalho. Querendo ou não nós sabemos que a própria exclusão acontece dentro de casa com a própria família, mais que isso acaba sendo impacto e um bloqueio para aquela própria pessoa porque ela acaba se excluindo da sociedade, e quando elas são aptas e se veem disponíveis a entra nesses cursos acredito que é uma grande vitória para cada um deles. Ter capacitação, buscar novos conhecimentos e buscar uma nova realidade é muito importante não apenas para eles mais também para sua família, inclusive, o mercado de trabalho (Coord. FPF)

Os cursos de qualificação constituem-se em ferramenta importantíssima, para os jovens com deficiência, que desejam ser incluídos no mercado de trabalho. Com a qualificação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, torna-se possível a melhoria das condições de vida dessas pessoas (SENAI, 2013). Sendo assim, deve-se fortalecer a ampliação desses cursos, para que os jovens com deficiência tenham mais chances, e, conseqüentemente, ocupem mais vagas nas empresas do Polo Industrial de Manaus. Mas, isso requer das instituições de aprendizagem maiores investimentos financeiros.

Infelizmente, ainda não existe uma demanda expressiva, de alunos que ingressam nesses cursos de qualificação profissional, nas duas instituições, não se sabe ao certo se é por que não tem vagas disponibilizadas ou se realmente não existe uma procura por parte das pessoas com deficiência. Acredita-se ser importante desenvolver parcerias mais efetivas, com as escolas e organizações que trabalhem em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Segundo os entrevistados, a desistência dos alunos é um fator que chama a atenção, muitos desses jovens deixam os cursos devido a vários obstáculos, enfrentados diariamente, como

dificuldade de locomoção (acessibilidade urbanística), falta de adequação pedagógica, dentre outros.

As principais dificuldades pelas instituições para inclusão dos jovens pessoas com deficiência no mercado de trabalho são as mais variadas, a saber:

Processo pedagógico- temos que ir atrás das PcD; Adequação do material didático e pedagógico, pois requer muito investimento; Permanência desse jovem no curso de qualificação; Responsabilidade de algumas empresas em assumir o compromisso com as pessoas com deficiência (Coord. SENAI).

A fundação como instituição ela tenta fazer o que pode para ajudar esse tipo de pessoa tanto na questão da contratação quanto na questão de capacitação do projeto aprendiz, dificuldade sempre tem- com relação a acessibilidade , a escolaridade desse tipo de demanda, mais eu acredito que a sociedade trabalhando junto pode melhorar. Tem que quebrar primeiro o preconceito e a exclusão (Coord. FPF).

O que se observa, nas falas dos coordenadores, é que uma das principais dificuldades enfrentadas pelas instituições é encontrar pessoas com deficiência, que estejam interessadas em ingressar nos cursos de qualificação profissional. Ora se os dados do IGBE de 2010 sinalizam que existem 1.802.014 pessoas com deficiência em Manaus, por onde andam essas pessoas? Fica evidente que, a invisibilidade desse segmento populacional ainda é perceptível nos dias atuais, o que interfere diretamente na inclusão destes no mercado de trabalho. Apesar de concordarem que a inclusão é um mecanismo facilitador de cidadania, essas instituições ainda devem somar esforços e dividir responsabilidades entre parceiros comprometidos com tal fim (REAL & CALDAS, 2013).

Adequar o material didático também é um desafio para instituições, visto que se trabalha, com todos os públicos e deficiência, e isso requer maior financiamento por parte das instituições. A adaptação de instrumentos didáticos da aprendizagem permite ao aluno com deficiência melhores condições de aprendizagem, respeitando a especificidade e a sua experiência em sala de aula. Tanto no Senai quanto na FPF, a adequação é feita de acordo com a necessidade da deficiência, como por exemplo, para alunos com deficiência auditiva precisa-se de interprete de libras, leitor de tela e material em braile. Além disso, o docente deve está preparado para receber essa demanda tão especifica, o que requer a promoção de formação continuada “[...] é imprescindível que os especialistas da escola que atuam diretamente com os professores tenham a clareza que é preciso pensar a formação do professor de modo que ele possa desenvolver seu trabalho em contextos em que a diversidade seja valorizada” (ALVIZI, 2013, p.29). Acredita-se que, a soma desses esforços contribuirá

significativamente para o desenvolvimento integral do aluno com deficiência, nesses cursos de qualificação profissional.

3.4.2 - A inclusão dos jovens no mercado de trabalho na visão das Entidades de Aprendizagem

A Lei de Cotas é essencial na vida dos jovens e adultos com deficiência, na cidade de Manaus. Pensando nesta linha, indagamos aos coordenadores dos cursos de aprendizagem do Senai e FPF sobre sua opinião acerca da lei de cotas implementadas no Brasil, com especificidade no Estado do Amazonas.

É o cumprimento para que haja o comprometimento e responsabilidade de incluir as PcD no mercado de trabalho. Muitas das vezes eles acham que a deficiência é incapacidade. É importante, pois as PcD são excluídas da sociedade (Coord. SENAI).

Sinceramente falando, eu sou contra a lei de cotas, seja para PcD, prá negros, prá indígena eu acho que a inteligência e o conhecimento não tem nada a ver com a cor, não tem nada a ver se eu tenho alguma deficiência física, visual ou mental isso não tem nada a ver. Acho que todo ser humano é único é importante ter essa consciência que eu posso de que eu sou capaz e correr atrás....estudar correr atrás, onde já se viu cotas para negros, cotas para pessoas indígenas eles são tantos capazes como outras pessoas. Não vai adiantar eu ter uma lei de cotas se a mentalidade das instituições não mudarem. Eu acho que é importante trabalhar primeiro a cabeça das pessoas para ter a consciência de ter essas pessoas no nosso meio e no nosso mercado de trabalho (Coord. FPF).

Conforme observado nas falas acima, a Coordenadora do Senai demonstra grande preocupação, em relação ao cumprimento da lei de cotas por parte das empresas, ressaltando a responsabilidade social que elas têm com a sociedade manauara. Por outro lado, a Coordenadora da FPF não é a favor da referida lei, pois para ela o que deve ser mudada é a mentalidade das pessoas, em relação às pessoas com deficiência, pois essas visões negativas contribuem para excluí-las socialmente.

O discurso da Coordenadora do Senai é positivo, no que tange a importância da lei de cotas para as pessoas com deficiência. Para ela, incluir as PcDs no mercado de trabalho é uma forma de mostrar para a sociedade que, esses sujeitos sociais são capazes de exercer as atividades como qualquer pessoa.

É importante destacar que, o desconhecimento sobre deficiência, pelos empresários acaba gerando medidas excludentes das pessoas com deficiência. Algumas vezes, o que interessa para o empresário é a capacidade produtiva do candidato ao emprego (CARVALHO, 2012).

Para este autor, é inquestionável que a produtividade, da empresa, depende do bom ambiente de trabalho. A eliminação de barreiras arquitetônicas, adaptação do local de trabalho, o conhecimento, por parte dos demais empregadores, são fundamentais para demonstrar o poder laboral, das pessoas com deficiência. Por outro lado, têm-se os avanços tecnológicos processados nas empresas, o que dificulta ainda mais empregar pessoas com deficiência, em função do grau qualificação. Este fato é evidenciado nas estatísticas oficiais e nos casos concretos, mas que isso, não exime as empresas a cumprirem a legislação vigente.

Visando ampliar as demandas, de pessoas com deficiência, para as empresas do Polo Industrial de Manaus, o Senai e FPF têm recrutado jovens com deficiência para qualificá-los, visando a sua inclusão no mercado de trabalho. No Senai, eles selecionam as pessoas com deficiência, depois qualificam para assumir o posto de trabalho, e ao final dos cursos, os alunos têm a perspectiva de contratação. Já na FPF, para o projeto do centro de treinamento, é feita a divulgação por meio do rádio, jornais impressos, dentre outros. Em seguida, faz-se a inscrição das pessoas com deficiência, com base no perfil e na descrição que as empresas queriam, são enviados os currículos dos alunos, e as empresas fazem a seleção e contratação. Com relação ao projeto do centro de treinamento, a FPF tem convênio com algumas empresas. Quando a pessoa com deficiência procura o curso, ela faz a inscrição e matrícula, em seguida, à entrevista com as Assistentes Sociais e ingressa no curso.

O que foi observado nas duas instituições é que, as empresas geralmente as procuram quando são coagidas, ou seja, quando estão sendo notificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, existe a possibilidade dessas empresas firmarem parcerias de sucesso, com essas instituições que trabalham com os jovens e adultos com deficiência. O que está faltando para que isso aconteça? Acredita-se que um esforço conjunto, principalmente, por parte dos empresários, que ficam empurrando a responsabilizando para as próprias pessoas com deficiência, alegando que eles não são qualificados. É em cima dessa fragilidade que os empresários aproveitam para não cumprir a legislação. Por outro lado, o número de empresas que atuam com base em processos de Gestão por Competência, Gestão de Pessoas, Cidadania Empresarial e Responsabilidade Social vem aumentando nos últimos anos no Brasil. Estas empresas reconhecem a legislação que determina a contratação de pessoas com deficiência e têm envidado todos os esforços para cumpri-la (RIBAS, 2010).

Segundo os coordenadores das Entidades de Aprendizagem, as principais dificuldades enfrentadas, pelas pessoas com deficiência, são as barreiras arquitetônicas e

urbanísticas, bem como a falta de acessibilidade no transporte público, o que muitas das vezes contribui para a desistência de muitos alunos nos cursos de qualificação. Neste sentido, é necessário que os governantes tenham mais sensibilidade, no tocante aos investimentos para acessibilidade dessas pessoas nas cidades. Manaus, ainda destina poucos investimentos em acessibilidade, apesar de no governo atual, do Prefeito Artur Virgílio Neto, houve avanços como a construção de calçadas acessíveis e ônibus adaptados. Todavia, é possível perceber que, em determinados locais, postes e obras inacabadas têm impossibilitado a acessibilidade dessas pessoas.

Outros aspectos que tem dificultado a inclusão das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, são a falta de qualificação profissional, baixa escolaridade e o Benefício de Prestação Continuada- BPC. É importante destacar que, esses aspectos contribuem para a não efetividade da Lei de Cotas. À primeira vista, bastaria às empresas cumprirem as cotas e estaria tudo resolvido. Mas, não é assim que acontece. Apesar de existirem empresas que não cumprem o que determina a lei e, nesses casos, a coerção pelos órgãos de fiscalização se fazer necessária, a maioria, no entanto, encontra dificuldades para preencher as vagas de emprego (CORES, 2010).

Observa-se que, os pontos comuns, em todas as falas dos entrevistados pesquisados, urgindo respostas mais consistentes da sociedade como um todo. Não adianta mudar as estruturas, é fundamental que, tenhamos novas posturas no que tange ao trato com as pessoas com deficiência, pois deficiência não é sinônimo de incapacidade. Deve-se lutar, constantemente, pelo extermínio de práticas discriminatórias, segregatórias e preconceituosas contra as pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho, pelas veredas da pesquisa científica, não é fácil, pois requer do pesquisador, a compreensão da amplitude, de situações que envolvem o objeto estudado. Sendo assim, o objeto investigado é sempre apreendido em um dado momento estrutural/conjuntural e delimitado de particularidades à luz da totalidade, da complexidade, e também da historicidade (SILVA, 2010).

Frente a isso, foi possível desvelar as principais dificuldades como, a falta de pessoas qualificadas, baixa escolaridade, dentre outras, enfrentadas para implementação da Lei de Cotas n.8.21391 nas empresas do Polo Industrial de Manaus, bem como os avanços, que já se efetivaram nesta área, tais como, o surgimento de novas vagas de emprego, a ampliação dos cursos profissionalizantes nos últimos anos, dentre outros. Sendo assim, parte-se do entendimento de que, a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho requer novos rumos e olhares, para que a referida lei seja efetivada, pois o desemprego juvenil acentuou-se nos últimos anos, em face das transformações que se processaram no mundo do trabalho.

A realidade dos jovens brasileiros nos evidencia que existe uma heterogeneidade de experiências juvenis de escolarização e trabalho no Brasil (GONZALEZ, 2009). No caso dos jovens com deficiência participantes da pesquisa, essas experiências são perpassadas por grandes desafios e dificuldades, pois estes enfrentam as barreiras, seja arquitetônica, comunicacional, atitudinal, dentre outras, bem como a falta de oportunidades, maiores do que para os jovens que não têm deficiência.

Diante desse pressuposto, assevera-se que, o processo de inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho em Manaus, especificamente no Polo Industrial de Manaus, deve ser mais debatido na sociedade amazonense, pois é necessário que esses jovens tenham seus direitos concretizados.

Há diversos desafios para inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho do PIM, a saber: encontrar jovens com deficiência que estejam interessados em trabalhar; a pouca escolaridade desses jovens e também a falta de qualificação profissional; falta de acessibilidade; e o Benefício de Prestação Continuada-BPC, pois muitas dessas pessoas, que recebem, têm medo de perdê-lo, apesar de haver o BPC trabalho. Mas, que devem ser sanados, através do esforço conjunto das organizações, instituições e governo, ou

seja, de um trabalho articulado entre as instâncias, que trabalham diretamente com a inclusão de jovens ou adultos com deficiência no mercado de trabalho.

Apesar do trabalho importante que vem sendo realizado pelo Sine, torna-se essencial ter um banco de dados mais consistente sobre os jovens e adultos com deficiência, que procuram essa instituição. O conhecimento da realidade de quantos são as pessoas com deficiência, sua qualificação e tipo de possibilitará ampliação de novas vagas para o mercado de trabalho. Para fortalecer ainda mais a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, sugere-se que esses dados do Sine-Manaus sejam publicizados, nos meios de comunicação ou nas empresas do PIM. E que sejam realizadas pesquisas, a saber, os principais motivos que levaram ou levam muitas pessoas com deficiência que se cadastram no Sine a não estarem incluídos no mercado de trabalho. Para então, se trabalhar novas estratégias de ação.

Embora se tenham constantes fiscalizações nas empresas do Polo Industrial de Manaus, estas não são suficientes para fazer valer a Lei de Cotas no município, pois a concretude da mesma não depende só das fiscalizações realizadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Amazonas – STRE/ AM. É preciso somar esforços, através de parcerias firmadas com outras instituições e organizações que trabalham em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, no Estado e Município.

E o Senai, por meio do Programa Senai Ações Inclusivas, tem firmado o seu compromisso de desenvolver atividades, ou cursos profissionalizantes, para esses jovens com deficiência da rede pública de ensino de Manaus. O que contribui sobremaneira para sua inclusão no mercado de trabalho, pois muitos destes desenvolvem atividades de Aprendiz. Mas, ela sozinha não é suficiente para mitigar a fragilidade existente de mão de obra qualificada, para trabalharem nas empresas da cidade Manaus.

A maioria dos jovens com deficiência, que procuram se qualificar para o mercado de trabalho na Escola Profissionalizante, do Senai Antônio Simões tem visão diferenciada sobre a deficiência. Muitos deles não se veem como deficientes, e essa ausência de identidade contribui de forma negativa na luta pelos seus direitos, isto é, que eles participem espaços políticos, exemplo, Conselhos de Direitos das Pessoas com Deficiência. A sugestão é trabalhar com campanhas educativas, principalmente nas escolas, ressaltando a importância da participação política dos jovens com deficiência, nos espaços de diálogos, ou seja, incentivar o protagonismo juvenil.

A visão dos jovens, sobre sua inclusão no mercado de trabalho, é algo que tem que ser refletido, principalmente no que se refere às reais dificuldades, que eles enfrentam no seu dia a dia, pois assim, iremos formular ações mais concretas, que estimulem ou fortaleçam a inclusão destes no mercado de trabalho. É necessário desenvolver ações que visem conscientizar sobre os seus direitos assegurados na legislação brasileira, principalmente, relacionada à Lei de Cotas, que contribui, substancialmente, para sua inclusão no mercado de trabalho.

Considera-se fundamental ampliar os programas, ou políticas públicas em âmbito estadual e municipal que visem à inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho. Mas também se deve estimular a inclusão desses jovens nas escolas, haja vista que, pesquisas revelam que, grande parte desse segmento populacional não é alfabetizado e possuem apenas o ensino fundamental, o que é um agravante para sua inclusão no mercado de trabalho. Urge também, por campanhas educativas que visem estimular a contratação desses jovens nas empresas do PIM.

Para assegurar e ampliar a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, no Polo Industrial de Manaus, faz-se algumas Recomendações:

Considera-se fundamental a mudança de postura, da sociedade manauara, em relação às pessoas com deficiência, ou seja, novas posturas, quanto à forma de ver as pessoas com deficiência e de agir em benefício delas na sociedade, para tanto, recomenda-se que sejam realizadas campanha educativas para toda a sociedade. Isto é, disseminar essas campanhas, principalmente nos meios de comunicação.

Há necessidade de se estimular práticas inclusivas, por parte do empresariado, ou seja, demonstrar para a empresa o quanto é importante adaptar estrutura, a metodologia de trabalho, para receber as pessoas com deficiência.

Acrescente-se a necessidade que, é preciso desenvolver programas e projetos que visem à inclusão desses jovens no mercado de trabalho, no âmbito Estadual e Municipal.

Um maior incentivo dos governos locais, para as empresas que mais contratam pessoas com deficiência, a exemplo, premiações e incentivos fiscais.

Deve haver maior rigor nas fiscalizações realizadas pelo STRE-AM, com vista a punir as empresas que não estão em conformidade com a lei. Isto é, punições mais severas, no que tange ao descumprimento da Lei de Cotas.

Recomenda-se que, sejam realizadas pesquisas para conhecer quem são os jovens com deficiência na cidade de Manaus, com vista a sua visibilidade na sociedade, através da formulação de um cadastro único. E também pesquisas sobre acessibilidade na cidade de Manaus, principalmente, nas instituições e organizações públicas e privadas.

A ampliação de vagas nas Escolas de Educação profissionalizante. E também campanhas educativas para estimular a inclusão das pessoas com deficiência nas escolas, bem como no mercado de trabalho.

Neste sentido, deve-se romper com visões negativas e estereotipadas sobre as pessoas com deficiência, entendendo que, elas são dotadas de potencialidades e habilidades que devem ser aumentadas pelas empresas do PIM.

É indiscutível a importância que a Lei de Cotas n.8.213/91 tem para muitos jovens e adultos com deficiência, na cidade de Manaus, pois, sem a mesma, dificilmente caminharíamos para uma sociedade inclusiva no Estado do Amazonas. Os desafios, que foram sinalizados nesta pesquisa, devem ser superados, por meio de novas práticas de ações que visem à valorização de suas diferenças, visto que, o respeito à diversidade é condição *sine qua non* para ampliação da cidadania, desses sujeitos sociais que, ao longo da história, foram objetos de discriminação e exclusão social.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M.; ESTEVES, L. C. Juventudes, Juventudes: pelos outros e por elas mesmas. In: ABRAMOVAY, M.; ANDRADE, E. R.; ESTEVES, L. C. G. (Orgs.) **Juventudes: outros olhares a diversidade**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; Unesco 2007.

ABRAHÃO, J. **Como nossos pais?** Juventude como problema social. [março, 2010]. Brasília: Mudanças no perfil etário da população, crescimento econômico e melhor acesso à educação ressaltam importância de políticas públicas específicas para juventude. Entrevista concedida a Bruno de Vizia.

ABRAMO, H. W. **Condição Juvenil no Brasil Contemporâneo**. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (orgs.) – São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2008.

AMARAL, S. T.; WIESER, W. **Infanticídio nas Comunidades Indígenas do Brasil**, 2010. In: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2331/1827>> acesso dia 10-07-2013.

ALVIZI, S. de O. **Educação Inclusiva: Percepções de Professores da Educação Profissional Técnica de Médio Superior**. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Nacional. Inclusão na educação profissional, 2012, Brasília, 2013.

ALMEIDA, L. A. D.; FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. M. Inserção no Mercado Formal de Trabalho: satisfação e condições de trabalho sob o olhar das pessoas com deficiência. In: FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. (Orgs). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico**. 2ª Ed. Curitiba: JURUÁ, 2010.

BARTALOTTI, C. C. **Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou realidade?** São Paulo: Paulus, 2006.

BORBA, A. A.; LIMA, H. M. Exclusão e inclusão social nas sociedades modernas: um olhar sobre a situação em Portugal e na União Europeia. In: **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 106, p. 219-240, abr./jun. 2011, acesso dia 20-05-2013.

BOURDIEU, Pierre. A “Juventude” é apenas uma palavra. In: BOURDIEU, Pierre. **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1983.

BRASIL. **Coordenador Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Acessibilidade**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2005.

_____. **Política Nacional de Juventude**. Brasília: Secretaria Nacional de Juventude, 2006.

_____. **Lei de cotas nº. 8213, de 24 de Julho de 1991**. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Anne Joyce Angher, coordenação. São Paulo: Rideel, 2003.

_____. **Relatório Nacional Juventude e Integração Sul-Americana:** caracterização de situações-tipo e organizações juvenis. Rio de Janeiro: Ibase e Pólis, 2007.

_____. **Relatório do Trabalho decente e juventude no Brasil.** [Brasília]: Organização Internacional do Trabalho, 2009. 220 p.

_____. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil** compilado por Mário Cléber Martins Lanna Júnior. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. 2010.

_____. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência: uma análise a partir das Conferências Nacionais.** Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. 2012.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) **Viver Sem Limite – Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência:** SDH-PR/SNPD, 2013.

_____. Ministério da Educação e do Desporto. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer CEB n. 4/98. **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Fundamental.** Brasília, DF: MEC/CNE, 1998b.

CASTEL, Robert. As armadilhas da exclusão. In: BÓGUS, L.; YAZBEK, M. C.; WANDERLEY, M. B. (Orgs.). **Desigualdade e a questão social.** São Paulo. EDUC, 2004.

CARVALHO, M. de L. **A Empresa Contemporânea:** sua função social em face das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CARVALHO, K. M. Os desafios da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs.). **O Trabalho e as Pessoas com Deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico. 1ª Ed. Curitiba: Juruá, 2010.

CARTILHA DO CENSO 2010 – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

CARTILHA IBDD DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA / [pesquisa e texto IBDD]. - 2.ed. [rev. e atualizada]. - Rio de Janeiro : IBDD, 2009.

CARTILHA QUEBRANDO BARREIRAS: **acessibilidade em prática.** Centro de Vida Independente do Amazonas-CVI. Manaus, 2012.

CASTRO, A. T. B. de. Tendências e contradições da educação pública no Brasil: a crise na universidade e as cotas. In: BOSCHETTI, I. et al (Orgs). **Política Social no Capitalismo:** tendências contemporâneas. São Paulo, Cortez, 2009.

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE. **Classificação detalhada com definições de todas as categorias com as suas definições, inclusões e exclusões**, 2003.

CORRER, R. **Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade**. Bauru, São Paulo: EDUSC, 2003; 78p.

CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA COMENTADA / Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital, Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

CORES. **A Revista de Responsabilidade Socioambiental da Fieg**. Jan | Jun de 2010 - Edição 5 - Ano 3

DOMINGUES, A. R. **Família e Serviços de Reabilitação: resignificando esta relação**. IN: Reabilitação de Pessoas.

ESTEVIÃO, A. M. R. **O que é serviço social**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade**. Rio de Janeiro: WVA-Ed., 2004.

FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. (Orgs.). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico**. 2ª Ed. Curitiba: JURUÁ, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Manual do Entrevistador do Censo Demográfico de 2010**.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA- IBDD. **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença** - Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

GARCIA, D. M. F. **Juventude em tempo de incertezas: enfrentando desafios na educação e trabalho**. São Paulo: Annablume, Fepeming, 2009.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e Mercado de Trabalho: Histórico e Contexto Contemporâneo**. IN: *Jornal da UNICAMP*, 18/03/2011. Disponível em <<http://www.bengalalegal.com/vinicius-garcia>>. Acesso em 17 de agosto de 2013.

GOMES, J. F. B.; CARVALHO, M. O. de. FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. (Orgs.). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico**. 2ª Ed. Curitiba: JURUÁ, 2010.

GONSALVES, E. P. **Iniciação a Pesquisa Científica**. Campinas, SP. Editora Alinea, 2001.

GONZALEZ, R. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho É a Saída? In: CASTRO, J. A. de; AQUINO, L. M. C. de; ANDRADE, C. C. de. **Juventude e políticas sociais no Brasil**. (orgs.). Brasília : IPEA, 2009..

GOLDFARB, C. L. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a relação com o Emprego: o sistema de cotas no Brasil**: Ed. Juruá, Curitiba, 2009.

GIORDANO, B. W. **(D) eficiência e Trabalho**: analisando suas representações. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.

GURGEL, W. B. A triangulação em debate: considerações sobre o modelo minayano de avaliação por triangulação de métodos. **Ciências Humanas em Revista** - São Luís, V. 5, n.1, julho 2007

KALUME, P. de A. **Deficientes**: ainda um desafio para o governo e para a sociedade. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

LANCILLOTTI, S. S. P. Profissionalização da pessoa com deficiência: o que dizem os estudiosos da área. IN: **Deficiência e trabalho**: Polêmicas do nosso tempo. Campinas, São Paulo, 2003.

LEON, A. L. P. Juventudes: uma análise do trabalho e renda da juventude brasileira. In: ABRAMOVAY, M.; ANDRADE, E. R.; ESTEVES, L. C. G. (Orgs.). **Juventudes: outros olhares a diversidade**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; UNESCO, 2007.

LEITE, F. P. A. **O Município Acessível à Pessoa Portadora de Deficiência**: o direito à eliminação de barreiras arquitetônicas. Editora RCS- São Paulo, 2007.

MADRUGA, S. **Pessoas com Deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINELLI, M. L. **Serviço Social**: identidade e alienação. 9 ed. São Paulo, Cortez, 2005.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1975.

MENDONÇA, L. E. A. de. **Lei de Cotas Pessoas com Deficiência**: visão empresarial. São Paulo:LTr, 2010.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social**: Teoria, Método e Criatividade Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MINAYO, M. C. de S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. de (Orgs.). **Avaliação por triangulação de métodos**: Abordagem de Programas Sociais. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. v. 6000. 243 p.

MICHEL, M. H. **Métodos e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos e monografias. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, R. C. **Neoliberalismo - de onde vem, para onde vai?** Editora Senac, S. Paulo, 2001.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; FIAMMETTI, M. A vida no Trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiência. In: FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. (Orgs). **Trabalho e Pessoas com Deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico. 2ª Ed. Curitiba: JURUÁ, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Acesso ao trabalho decente**. Brasília: OIT, 2005. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/info/download/modulo3.pdf>>. Acesso em: 10 de junho de 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2000. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2005.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE- OMS 1980.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. ONU, 2006. UNESCO.

PATTO, M. H. S. Políticas Atuais de Inclusão Escolar: reflexão a partir de um recorte conceitual. In: BUENO, J. G. S.; MENDES, G. M. L.; SANTOS, R. A. dos (orgs.). **Deficiência e Escolarização: novas perspectivas de análise**. Brasília: CAPES, 2008.

PRATES, J. C. Planejamento de pesquisa social. **Temporaless**- Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano 4, n° 7. Porto Alegre: ABESS, 2004.

POCHMANN, M. **Desafio da Inclusão Social no Brasil**. São Paulo: Publisher Brasil, 2004. v. 1. 200 p

REAL, R. B. F. de S. C.; CALDAS, K. H. P. R. A Qualidade da Inclusão da Pessoa com Deficiência por Meio da Prática do Grupo de Apoio Local. In: **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**. Departamento Nacional. Inclusão na educação profissional, 2012, Brasília, 2013.

ROCHA, E. F. Deficiência e Reabilitação: Questões Históricas e Epistemológicas. IN: **Reabilitação de Pessoas com Deficiência: Intervenção em Discussão**. Ed. Roca LTDA. São Paulo, 2006.

RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

_____. Por que Empregar Pessoas com Deficiência? In: FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. (Orgs). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico**. 2ª Ed. Curitiba: JURUÁ, 2010.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Ed. WVA, Rio de Janeiro, 1997.

_____. **Educação Profissional: Desenvolvendo Habilidades e Competências**. Publicado nos Anais do III Seminário Nacional de Formação de Gestores e Educadores, realizado em Brasília (DF) nos dias 24/25 de agosto de 2006.

_____. **Os Serviços de um centro de vida independente**, CVI: Brasil, 2005.

SANTOS, F. J. dos. **História do Amazonas**.; 3º ano Ensino Médio, pag. 193 à 231. Manaus-AM: Editora Novo tempo, 1994.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. Departamento Nacional. **Inclusão na educação profissional**, 2012, Brasília, 2013.

SILVA, M. P. M. **Expressões do Mundo do Trabalho Contemporâneo**: um olhar para os trabalhadores do Parque Industrial de Manaus: EDUA, Manaus, 2010.

SILVA, H. H. C. da. **Expressões da Assistência Social no Médio Juruá-Amazonas**. EDUA. Manaus, 2012.

SILVA, D. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. <http://www.ressoar.org.br/dicas_inclusao_deficientes_trabalho.asp<http://www.bengalalegal.com/vinicius-garcia>>. Acesso em 17 de agosto de 2013.

SILVA S.; VIZIM, M. (Orgs). **Políticas Públicas**: Educação, Tecnologia e Pessoas com Deficiência. Campinas - SP: Mercado de Letras: Associação de Leitura do Brasil (ALB), 2003; 256p.

SIQUEIRA, M. V. S.; SIMÕES, J. T. de O. Violência Moral e Pessoas com Deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho. In: FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. (Orgs). **Trabalho e Pessoas com Deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico. 2ª Ed. Curitiba: JURUÁ, 2010.

SOUSA, C. H. G. **Pessoas com Deficiência Intelectual**: desafios para inclusão nas empresas de grande porte do Polo Industrial de Manaus. Dissertação de (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica o Rio de Janeiro. Departamento de Serviço Social, 2011.

SUPERINTENDÊNCIA DA ZONA FRANCA DE MANAUS. Disponível em <www.suframa.gov.br>. Acesso em 26 de Junho de 2014.

TEIXEIRA, J. B. O desafio da Inclusão Social no cenário atual brasileiro e Amazônico. In: SCHERER, E. (Org). **Questão Social na Amazônia**. Manaus, EDUA, 2009.

UNESCO. **Políticas Públicas de/para/ com juventudes**. Brasília: Unesco, 2004.

WERNECK, C. **Sociedade Inclusiva**: Quem Cabe no Seu Todos? Rio de Janeiro: Ed.WVA, 1999.

APÊNDICES

APÊNDICE (A)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS**

**ENTREVISTA PARA CHEFE DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO E A
COORDENADORA DO PROGRAMA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO
MINISTÉRIO DO TRABALHO AMAZONAS**

Nome: _____

Profissão: _____

Instituição: _____

1. A fiscalização é uma ferramenta importante no cumprimento da Lei de Cotas. Ela está acontecendo? Como?
2. Com que frequência é realizada as fiscalizações nas empresas do Pólo Industrial de Manaus?
() semanalmente () mensalmente () semestralmente () outros
3. Essas fiscalizações são realizadas em parceria com outras instituições?
() sim () não
 - 3.1. Caso positiva, justifique quais as instituições que participam.
4. Como o Ministério do trabalho atua em caso de descumprimento da Lei de Cotas?
5. Após ser atuado, qual o prazo médio para empresa comprovar o cumprimento da Lei de Cotas?
() um mês () dois meses () três meses () quatro meses () cinco meses ou mais
6. O que você pensa sobre a Lei de Cotas (visibilidade)?
7. As empresas fiscalizadas utilizam-se da cota de aprendizagem para preencher as vagas das contas de empregados deficientes? () sim () não
 - 7.1. Caso positivo, justifique!
8. Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas na contratação das pessoas com deficiência?

Obrigada pela participação e colaboração!!!



APÊNDICE (A)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS

ENTREVISTA DIRETOR DO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)- MANAUS

Nome: _____

Profissão: _____

Instituição: _____

1. Existe uma demanda expressiva de pessoas com deficiência que procuram os serviços do SINE diariamente? () sim () não
2. Como é realizado o processo de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas empregadoras?
3. Explique como é feito essa seleção e recrutamento dos jovens com deficiência para trabalhar nas empresas.
4. Qual o perfil da pessoa com deficiência mais exigida pelas empresas empregadoras?
5. Quais são as principais empresas empregadoras que procuram o Sine Manaus?
6. Nesse processo de inclusão é considerado a Lei de Cotas. () sim () não
- 6.1 Justifique.
7. O que você pensa sobre a Lei de Cotas (visibilidade)?
8. As pessoas com deficiência participam das qualificações fornecidas pela instituição?
() Sim () Não
- 8.2. Caso a resposta seja positiva, fale sobre essa qualificação.
9. Existe desistência dos jovens que participam da qualificação profissional?
() sim () não
- 9.1 Se afirmativa, fale sobre os principais fatores que contribuem para desistência desses alunos.
10. Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
11. Quais as principais dificuldades enfrentadas pelo Sine Manaus para inclusão dos jovens pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Obrigada pela participação e colaboração!!!



APÊNDICE (A)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS

ENTREVISTAS PARA OS COORDENADORES DAS INSTITUIÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Nome: _____

Profissão: _____

Instituição: _____

1. Qual a importância dos cursos de qualificação profissional na inclusão do jovem como deficiência no mercado de trabalho.

2. Existe desistência dos jovens que participam da qualificação profissional?

() sim () não

2.2. Caso a resposta seja positiva, justifique os principais fatores que levam a desistência desses alunos:

3. Quais as empresas que mais demandam jovens com deficiência para o mercado de trabalho? Que o tipo de população é menos absorvida pelas empresas para ocupar os postos de trabalho

4. Fale sobre o processo de contratação e recrutamento desses jovens com deficiência?

5. Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas (Visibilidade)?

6. Quais as principais dificuldades enfrentadas por esses jovens nos cursos de qualificação?

7. As atividades de Qualificação Profissional são adaptadas?

() Sim () Não

7.1 Justifique

8. Leia cada item abaixo e utilize a escala de 1 a 5 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo e nem discordo	Concordo	Concordo muito

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
1.A educação profissional inclusiva é um mecanismo facilitador de cidadania para os jovens com deficiência.					
2.As barreiras arquitetônicas urbanas dificultam a sua inclusão da pessoas com deficiência no mercado de trabalho.					
3.As potencialidades dos jovens com deficiência devem ser levadas em consideração					
4.A lei de cotas contribui para o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.					
5.Os cursos de qualificação ou capacitação profissional facilitam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.					
6.A desinformação é uma das principais barreiras para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.					
7.A falta de acessibilidade no transporte público dificulta a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho					
8.A falta de qualificação profissional é uma barreira na hora da contratação das pessoas com deficiência					
10.As empresas se adéquam para receber as pessoas com deficiência					
11.O Benefício de Prestação Continuada é uma barreira para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de Trabalho.					

9.Quais as principais dificuldades enfrentadas por esta instituição para inclusão dos jovens pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Obrigada pela participação e colaboração!!!

APÊNDICE (B)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS**

SURVEY PARA JOVENS COM DEFICIÊNCIA

Questionário: _____

O questionário a seguir é composto por 20 questões que propõe conhecer a visão dos jovens com deficiência sobre sua inclusão no mercado de trabalho. Sua colaboração é muito importante, por isso, responda as questões a seguir da forma mais sincera possível. Tenha a certeza que será mantido o seu anonimato .

Nome: _____

Instituição: _____

1. Idade: _____

2. Sexo:

() masculino () feminino

3. Grau de escolaridade:

() ensino fundamental incompleto

() ensino fundamental completo

() ensino médio incompleto

() ensino médio completo

() ensino superior incompleto

() ensino superior completo

4. Com quantos anos você entrou na escola?

() 6 anos ou menos

() 7 anos

() 8 anos

() 9 anos

() 10 anos

() 11 ou mais anos

5. Quantas vezes você começou a estudar e parou antes do final do ano?

() Nenhuma vez

() 1 vez

() 2 vezes

3 vezes

4 vezes

5 ou mais vezes

6. Cor ou raça:

branca

preta

amarela

parda

indígena

7. Qual o seu tipo de deficiência:

Física

Visual

Mental

Psicossocial

Intelectual

Auditiva

8. Você mora com:

sozinho(a)

Amigos

Pais

cônjuge

outros

9. Estado Civil

casado(a)

solteiro(a)

divorciado(a)

Viúvo(a)

união estável

outros

10. Tem filhos?

sim não

10.1. Se a resposta for positiva, quantos: _____

11. Renda Familiar:

meio salário mínimo

um salário mínimo

dois salário mínimo

três salário mínimo

quatro ou mais salário mínimo

12. Atualmente você trabalha (Se a resposta for Não, pule para questão 15):

sim não

13. Você trabalha:

- por conta própria
- negócios da família
- empregado sem carteira de trabalho assinada
- empregado com carteira de trabalho assinada

14. Qual a ocupação que você exerce no seu trabalho? _____

15. Você já trabalhou em quantos lugares ?

- nenhum um dois três quatro cinco ou mais

16. Você recebe ou já recebeu o Benefício de Prestação Continuada?

- sim Não

17. Que tipo de associações você conhece?

- Associações ou movimentos religiosos.
- Associações educativas ou culturais.
- Associações filantrópicas não religiosas.
- Associação de bairro.
- Associações profissionais ou sindicatos.
- Associações esportivas.
- Outra: Qual? _____

18. Você participa de algumas destas associações você pertence?

- Associações ou movimentos religiosos.
- Associações educativas ou culturais.
- Associações filantrópicas não religiosas.
- Associação de bairro.
- Associações profissionais ou sindicatos.
- Associações esportivas.
- Nenhuma das associações acima.
- Outra: Qual? _____

19. Desejamos saber sua opinião sobre as afirmativas abaixo. Marque em cada questão o número que mais se aproxima de sua percepção sobre as dificuldades e facilidades para você ser incluídos no mercado de trabalho.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo e nem discordo	Concordo	Concordo muito

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
1. Teve dificuldades para ser incluído no mercado de trabalho.					
2.As barreiras arquitetônicas urbanas dificultam a sua inclusão no mercado de trabalho.					
3.A lei de cotas contribui para o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.					
4.O trabalho é importante para sua vida.					
5.Já perdeu oportunidade de emprego por ser uma pessoa com deficiência.					
6.Já sentiu discriminado ao procurar emprego.					
7.Teve dificuldade de conseguir um emprego por ser uma pessoas com deficiência.					
8.Achou difícil se candidatar a emprego por ser uma pessoa com deficiência					
9.Os cursos de qualificação ou capacitação profissional facilitam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.					
10.A desinformação é uma das principais barreiras para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.					
11.A falta de acessibilidade no transporte público dificultam a inclusão					
12.A pouca escolaridade é uma barreira para incluir na hora da contratação das pessoas com deficiência					
13.As empresas se adequam para receber as pessoas com deficiência					
14.A proteção da família dificulta a inclusão das pessoas					

com deficiência no mercado de trabalho					
15.A falta de qualificação profissional é uma barreira na hora da contratação das pessoas com deficiência					

20.As atividades de Qualificação Profissional atende as suas expectativas?

- () Sim, atende e até supera minhas expectativas.
- () Sim, atende às minhas expectativas.
- () Não, não atende às minhas expectativas.
- () Atende só um pouco da minha expectativa.

Obrigada pela participação e colaboração!!!



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS-ICHL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL
E SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS**

APÊNDICE – C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa **Inclusão de Jovens com Deficiência no Mercado de Trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus/AM**, sob a responsabilidade da pesquisadora **Karina Freire Barboza Barros** mestranda do Programa de Pós Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Rua: General Rodrigo Otávio - nº. 3000 - Japiim I, Manaus/AM, telefone (92) 3305 – 4579 – Email: Karina_pipa@yahoo.com.br , sob orientação da Profa. Dra. **Cristiane Bonfim Fernandez**, Rua: General Rodrigo Otávio - nº. 3000 - Japiim I, Manaus/AM, telefone (92) 3305 – 4579 – Email: cristianebf@yahoo.com.br. O objetivo geral do estudo é Analisar o processo de inclusão de Jovens com deficiência no mercado de trabalho de Manaus no período de 2010 a 2013.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de aplicação de Entrevista junto ao Chefe de fiscalização do Trabalho, a Coordenadora do Programa de Pessoas com Deficiência e o Gerente do Sistema Nacional de Emprego- Sine Manaus; Coordenadores dos Cursos de Qualificação Profissional do SENAI e Fundação Paulo Feitoza e Survey será realizado junto aos Jovens com Deficiência que participam dos cursos de qualificação profissional. É importante destacar que os formulários de entrevistas e questionários contêm vários questionamentos acerca do processo de inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho.

Como toda pesquisa com seres humanos envolvem riscos, cabe sinalizar que os riscos decorrentes de sua participação na referida pesquisa são mínimos possíveis, caso ocorra riscos de ordem emocional ou psicológica, serão sanados através de atendimento psicológico, providenciado pela própria pesquisadora sem qualquer ônus ao (a) Sr (a), de forma, que não lhe ocasione qualquer dano ou constrangimento. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardados em sigilo. Se você aceitar participar, estará contribuindo para conhecer sobre a realidade de inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Manaus/AM . Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas – CEP/UFAM no endereço Escola de Enfermagem de Manaus - Sala 07 Rua Teresina, 495 – Adrianópolis – Manaus – AM ,Fone: (92) 3305-5130 - (92) 9171-2496 E-mail: cep@ufam.edu.br - cep.ufam@gmail.com

Consentimento Pós-Informação Eu, _____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

Assinatura do participante

Assinatura do Pesquisador Responsável

Data: ___/___/___



Impressão Dactiloscópica

APÊNDICE – D



Departamento Regional do Amazonas

TERMO DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a realização do Projeto intitulado “INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM”, sob a coordenação e a responsabilidade da pesquisadora KARINA FREIRE BARBOSA BARROS do programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, da Universidade Federal do Amazonas. O referido Projeto de Pesquisa encontra-se sob a orientação da Prof^a Dra. Cristiane Bonfim Fernandez, o qual terá apoio desta instituição.

Manaus,.....de.....de.....

SILVIA BARROS

GERENTE GERAL DE EDUCAÇÃO DO SENAI

APÊNDICE – E**FUNDAÇÃO PAULO FEITOZA****TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a realização do Projeto intitulado “INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM”, sob a coordenação e a responsabilidade da pesquisadora KARINA FREIRE BARBOSA BARROS do programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, da Universidade Federal do Amazonas. O referido Projeto de Pesquisa encontra-se sob a orientação da Prof^a Dra. Cristiane Bonfim Fernandez, o qual terá apoio desta instituição.

Manaus,.....de.....de.....

Larissa Feitoza

Coordenadora do Núcleo de Capacitação Tecnológica

Fundação Paulo Feitoza

APÊNDICE –F

**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO AMAZONAS****TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a realização do Projeto intitulado “INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM”, sob a coordenação e a responsabilidade da pesquisadora KARINA FREIRE BARBOSA BARROS do programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, da Universidade Federal do Amazonas, contato: 9112-4961. O referido Projeto de Pesquisa encontra-se sob a orientação da Prof^a Dra. Cristiane Bonfim Fernandez, o qual terá apoio desta instituição.

Manaus,.....de.....de.....

Dermilson Carvalho das Chagas

Superintendente Regional do Trabalho e Emprego

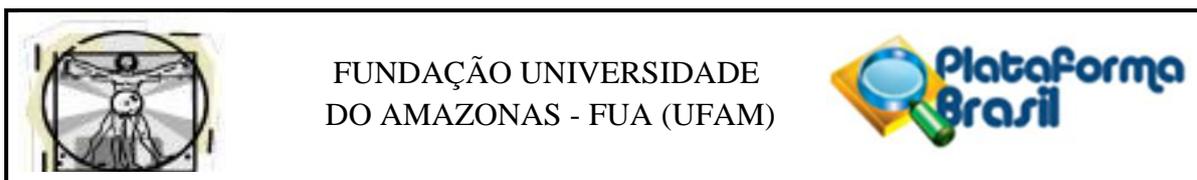
APÊNDICE – G**SISTEMA NACIONAL DE EMPREGOS – MANAUS****TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a realização do Projeto intitulado “INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM”, sob a coordenação e a responsabilidade da pesquisadora KARINA FREIRE BARBOSA BARROS do programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, da Universidade Federal do Amazonas, contato: 9112-4961. O referido Projeto de Pesquisa encontra-se sob a orientação da Profª Dra. Cristiane Bonfim Fernandez, o qual terá apoio desta instituição.

Manaus,.....de.....de 2014.

**ADONAY FARIA SABÁ
DIRETOR SINE MANAUS**

ANEXOS



PARECER CONSUBISTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: INCLUSÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM

Pesquisador: Karina Freire Barbosa Barros

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 26060214.0.0000.5020

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 569.229

Data da Relatoria: 26/03/2014

Apresentação do Projeto:

Resumo:

A Inclusão dos Jovens com deficiência no mercado de trabalho passa a ser um dos grandes desafios das sociedades modernas. Apesar dos significativos avanços na área dos direitos humanos e sociais, grande parcela dessa população encontra-se excluídos da participação social, principalmente, do mercado de trabalho. Neste sentido, a presente pesquisa tem como objetivo Analisar o processo de inclusão de Jovens com deficiência no mercado de trabalho de Manaus no período de 2010 a 2013. A metodologia utilizada abarcará a abordagem quanti-qualitativa, por meio de instrumentos constituídos com questões abertas e fechadas, a saber: entrevista semi-estruturadas que será aplicada junto aos representantes do Ministério do Trabalho do Amazonas; questionário que será aplicado junto aos Coordenadores das Entidades de Aprendizagem e Questionário Survey , o qual será aplicado junto aos alunos dos cursos de qualificação profissional das Entidades de Aprendizagem. Para entendimento da complexidade e dinamicidade que envolve o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Manaus, optou-se por investigar uma instituição de fiscalização- Ministério Estadual do Trabalho, o Sistema Nacional de Emprego - SINE Manaus e as Entidades de Aprendizagens Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI e Fundação Paulo Feitosa todas localizadas na cidade de Manaus. Para a interpretação do material coletado será seguido os ensinamentos da análise de conteúdo. Dessa forma, a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passa a ser é um mecanismo legítimo de cidadania, ou seja, uma

oportunidade que essas pessoas têm de demonstrar suas capacidades e habilidade, pois ser deficiente não é sinônimo de incapacidade.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar o processo de inclusão de Jovens com deficiência no mercado de trabalho de Manaus no período de 2010 a 2013.

Objetivo Secundário:

Traçar o perfil dos jovens com deficiência incluídos no mercado de trabalho formal e os tipos de ocupações por eles exercidas; Conhecer o processo de seleção e recrutamento dos jovens com deficiência contratados pelas empresas; Investigar as demandas que originaram a contratação, e os entraves para a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho; Conhecer a visão do jovem com deficiência sobre a sua inclusão e/ou permanência no mercado de trabalho a fim de identificar os limites e possibilidades deste processo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Como toda pesquisa com seres humanos envolvem riscos, cabe sinalizar que os riscos decorrentes da participação dos sujeitos são mínimos possíveis, caso ocorra riscos de ordem emocional ou psicológica, serão sanados através de atendimento psicológico, providenciado pela própria pesquisadora, de forma, que não ocasione qualquer dano ou constrangimento ao pesquisado.

Benefícios:

Esta pesquisa irá contribuir positivamente para os sujeitos da pesquisa, bem como para a sociedade em geral, visto que serão fornecidas informações fidedignas sobre a realidade do processo de inclusão de jovens com deficiência do mercado de trabalho em Manaus. Destacando os limites e as possibilidades na concretude dos direitos dessas pessoas excluídas da participação social. A visibilidade das informações é fundamental para ampliar a cidadania desses sujeitos de direitos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

1. Metodologia

A pesquisa em tela será realizada a partir da abordagem quanti-qualitativa, a qual levará em consideração a dinâmica da realidade, elegendo para o processo de investigação uma perspectiva de análise de totalidade em permanente transformação, sem esquecer as relações históricas e contraditórias da sociedade. Na contemporaneidade as dimensões quantitativa e qualitativa na pesquisa são primordiais, uma vez que ambas são complementares para chegarmos o mais próximo da realidade. É o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia (MINAYO 1994, p. 22). Referente aos procedimentos metodológicos a serem adotados na pesquisa, estes foram pensados como processos de apropriação e desvelamento do real, por meio de aproximações sucessivas, de modo a propiciar a captação das múltiplas determinações. Para esclarecer ou dar suporte para esta pesquisa foi realizada uma pesquisa de caráter exploratória, a qual foi fundamental para o conhecimento preliminar do objeto a ser estudado. Tendo como base esta pesquisa, foram definidos o Locus e os sujeitos da pesquisa. Primeiramente, buscou-se saber quais as instituições ou organizações que trabalham diretamente com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Manaus-AM. Para tanto, a pesquisadora deslocou-se para o Ministério Estadual do Trabalho e Emprego-AM, sendo fornecidos dados referentes às Entidades de Qualificação Profissional para pessoas com deficiência e também sobre a instituição seleção e recrutamento de pessoas de pessoas inclusão no mercado de trabalho. Conforme os dados fornecidos pelo Ministério Estadual do Trabalho e Emprego, em Manaus tem-se 08 Entidades de Aprendizagem que trabalham diretamente com a qualificação profissional das pessoas com deficiência, as quais estão cadastradas por este órgão, a saber: SENAI Manaus, SENAC, SENAT, Pró-Menor Dom Bosco, ADCAMA associação para o Desenvolvimento Coesivo da Amazônia, CSNSG Centro Social Nossa Senhora Das Graças, CIEE- Centro Integrado Empresa Escola, Obra Social Sementeira de Luz, Instituto Mega de Integração Social. Dentre estas, optou por apenas duas

Entidades: SENAI, Fundação Desembargador Paulo Feitosa. Isto é, a pesquisa contemplará 25% das entidades de aprendizagem na cidade de Manaus. Para entendimento da complexidade e dinamicidade que envolve o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Manaus, também optou-se por investigar uma instituição de fiscalização, o Ministério Estadual do Trabalho, e o SINE Manaus. Somando um total de 04(quatro) lócus de pesquisa.No que concerne o universo da pesquisa, este será delineada posteriormente, pois não se tem dados precisos sobre o quantitativo de profissionais e jovens com deficiência que participam dos cursos de qualificação. Contudo, a amostra a priori será de 21 sujeitos no total geral.os sujeitos da pesquisa são constituídos por quatro categorias: os jovens com deficiência, Coordenadores dos Cursos de Qualificação Profissional, Gerente do SENI Manaus, Coordenadores de Fiscalização nas empresas. Sendo que a amostra de sujeitos pesquisados será de 21, dos quais 16(dezesseis) são jovens com deficiência, 04(quatro) Coordenadores de Cursos de Qualificação e 02(dois) que trabalham no Ministério Estadual do Trabalho e 01(um) Gerente do SINE Manaus.No primeiro momento, de amadurecimento da compreensão teórica do objeto a ser pesquisado, será realizada a pesquisa bibliográfica e documental (documentos, registros e dentre outros). Também serão utilizados os seguintes instrumentos para coletar as informações: Entrevista semi-estruturada(aplicado junto, Gerente do Sine, Chefe de Fiscalização do Trabalho e Coordenadora do Programa PCD do Ministério do Trabalho, Coordenadores do cursos de qualificação nas Entidades de Aprendizagem) e Questionário Survey(alunos dos cursos de qualificação).

Tamanho da Amostra no Brasil: 21

CRONOGRAMA: ADEQUADO

ORÇAMENTO: ADEQUADO

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- 1.Folha de Rosto: ADEQUADO
- 2.Instituição Proponente: ADEQUADO
- 3.Riscos (NO CORPO DO PROJETO): ADEQUADO
- 4.Instrumentos de Pesquisa: ADEQUADO (FORAM APENSADOS AO PROTOCOLO DE PESQUISA)
- 5.TCLE: ADEQUADO
- 4.Termo de Anuência: ADEQUADO
- 6.Declaração que os resultados da pesquisa serão tornados públicos: ADEQUADOS
- 7.Declaração sobre uso e destinação do material: ADEQUADO
- 8.Termo de compromisso do orientador: ADEQUADO
- 9.Currículo Lattes: ENCONTRA-SE NO LINK PLATAFORMA BRASIL
10. Critério de inclusão e exclusão: ADEQUADO
11. Referências: ADEQUADA
12. Metodologia: ADEQUADA

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

6.Folha de Rosto: ADEQUADA

6.1 A pesquisadora no item Instituição Proponente da Folha de Rosto, deverá modificar nos itens: assinatura do responsável, cargo/função e assinatura com carimbo, uma vez que a orientadora assina como coordenadora do curso de pós graduação. Nesse caso a vice coordenadora deverá assinar, uma vez que a coordenadora é a própria orientadora do projeto.

OBS: A PESQUISADORA ATENDEU A TODAS AS PENDÊNCIAS.

Em razão do exposto, somos de parecer favorável que o projeto seja APROVADO, pois a pesquisadora cumpriu as determinações da Res. 466/2012.

É o parecer.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

MANAUS, 26 de Março de 2014

**Assinado por:
Eliana Maria Pereira da Fonseca
(Coordenador)**