



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ  
CENTRO DE HUMANIDADES  
CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

**ALINE ALICE ABREU DE OLIVEIRA**

**SOCIEDADE INCLUSIVA: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO  
MERCADO DE TRABALHO.**

**FORTALEZA – CE  
2011**

**ALINE ALICE ABREU DE OLIVEIRA**

**SOCIEDADE INCLUSIVA: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO  
MERCADO DE TRABALHO.**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Sociais do Centro de Humanidades, da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial de grau de bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosângela Maria Costa Fernandes

Fortaleza – Ce

2011

**ALINE ALICE ABREU DE OLIVEIRA**

**SOCIEDADE INCLUSIVA: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO  
MERCADO DE TRABALHO.**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Sociais do Centro de Humanidades, da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial de grau de bacharel em Ciências Sociais.

Aprovada em: 26/07/11

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosangela Maria Costa Fernandes  
Universidade Estadual do Ceará – UECE

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Nágyla Maria Galdino Drumond  
Universidade Estadual do Ceará – UECE

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Maria de Lourdes Carvalho Nunes Fernandes  
Universidade Estadual do Ceará – UECE

## AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, que sempre esteve guiando e iluminando meus passos.

Aos meus pais, Carlos e Fátima, pelo eterno orgulho, pelo apoio, pelo incentivo e por todo o carinho ao longo deste percurso.

Aos meus irmãos, João Felipe e Ana Carla, pela compreensão, pela paciência e por todo o carinho.

Ao meu tio, Henrique, por toda a dedicação, pelo apoio incondicional, pelo carinho, pela amizade e por toda devoção para realização e concretização desta pesquisa.

As minhas tias, Alina, Núbia, Marta e Aila, pelo apoio e pela amizade.

As minhas avós, Zuila e Alvina (*in memoriam*), que sempre vibraram com todas as minhas vitórias.

Ao João Paulo, companheiro de todos os momentos, pela paciência, pela cumplicidade, pela amizade, pela compreensão, pelo apoio e por todo o carinho dedicado ao longo de todo o percurso deste trabalho.

A professora orientadora, Rosangela Fernandes, que com sua competência, atenção e incentivo, tanto contribuiu para a realização deste trabalho.

Ao João Monteiro Vasconcelos, coordenador do Laboratório de Inclusão, pela credibilidade, pelo apoio, pelo incentivo e pela atenção para a realização deste trabalho.

A toda a equipe do Laboratório de Inclusão, por tornarem esta pesquisa possível.

A minha sempre amiga, Jéssica Soares, que com todo seu empenho e atenção, em muito contribuiu, durante toda minha vida acadêmica, para a concretude deste trabalho.

A todos os meus colegas de curso, em especial a Laís Santos e a Mayara Cavalcante, por todo o incentivo, paciência e carinho.

As novas amizades conquistadas, em especial a Kátia Maciel, a Thielen Taveira, a Ana Kristia, a Valdilene Sousa, a Camila Campelo, a Evelyn Onofre e a Renata Melo que não mediram esforços para que esta pesquisa fosse realizada.

A todos os meus amigos, em especial aqueles que fizeram parte de minha trajetória escolar, pela compreensão de todos os momentos em que estive ausente devido aos incansáveis dias de dedicação aos estudos.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, acreditaram e me incentivaram na busca por todos os meus ideais.

## RESUMO

Esta pesquisa objetiva analisar como o Laboratório de Inclusão realiza a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, este a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará – STDS, observando as relações entre seus funcionários que apresentam esta deficiência e os que não a apresentam. A partir de Sasaki (2006), entendemos inclusão como sendo a adequação da sociedade às necessidades de seus membros, para que possam exercer plenamente seu direito à cidadania, logo ao trabalho. A pesquisa é qualitativa e exploratória, utilizando a entrevista semi-estruturada, a observação de campo e conversas informais como recursos metodológicos. Como resultados, observa-se que a inclusão na STDS encontra-se em um estágio avançado se considerarmos outros órgãos/instituições. As relações entre os funcionários se dão de forma positiva, apesar destes desempenharem um trabalho alienado, como propõe Marx (2002). Percebe-se, a partir de Bourdieu (2002), a violência simbólica sofrida pelos funcionários que apresentam deficiência intelectual, exercida pelos funcionários que não a apresentam, bem como dos gestores da STDS. Conclui-se, ainda, que a melhor compreensão do processo de inclusão se dá por aqueles que estão mais próximos das práticas inclusivas do Laboratório, pois é preciso conhecimento e convivência para que diferenças sejam respeitadas e mudanças realizadas, logo quebra de barreiras atitudinais.

**PALAVRAS-CHAVE:** inclusão, deficiência intelectual, mercado de trabalho.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AA – Acessibilidade Apresenta

AAMR – Associação Americana de Deficiência Mental

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

AD – Acessibilidade Dificultada

ADOC – Abrigo Desembargador Olívio Câmara

AMC – Autarquia Municipal de Trânsito, Serviços Públicos e de Cidadania de Fortaleza

APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

AVA – Aprendendo a Viver com Acessibilidade

CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

FAS – Fundação da Ação Social

FEBEMCE – Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Ceará

FUNSESCE – Fundação dos Serviços Sociais do Estado do Ceará

GACI – Grupo de Arte e Cultura Inclusiva

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

MEC – Ministério da Educação

OMI – Oficina de Música Inclusiva

PCI – Plano de Crescimento Individual

PROAFA – Fundação de Assistência às Favelas da Região Metropolitana de Fortaleza

SAS – Secretaria da Ação Social

SECULT-CE – Secretaria de Cultura do Ceará

SETAS – Secretaria do Trabalho e Ação Social

STDS – Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social

UECE – Universidade Estadual do Ceará



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL: REVISITANDO O PASSADO, COMPREENDENDO O PRESENTE</b>	
2.1	Ressaltando a deficiência intelectual: histórico e evolução da terminologia .....	16
2.2	Breve histórico do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho .....	21
2.3	Analisando o conceito de exclusão social .....	26
<b>3</b>	<b>O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL</b>	
3.1	O Laboratório de Inclusão da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará (STDS) .....	32
3.2	A invisibilidade “intencional” do Laboratório de Inclusão da STDS .....	43
3.3	A oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A.: peculiaridades do emprego assistido para pessoa com deficiência intelectual .....	46
<b>4</b>	<b>A RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL E SEU AMBIENTE DE TRABALHO</b>	
4.1	Entendendo os significados de trabalho na STDS .....	49
4.1.1	A percepção dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual ...	51
4.1.2	A percepção dos funcionários que apresentam deficiência intelectual .....	54
4.2	A inclusão no mercado de trabalho .....	56
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>62</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>66</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>71</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão social de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho tem sido um tema, atualmente, discutido entre os diversos campos do saber. Geralmente, associando-se a inclusão como uma questão de direito, este que deve ser assegurado a todos, sem distinção de classe, cor ou deficiência.

Falamos em inclusão porque percebemos situações onde os seres humanos encontram-se excluídos, e esta é vista como sendo algo desvantajoso e ruim. Logo, segundo Bartalotti (2010, p. 6)

[...] para podermos refletir sobre a inclusão e, principalmente pensar em possibilidades de ações que sejam realmente transformadoras de condições sociais excludentes, é fundamental que nos detenhamos, primeiramente, na compreensão [...] da gênese destas condições [...].

Assim, de modo efetivo, falar em inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho faz-se necessário um movimento de transformação das relações sociais, que será possível, a partir do enfrentamento de estigmas que ligam a deficiência à doença, ao castigo e à desgraça. Logo, ressaltamos que, a inclusão não deve ser limitada a uma questão de acesso, deve partir da premissa de que ela se constitui enquanto garantia de um direito.

Faz-se importante salientar que conforme dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Censo de 2000, o Brasil possui 24,6 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência, o que corresponde a 14,5% da população brasileira. Entre estes, nove milhões encontram-se trabalhando. Temos a deficiência intelectual, segundo o Censo, como sendo a deficiência que apresenta maior dificuldade de inclusão no mercado de trabalho, representando apenas 19,3% do total de pessoas com deficiência que se encontram empregadas, sendo as demais representadas nas proporções seguintes: física ou motora 24,8%, auditiva 34,0% e visual 40,8%.

Com relação ao Ceará, segundo o Censo de 2000, do IBGE, temos um contingente de 1.223.501 pessoas com deficiência com 10 anos ou mais de idade, das quais, 473.049 (38,66%) estão ocupadas.

Assim, percebemos, segundo Araújo; Oliveira; Romagnoli (2011, p. 80), que

[...] a contratação de pessoas com deficiência é um fenômeno recente e precedido por um lento processo histórico, no qual essas pessoas são objeto de inúmeras representações. Se, entre os antigos, elas podiam ser exterminadas, suas representações passam por sucessivas transformações que, aos poucos, lhes permite serem reconhecidas como pessoa, e finalmente, como cidadãos de direitos e deveres.

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho constitui uma luta contra as barreiras arquitetônicas, e acima de tudo, as barreiras atitudinais, onde requer mudanças na forma de pensar e agir para com estas pessoas. Sendo assim, as barreiras atitudinais configuram-se como as mais difíceis de serem modificadas. Com isto, este trabalho enfoca a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, este expressado no espaço da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará – STDS, mediado pelas políticas inclusivas desenvolvidas pelo Laboratório de Inclusão, setor desta Secretaria.

Desta forma, o principal objetivo deste trabalho é analisar como o Laboratório de Inclusão realiza a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, sendo a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará, o campo de observação de nossa pesquisa.

O interesse por esta temática se deu a partir do momento em que iniciamos, em 2010, o estágio na Autarquia Municipal de Trânsito, Serviços Públicos e de Cidadania de Fortaleza – AMC. Muitos devem se perguntar, qual seria a ligação desta com a STDS, o que explicitaremos mais adiante. O início do estágio nessa instituição em uma de suas escolas de trânsito, deu-se na qualidade de educadora. Posteriormente, recebi o convite para trabalhar na sede, onde ficaria alocada na

Divisão de Educação, responsável pela gerência das escolas de trânsito. Este convite, feito pela chefe da Divisão, veio com o intuito de que fosse trabalhado na Divisão um projeto sobre acessibilidade e inclusão no trânsito. Assim, uma das primeiras ações que deveríamos desempenhar seria a formação de parcerias com instituições e órgãos que trabalhassem com a questão da inclusão de pessoas com deficiência.

Munida desta atividade, descobrimos, através de um parente próximo, este funcionário da STDS, a existência do Laboratório de Inclusão. A partir de então, firmada a parceria da AMC com o Laboratório de Inclusão, a partir de março de 2011, passamos a conhecer as políticas inclusivas desenvolvidas por eles.

A partir de então, em virtude do estágio e trabalhando com a temática da inclusão, resolvemos investir em um novo projeto de monografia que abordasse a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Vale lembrar que a escolha por esse tema resultou de um movimento que envolveu várias pessoas e relações, que nos fez desistir do projeto de monografia anterior<sup>1</sup>.

Inicialmente, dirigimo-nos ao Laboratório de Inclusão, não mais como estagiária da AMC, mas como pesquisadora da Universidade Estadual do Ceará – UECE. Ao saber de nosso interesse, o coordenador do Laboratório apoiou prontamente e concedeu a realização da pesquisa.

A priori, tínhamos por objetivo pesquisar a inclusão de todas as deficiências na STDS. Porém, fomos percebendo que isso não seria possível, pois cada deficiência possui suas especificidades, logo, teria que nos dedicar igualmente ao conhecimento de cada uma, o que se tornaria inviável em virtude do meu tempo escasso para a produção desta pesquisa. Optamos, então, pela que consideramos como sendo a deficiência mais complexa para realização da inclusão no mercado de trabalho: a deficiência intelectual.

---

<sup>1</sup>

O projeto anterior tinha como temática a questão ambiental.

Passamos a freqüentar o Laboratório semanalmente, geralmente, as quartas e quintas-feiras. Estes dias, concentravam duas atividades que considerávamos importante para o desenvolvimento da pesquisa, as quartas-feiras aconteciam a Oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A.<sup>2</sup> e as quintas-feiras as reuniões do Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana<sup>3</sup>.

Foram quatro meses de dedicação a pesquisa de campo, de março a junho de 2011, realizando entrevistas semi-estruturadas e conversas informais que serviram de base para a análise do objetivo que pretendemos desenvolver. Optamos por observar e analisar os funcionários que apresentam deficiência intelectual da STDS e que estão ligadas ao Laboratório, através da oficina A.V.A. Observamos, também, os funcionários que não apresentam deficiência intelectual e que trabalham diretamente com os funcionários que apresentam deficiência intelectual, a fim de analisarmos como se dá essa relação social.

Estas entrevistas semi-estruturadas foram realizadas com uma quantidade pequena de sujeitos, pois levamos em consideração, segundo Martinelli (1999, p. 23-24) que

[...] não se trata [...] de uma pesquisa com um grande número de sujeitos, pois é preciso aprofundar o conhecimento em relação àquele sujeito com o qual estamos dialogando. [...] Como não estamos procurando medidas estatísticas, mas sim tratando de nos aproximar de significados, de vivências, não trabalhamos com amostras aleatórias, ao contrário, temos a possibilidade de compor intencionalmente o grupo de sujeitos com os quais vamos realizar nossa pesquisa.

A partir das entrevistas realizadas com estes dois grupos de funcionários, todas gravadas em um celular, foi analisado o entendimento que possuem sobre o que significa trabalho, bem como o significado de inclusão social. Estas entrevistas possuem o caráter de serem semi-estruturadas, o que segundo Gil (1999, p. 120), com essa pesquisa

---

<sup>2</sup> Esta oficina que será mais bem explicada no capítulo 2 deste trabalho, destina-se às pessoas com deficiência intelectual que estão incluídas na STDS, bem como àqueles que estão buscando esta inclusão no mercado de trabalho.

<sup>3</sup> Este será explicado no capítulo 2 deste trabalho.

[...] o entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada. A entrevista focalizada requer grande habilidade do pesquisador, que deve respeitar o foco de interesse temático sem que isso implique conferir-lhe maior estruturação.

Nessas entrevistas, no total de 10 entrevistas sendo 5 para cada grupo, tivemos algumas dificuldades, pois, os funcionários não expressavam bem o que queriam, acreditamos que por conta do caráter inibidor de um material de gravação. As melhores constatações se deram por meio das conversas informais e das observações cotidianas realizadas em campo. Os resultados da pesquisa estão expostos em capítulos.

No primeiro capítulo, faremos um breve histórico sobre a evolução na terminologia adotada para as pessoas com deficiência intelectual, além de ressaltar a terminologia própria do Laboratório de Inclusão. Além disso, será elucidado um histórico geral da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E no fim deste capítulo, será feita uma discussão sobre o conceito de exclusão social, o que consideramos importante abordar, já que estamos nos dispondo a trabalhar com a categoria inclusão social.

No segundo capítulo, mostraremos, inicialmente, o Laboratório e o trabalho que este desempenha dentro da STDS. Em seguida, abordaremos um aspecto que consideramos relevante e que se caracteriza pelo que chamamos de a invisibilidade intencional do Laboratório de Inclusão dentro da STDS, que trata de uma breve análise de algumas barreiras enfrentadas pelo Laboratório dentro de um órgão de caráter público. Ao final deste capítulo, apresentaremos a oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A. e as peculiaridades do emprego assistido para a pessoa com deficiência intelectual.

No terceiro capítulo, abordaremos as entrevistas e observações realizadas no campo de pesquisa. Desta forma, abordaremos a relação de funcionários que apresentam deficiência intelectual e dos que não apresentam e seu ambiente de trabalho, bem como os significados de trabalho e inclusão no mercado

de trabalho, por parte dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual e dos que apresentam.

## **2 A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: REVISITANDO O PASSADO, COMPREENDENDO O PRESENTE**

### **2.1 Ressaltando a deficiência intelectual: histórico e evolução da terminologia**

Ao se fazer um estudo sobre a inclusão social de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, primeiramente, precisamos entender conceitualmente o que significa esse termo. Para tal, é preciso se reportar a uma análise histórica a fim de entendermos como se deu a constituição desse conceito.

A deficiência intelectual “é um distúrbio conhecido há muitos séculos e designado através das mais diversas nomenclaturas: deficiência mental, oligofrenia, retardo mental, debilidade mental, imbecilidade, idiotia, apoucamento mental, entre outros” (KRYNSKI, 1969 apud CAVALCANTE, 2003, p. 66).

Na Antiguidade e Idade Média, os deficientes intelectuais eram tidos como sendo possuidores de certas forças, ou do bem ou do mal, sendo estas possessões demoníacas ou divinas. Esses indivíduos acabavam sendo abandonados ou eliminados do convívio social.

Com o advento do cristianismo, essas atitudes de abandono são deixadas de lado, e os deficientes intelectuais passam a ser vistos como filhos de Deus. Com isso, surgem as primeiras informações sobre os espaços de assistência, espaços estes em organizações religiosas. Porém, estes, surgem apenas com a função de abrigo, não garantindo que os deficientes estivessem livres de isolamento.

No Renascimento, surge a preocupação com o indivíduo e os males que o afligiam. Segundo Bartalotti (2010, p. 42), “tem-se o início do período das chamadas concepções científicas sobre a deficiência, [...] não eram mais enquadrados como possessos, mas sim doentes”. Assim, os deficientes não mais são considerados como vítimas de forças sobrenaturais, e sim como pessoas doentes.



Entre os séculos XVIII e XIX, ocorre uma evolução no campo da medicina. As pessoas com deficiência intelectual, que com o renascimento passaram a ser vistas como doentes, adquirem direito a tratamentos.

No século XX, ampliam-se os estudos da psicologia, da educação e da sociologia, temos então uma preocupação com a influência do meio social e da educação no desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual. Conclui-se que, muitas das alterações que ocorrem com essas pessoas têm influências psicossociais. A deficiência intelectual deixa de ser vista como doença. Medidas sociais, além das medidas ligadas a saúde, são designadas para promoção real do desenvolvimento dessas pessoas.

Ao fim do século XX, inicia-se um período em que se deflagrou, de forma marcante, uma preocupação com a inclusão social das pessoas com deficiência. Porém, apesar dos avanços, ainda existem atitudes que foram marcas de períodos passados, como nos afirma Bartalotti (2010, p. 44), pois

[...] quando olhamos para a história, é que embora as concepções venham evoluindo, muitas ideias continuam arraigadas, permeando os olhares sobre a pessoa com deficiência. Assim, não é raro ouvirmos a frase: “ele hoje está possuído”; ou ainda “ele é a cruz que devo carregar”, “é o anjo que Deus me deu”; vemos síndromes convulsivas sendo atribuídas a possessões demoníacas e tratadas com exorcismo em vez de com medicações anticonvulsivantes, e tantos outros fatos que ainda demonstram como as chamadas concepções pré-científicas ainda permeiam o imaginário social.

Os estudos avançam, e mais recentemente, surge uma nova visão sobre o papel social que o indivíduo com deficiência intelectual passa a exercer na sociedade. Este é visto como alguém que apenas exige cuidados especiais, e constitui-se como integrante de sua comunidade.

Com isso, temos uma conceituação de Deficiência Mental<sup>4</sup> que é uma referência básica a nível internacional, estabelecida pela Associação Americana de Deficiência Mental – AAMR. Segundo consta na referência, a deficiência mental

---

<sup>4</sup> Mais tarde, esta terminologia será substituída pelo termo deficiência intelectual, que venho abordando, e que será explicitado mais adiante.

[...] caracteriza-se por registrar um funcionamento significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, desempenho na família e comunidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, lazer e trabalho. (BRASIL, 1994, p 15).

Por outro lado, o Ministério da Educação – MEC, adota um enfoque multidimensional para caracterizar a deficiência mental. Ele se inspira no modelo estabelecido pela AAMR, incluindo a função intelectual e as habilidades adaptativas. (BRASIL, 1995).

Krynski, seguindo essa linha de raciocínio, define a deficiência mental<sup>5</sup> como um “complexo conjunto de síndromes das mais variadas etiologias e quadros clínicos diferentes cujo denominador comum é a insuficiência intelectual” (KRYNSKI, 1969 apud CAVALCANTE, 2003, p. 66).

Em pesquisas recentes, têm-se os autores comungando de um pensamento homogêneo acerca da conceituação da deficiência elucidada, agregando desenvolvimento cognitivo reduzido juntamente com as restrições as adaptações. Percebemos isto, com a publicação do relatório sobre a saúde no mundo da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001). Este mostra que a deficiência intelectual caracteriza-se como um distúrbio definido pela inibição do desenvolvimento mental, o qual é contemplada pela diminuição das aptidões de cognição, linguagem, faculdades motoras e sociais.

Entendemos que uma pessoa com deficiência intelectual possui especificidades em seu desenvolvimento social. E este entendimento surge com o avanço do processo de inclusão social, como perceberemos adiante. O que se precisa compreender, e principalmente rebater, é uma barreira, presente em toda a história, que limitou bastante o desenvolvimento social destas pessoas, muito mais até do que as próprias limitações impostas pela deficiência, que é o preconceito.

---

<sup>5</sup>

Esse termo é adotado pelo autor citado.

Para Figueira (2006), o preconceito é um comportamento adquirido e aprendido, alicerçado na desinformação. Através da atitude preconceituosa, busca-se marginalizar aqueles a quem geralmente atribui-se certas características menos “nobres”. Com Amaral (1994), entendemos que o preconceito é um conceito formado anteriormente á experiência.

O preconceito limita a pessoa com deficiência intelectual, já que produz um “pré-julgamento”, baseado num passado histórico de segregação e exclusão, impedindo que, de fato, essas pessoas exerçam seus papéis sociais, enquanto incluídos em um espaço.

Outro aspecto a ser elucidado, após a conceituação de deficiência intelectual, é a evolução na terminologia designada para especificar esta deficiência, passando de doente a atual expressão pessoas com deficiência intelectual, estabelecida a partir da Declaração de Montreal sobre a Deficiência Intelectual.<sup>6</sup>

Louco, doido, mongolóide, idiota e tantos outros termos pejorativos marcam a história das pessoas com deficiência intelectual (assim como a das demais pessoas com deficiência). Até a adoção do atual termo, passamos por tantos outros diversos.

Durante as décadas de 1950, 1960 e 1970, foi mantido o termo *excepcionais* para designar a quem apresentasse uma deficiência mental. Com o surgimento de estudos e práticas educacionais na área de altas habilidades ou talentos extraordinários nas décadas de 80 e 90, o termo *excepcionais* passou a referir-se a pessoas com inteligência lógico-matemática abaixo da média (pessoas com deficiência intelectual) e a pessoas com inteligências múltiplas acima da média (SASSAKI, 2003).

No Brasil, por volta da década do ano de 1980, populariza-se o termo pessoa portadora de deficiência mental. Contudo, as pessoas com deficiência ponderaram que não portam deficiência; “que a deficiência que elas têm não é como

---

<sup>6</sup> Declaração Internacional aprovada em 5 de junho de 2001 pelo Congresso Internacional "Sociedade Inclusiva", realizado em Montreal, Quebec, Canadá.

coisas que às vezes portamos e às vezes não portamos (por exemplo, um documento de identidade, um guarda-chuva)". (SASSAKI, 2003). Passou-se a designar, então, pessoas com deficiência mental.

Com a Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual, passamos a utilizar o termo deficiência intelectual em substituição à deficiência mental. Recomendam aos Estados incluir a "Deficiência Intelectual" nas suas classificações, programas, áreas de trabalho e iniciativas com relação a "pessoas com deficiências intelectuais" e suas famílias a fim de garantir o pleno exercício de seus direitos e determinar os protocolos e as ações desta área. (DECLARAÇÃO DE MONTREAL SOBRE A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL, 2004).

Para o presente trabalho, será utilizado o termo deficiência intelectual, em consonância com o que foi instituído pela Declaração de Montreal. Porém, é importante destacar que no *lôcus* de minha pesquisa, outra terminologia é adotada.

O Laboratório de Inclusão, setor da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará – STDS, diretamente responsável pela inclusão das pessoas com deficiência na Secretaria, faz uma abordagem peculiar no que diz respeito à denominação específica para as pessoas com deficiência intelectual. A terminologia adotada é acessibilidade dificultada cognitiva. Para tal, o Laboratório apresenta uma justificativa para escolha e adoção desta terminologia, onde se expressa nas palavras de Vasconcelos afirmando que

"Quanto à acessibilidade humana, os rótulos "pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência, com limitação, deficientes intelectuais, mentais, excepcionais, cadeirantes, surdos, cegos, com necessidades especiais, podem ter várias interpretações, positivas ou negativas, pejorativas ou preconceituosas, valem ainda mais de acordo com a intencionalidade com que são pronunciadas. Bem melhor assumir a culpa de um meio ambiente debilitado e desigual, então propomos o termo "Pessoa com Acessibilidade Dificultada" ou Ads<sup>7</sup>. AD Físico, AD auditivo, AD visual e AD cognitivo. "Assim teremos mais subsídios para conquistar um melhor nível de consciência humana, para enfrentar preconceitos e transformar as barreiras físicas e humanas em ambientes acessíveis para todos, um desenho universal também para as palavras".

---

<sup>7</sup> Termo criado pelo Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana da STDS, em 2004 e oficializado em 18/09/2007, processo nº 073919489.

O Laboratório pretende assim, transferir para a sociedade o peso da responsabilidade com os deficientes, fazendo-se entender que cabe a sociedade adequar-se e estar acessível a todos, não limitando a eles, o fardo histórico desta situação.

## **2.2 Breve histórico do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Todas as pessoas devem ser respeitadas, não importa o sexo, a idade, as origens étnicas, a orientação sexual ou as deficiências. Uma sociedade aberta a todos, que estimula a participação de cada um, aprecia as diferentes experiências humanas e reconhece o potencial de todo cidadão é denominada *sociedade inclusiva*. (GODOY, 2009, p. 07)

O processo histórico de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é longo, cheio de obstáculos e dificuldades. A história destas pessoas é constituída de maus-tratos, exclusões e atitudes segregadoras. Foram diversas as atitudes assumidas pela sociedade em relação às pessoas com deficiência.

Devido à evolução dos estudos e pesquisas empreendidos na área das deficiências, chegou-se a conceber à pessoa com deficiência não mais apenas o perfil de doente, mas sim o de pessoas capazes de conviver em sociedade, participando de forma mais presente e ativa, das diversas atividades sociais.

Esse processo histórico de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho resultou em diferentes fases. Vivenciamos três destas, a priori: exclusão, segregação e integração. Atualmente vivenciamos uma quarta e última fase, a inclusão.

A fase denominada como exclusão caracteriza-se por nenhum acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Considerava-se que empregar essas pessoas era uma forma de exploração e deveria ser condenada por lei.

(SASSAKI, 2006). Além disso, nessa fase, a sociedade enxerga a deficiência como uma forma de impedimento à execução do trabalho, desconsiderando a potencialidade dessas pessoas. A força produtiva foi menosprezada e as chances para as pessoas com deficiência qualificarem-se profissionalmente eram reduzidas.

Temos, durante essa fase, o conceito de exclusão social encontrado de modo bem explícito, que pelo ponto de vista sociológico, enquadra-se como referindo-se sempre a um processo social de não reconhecimento do outro, ou de rejeição, ou, ainda, intolerância. Trata-se, pois, de uma representação que tem dificuldades de reconhecer no outro, direitos que lhes são próprios.

Percebemos ainda que existem alguns fatores que exercem destaque e reforçam a exclusão. A falta de escolaridade e qualificação profissional, pouco estímulo e incentivo da família, pouca ou nenhuma informação sobre seus direitos enquanto profissionais ativos e o último, e mais sério, o preconceito, este que perpassa todas as fases do processo de inclusão social.

Na segunda fase intitulada segregação, as pessoas com deficiência passaram a desempenhar algum tipo de trabalho, não podendo ser considerado um emprego, e este sendo desempenhado dentro de instituições filantrópicas ou em seus próprios domicílios. Para Sasaki (2006, p. 59), “essa prática tinha elos com sentimentos paternalistas e também com certo objetivo de lucro fácil da parte das empresas, que assim podiam usar uma mão de obra barata e sem vínculos empregatícios”.

Já na fase de integração, categorias diversas de trabalho foram disponibilizadas às pessoas com deficiência, porém, nessa fase, acontece a adaptação do deficiente sem que a empresa sofra qualquer alteração, ou seja, a condição de deficiente é elucidada como pertinente apenas ao indivíduo, ficando a sociedade fora dessa responsabilidade para com ele. Bartalotti (2010, p. 20) afirma que

[...] quando falamos em integração, nos referimos a um processo que os autores costumam chamar como “de mão única”, um processo pelo qual se

espera que os diferentes [...] se modifiquem, se transformem, para se adaptar às exigências da sociedade. A esta, por sua vez, pouco cabe fazer, a não ser receber esses “sujeitos adaptados ou readaptados”.

Sasaki (2006) ilustra bem essa fase, caracterizando-a em três modos. O primeiro modo tem as pessoas com deficiência contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação. O segundo modo abrange as pessoas com deficiência, que após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho. No terceiro modo, pessoas com deficiência trabalham em empresas que as colocam em setores exclusivos, separadas dos demais funcionários que não apresentam deficiência, de preferência afastadas do contato com o público.

A quarta e última fase, vivenciada na atualidade e em constante evolução, intitula-se inclusão. Surge com o objetivo de adequação da sociedade às necessidades de seus membros, para que possam exercer plenamente seu direito à cidadania. Especificando para o mercado de trabalho, entendemos que incluir uma pessoa com deficiência é poder oportunizar uma vaga para um profissional também capaz de exercer as tarefas estabelecidas, respeitando-se os limites e a condição de cada um. Na inclusão, não se pode confundir limitações que decorrem de alguma deficiência com sua incapacidade social, afetiva ou profissional.

Importante destacar que essas fases não ocorreram em etapas, como estruturado acima, em alguns momentos, elas conviveram. Segundo Sasaki (2006, p. 16-17), “ainda hoje vemos a exclusão e a segregação sendo praticadas em relação a diversos grupos sociais vulneráveis [...] Mas também vemos a prática da tradicional integração dando lugar, gradativamente, à da inclusão”.

A inclusão baseia-se no modelo social da deficiência, onde rejeita as posturas da sociedade com os deficientes estabelecidas nas fases anteriores. Esse modelo estabelece que os problemas das pessoas com deficiência não pertencem a ela tanto quanto pertence à sociedade. Com isso, fica sendo responsabilidade da

sociedade adequar-se às necessidades de todos os seus diferentes membros, equiparando as oportunidades e eliminando as desvantagens das pessoas com deficiência para exercerem seus papéis sociais.

Fletcher (1996 apud SASSAKI, 2006, p. 45) explica que o modelo social da deficiência "focaliza os ambientes e barreiras incapacitantes da sociedade e não as pessoas deficientes". O modelo social foi formulado por pessoas com deficiência e agora vem sendo aceito também por profissionais não deficientes. Ele enfatiza os direitos humanos e a equiparação de oportunidades. Esse modelo social coloca a sociedade como sendo a detentora do problema e propõe que as mudanças culturais e políticas são fontes iniciais de solução.

Com o processo de inclusão, surge um conceito novo dentro do panorama do mercado de trabalho, que até então não havia despontado, visto às condições em que as pessoas com deficiência encontravam-se frente às escassas possibilidades de estarem empregadas, trata-se do conceito de empresa inclusiva. Para Sasaki (2006, p. 63),

[...] uma empresa inclusiva é, então aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas e implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão [...].

Com o modelo social da deficiência, as empresas inclusivas ganham respaldo em suas práticas, já que voltam sua atenção para a inclusão de pessoas com deficiências, proporcionando que essas pessoas tenham seus limites e capacidades levados em consideração, logo, respeitados por parte dos empregadores, que tem suas empresas adequadas para a absorção dessa mão de obra.

A abertura do mercado de trabalho aos indivíduos com deficiência é evidenciada e impulsionada a partir de legislações que foram elaboradas para assegurar esse direito. Diferentemente do que tínhamos anteriormente, onde as leis direcionavam para espaços de atendimento segregados, endossando a



característica da deficiência enquanto problema do indivíduo, eximindo a sociedade de qualquer responsabilidade.

A primeira Carta Constitucional que enfatizou a tutela da pessoa deficiente no mercado de trabalho foi a Constituição Federal de 1988. O art.7º, inciso XXXI preceitua “a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Este inciso reitera o art. 3º, inciso IV que estabelece como objetivo da República Federativa do Brasil a “promoção do bem de todos, sem preconceitos [...] e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988).

As principais leis federais, promulgadas após a Constituição de 1988, foram: nº 7853/89<sup>8</sup> e nº 8028/90 - esta última alterou a anterior, e o decreto nº 914/93. Este decreto instituiu a política nacional para a integração da pessoa com deficiência, atribuindo à Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, a ampla divulgação desta política. A CORDE é um órgão vinculado ao Ministério da Justiça, cujas funções são sugerir planos, programas, projetos, cumprindo instruções superiores, com a cooperação dos demais órgãos da Administração Pública Federal.

No ano de 1991, a Lei nº 8.213/91 através do Plano de Benefícios de Previdência Social, em seu art. 93, estabeleceu o sistema de cotas em que as empresas que têm entre cem e duzentos empregados devem reservar uma cota de pelo menos 2% da quantidade de vagas para profissionais com deficiência. Para empresas com até quinhentos funcionários, a cota sobe para 3% e com até mil, para 4%. Acima de mil funcionários a cota estipulada pela mesma lei é de 5%. As empresas que não cumprem essa legislação podem pagar multa, que varia entre R\$ 1.195,13 à R\$ 119.512,33, sendo prevista no art. 133º da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

---

<sup>8</sup> A Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 “dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências” (BRASIL, 1989, p. 1920).

Porém, percebemos e entendemos a importância de uma lei, e por estarmos nos referindo às pessoas com deficiência, percebemos a importância da Lei de Cotas, mas, é interessante que se saiba que nenhum decreto por si só é capaz de incluir. Segundo Bartalotti (2010, p. 47-48),

[...] a lei garante o acesso; é preciso que se garanta a permanência e sucesso. Não basta partilhar dos espaços sociais, é preciso neles permanecer e, principalmente, é preciso que se tenha sucesso. E isso não se garante por decreto; repito, não se inclui por decreto.

É importante que aliada aos decretos e leis, associemos dois pontos que merecem destaque para que, assim, consigamos a mudança que a inclusão propõe. Além do decreto, precisamos também de conhecimento e convivência, pois, a partir da convivência é que podemos criar empatia e respeito pelo outro, bem como compreender as particularidades de cada um, assim, passaremos a adquirir a diversidade como constituinte da sociedade. Tal como a convivência, o conhecimento torna-se fundamental para que saibamos as necessidades específicas de cada pessoa com deficiência, e então, possa existir o respeito a partir do conhecimento da verdade e não, a partir de estereótipos.

### **2.3 Analisando o conceito de exclusão social.**

O homem é um ser que tem como característica inerente, sua necessidade de estar em grupo, de pertencer a um grupo. Existe o desejo de viver em sociedade com seus semelhantes, portanto, nos enquadrados como seres sociais.

Quando, este ser, percebe-se isolado, à margem do grupo, surgem, então, tentativas de incluí-lo, novamente, à sociedade.

A exclusão social encontra-se há tempos nas discussões sobre a situação social e, com isso, apresenta-se nos seus mais diversos usos. Oliveira (1997 apud

NEUHOLD, 2008 p. 01) considera, então, que “chamar a todos e quaisquer grupos sociais desfavorecidos de excluídos pode levar a contra-sensos, sendo necessário assimilarmos as suas origens e naturezas distintas, assim, como tratarmos a questão com estratégias diferentes”.

Inicialmente, faz-se necessário que se percebam as distinções que existem entre os conceitos de pobreza e desigualdade, para em seguida compreendermos a exclusão social, que difere dos conceitos mencionados anteriormente.

Para Nascimento (1994, p. 30), “pobreza significa a situação em que se encontram membros de uma determinada sociedade despossuídos de recursos suficientes para viver dignamente, ou que não têm as condições mínimas para suprir suas necessidades”. São aqueles que se encontram sem alimentos suficientes, roupas e moradia.

Em contrapartida, Nascimento (1994, p. 30) admite ser a desigualdade social um conceito que “refere-se à distribuição diferenciada, numa escala de mais a menos, das riquezas produzidas ou apropriadas por uma determinada sociedade, entre os seus participantes”.

Embora próximos, os conceitos de pobreza e desigualdade são distintos entre si, sem necessariamente, possuírem uma relação de dependência. Portanto, “um determinado país pode ter uma grande desigualdade de suas riquezas sem que haja pobres” (NASCIMENTO, 1994, p. 30).

Nascimento (1994, p. 31) aborda o conceito de exclusão como sendo “o ato de excluir, de colocar à margem um determinado grupo social, o conceito sociológico [...] refere-se sempre a um processo social de não reconhecimento do outro, ou de rejeição, ou ainda intolerância”. Tem-se, com Nascimento (1994, p. 32) uma concepção de exclusão que determina que o cidadão passar a “não ter direito a ter direitos”. O cidadão considerado a margem da sociedade passar a não ser reconhecido como semelhante, assim, busca-se expulsá-lo do convívio social, chegando, em alguns casos, a serem exterminados.

Com frequência, costuma-se associar a noção de desigualdade a de exclusão social. Contudo, é preciso compreender que, o que ocorre, é a interpretação dos processos de exclusão enquanto sinônimos de pobreza, de miséria, de desigualdade social. “Todos os problemas sociais passam a ser atribuídos mecanicamente a essa coisa vaga e indefinida a que chamam de exclusão [...] como se a exclusão fosse um deus-demônio que explicasse tudo”. (MARTINS, 1997, p. 16).

A partir do sociólogo brasileiro José de Souza Martins, entendemos que o conceito de exclusão social surge para substituir a idéia de “processos de exclusão”, logo, fenômenos de inclusão social não satisfatórios, pois

[...] essa categoria tão extremamente vaga (no sentido de imprecisa e vazia), que é a exclusão, substitui a idéia sociológica de processos de exclusão (entendidos como processos de exclusão integrativa ou modos de marginalização). O rótulo acaba se sobrepondo ao movimento que parece empurrar as pessoas, os pobres, os fracos, para fora da sociedade, para fora de suas “melhores” e mais justas e “corretas” relações sociais, privando-as dos direitos que dão sentido a essas relações. (MARTINS, 1997, p. 16)

Para Martins (1997, p. 26-27), não há, propriamente exclusão, e sim formas injustas e marginalizadas de inclusão.

[...] o que vocês estão chamando de exclusão é, na verdade, o contrário da exclusão. Vocês chamam de exclusão aquilo que constitui o conjunto das dificuldades, dos modos e dos problemas de uma inclusão precária e instável, marginal. A inclusão daqueles que estão sendo alcançados pela nova desigualdade social produzida pelas grandes transformações econômicas e para os quais não há senão, na sociedade, lugares residuais. Tem sentido que vocês pensem assim, ainda que de um modo insuficiente, porque exclusão, de fato, sociologicamente, não existe. Ela é, na sociedade moderna, apenas um momento da dinâmica de um processo mais amplo; um momento insuficiente para compreender e explicar todos os problemas que a exclusão efetivamente produz na sociedade atual. [...] Rigorosamente falando, só os mortos são excluídos [...].

Já Castel (1997) reconhece três subconjuntos de práticas de exclusão ao longo da história, para que questionemos sob quais condições o uso do termo exclusão é legítimo. O primeiro consistiria na eliminação completa de comunidade e

o genocídio seria a sua última forma. O segundo subconjunto resultaria na construção de espaços fechados e isolados dentro da própria comunidade. O último subconjunto seria o status especial atribuído a certas categorias da população para que possam coexistir na comunidade, com a privação, porém de certos direitos e da participação em determinadas atividades, sendo considerado o subconjunto que apresenta, talvez, a principal ameaça nos dias atuais. Aqui, se enquadram os deficientes intelectuais.

Os deficientes intelectuais sofreram, e de certa forma ainda sofrem, com essa negação de seus direitos, esta exclusão. Ferindo um dos princípios da Conferência de Montreal (2004), que constata que “todas as pessoas com deficiências intelectuais são cidadãos plenos, iguais perante a lei e como tais devem exercer seus direitos com base no respeito nas diferenças e nas suas escolhas e decisões individuais”.

Nascimento (1994) ressalta, ainda, a importância de se delimitar as múltiplas dimensões da exclusão social, na tentativa de embasar a sua concepção acerca deste conceito. A dimensão histórica elucida que este conceito não é novo, está presente em todos os aspectos ao longo da história. A dimensão econômica abordando o não acesso aos bens materiais e simbólicos por boa parte da sociedade, como consequência principal da revolução científico-tecnológica. A terceira e última dimensão seria a da representação social, pois os excluídos, tendo em vista a dimensão econômica, acabam sofrendo com a quebra de vínculos sociais.

Embasada sobre estas três dimensões, Nascimento (1994, p. 35), apresenta a proposta de uma nova exclusão social, esta “que se constrói num processo simultaneamente econômico, com a expulsão do mundo do trabalho, cultural, pela representação específica de não reconhecimento ou negação de direitos, e social, através da ruptura de vínculos societários e, por vezes, comunitários.

Para o presente trabalho, dialogamos, diretamente, com o pensamento estabelecido por Bartalotti<sup>9</sup>. Esta autora explicita sua abordagem acerca do conceito de exclusão social, estabelecendo um paralelo com o de inclusão social, expondo a seguinte análise:

[...] se encaramos esses conceitos como dinâmicos, ou seja, mutuamente constituídos, não é possível que, para analisá-los, sejam considerados como antagônicos. Só se pode falar em inclusão porque há a exclusão; só se fala de excluídos porque, como já foi afirmado anteriormente, há aqueles que, de alguma forma, não o são, os ditos incluídos (BARTALOTTI, 2006, p. 08).

Para a autora, quando falamos em exclusão, de forma absoluta, sem estabelecermos a que exclusão estamos nos referindo – que sujeito encontra-se excluído, de que espaço o mesmo está sendo excluído e por qual motivo isto acontece – poderemos estar cometendo um erro de análise da situação. Por isso, Bartalotti considera um grande equívoco não serem considerados estereótipos de exclusão, ou seja, generalizar que todas as pessoas de determinado grupo são, obrigatoriamente, excluídas, pois

[...] a exclusão, portanto, não é arbitrária, acidental, fruto do acaso ou da sorte; ela nasce de uma ordem social legitimada por valores, ideologias que, de certa forma, a “justificam”. A exclusão é fruto das formas de organização da sociedade e das maneiras que se estabelecem as relações entre as pessoas. (BARTALOTTI, 2010, p. 15).

Assim, entende-se que quando se fala em exclusão, logo como consequência a inclusão, abordamos questões relacionadas a uma organização social, que com a definição de grupos de pessoas, impõe os espaços que cada um deve ocupar. A inclusão social é vista como uma forma de mudança de lugar social. Propõe-se a tirar alguém de um lugar e incluí-lo em outro. Logo, “falar em inclusão social implicar falar em democratização dos espaços sociais, em crença na

---

<sup>9</sup> Terapeuta Ocupacional, Mestre e Doutora em Psicologia da Educação pela PUC/SP, Coordenadora Adjunta do Curso de Terapia Ocupacional do Centro Universitário São Camilo, Presidente da ATOESP – Associação de Terapia Ocupacional do Estado de São Paulo, Consultora Científica da LACE – Núcleo de Ações para a Cidadania na Diversidade; Professora dos cursos de Terapia Ocupacional e Pedagogia do Centro Universitário São Camilo.

diversidade como valor [...] Incluir não é apenas colocar junto [...]”. (BARTALOTTI, 2010, p. 16).

Bartalotti (2010) analisa a exclusão partindo de seu entendimento como “sofrimento ético-político, ou seja, algo que envolve a dignidade do sujeito e que se expressa na sua relação com a sociedade”. Logo, o resgate de valores éticos universais, funcionando como um direcionamento para as ações no sentido do desenvolvimento da consciência moral deve ser a base para que seja rompido o processo de exclusão.

### **3 O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

#### **3.1 O Laboratório de Inclusão da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará (STDS)**

O Laboratório de Inclusão integra a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará – STDS. Antes de adentrarmos no campo do Laboratório em si, é importante que conheçamos o contexto do seu surgimento dentro da STDS.

Inicialmente, em 1987, surge a Secretaria da Ação Social – SAS – criada através da Lei nº 11.306, de 01 de abril de 1987<sup>10</sup>, com o objetivo de coordenar todas as ações da área social. Sendo esta, ligada a Fundação dos Serviços Sociais do Estado do Ceará – FUNSESCE, a Fundação de Assistência às Favelas da Região Metropolitana de Fortaleza – PROAFA e a Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE. A partir de outubro do mesmo ano, a Coordenadoria Estadual da Defesa Civil passou a fazer parte da SAS.

Constituiu-se em 1991, a mudança do nome da Secretaria, que passa a se chamar Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS, por meio da Lei nº 11.809 de 22 de maio de 1991<sup>11</sup>. Agora se soma às funções que já eram exercidas, a de gerar oportunidades de emprego e rendas para todos, bem como vinculadas a Fundação da Ação Social – FAS<sup>12</sup> e a Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE.

Com a Lei nº 12.961 de 03 de novembro de 1999<sup>13</sup>, a Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS absorveu toda a estrutura organizacional e o

---

<sup>10</sup> Lei Estadual que “dispõe sobre a extinção, transformação e criação de Secretarias de Estado e cria cargos de Subsecretário e dá outras providências”. (CEARÁ, 1987, p. 01). Criada pelo então governador do Estado, Tasso Ribeiro Jereissati.

<sup>11</sup> “Compete à Secretaria do Trabalho e Ação Social planejar, coordenar, supervisionar, controlar e executar as ações de apoio às comunidades e às organizações populares, estimulando sua participação efetiva no processo de desenvolvimento da sociedade”. (CEARÁ, 1991, p. 09).

<sup>12</sup> A FAS é resultado da incorporação da PROAFA e da FUNSESCE.

<sup>13</sup> Essa lei reestrutura a Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS e dá outras providências. “Ficam autorizadas as extinções da Fundação do Bem Estar do Menor do Ceará –



quadro de servidores da Fundação da Ação Social – FAS, extinta mediante o Decreto nº 25.696<sup>14</sup>, de 29 de novembro de 1999 e da Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE, também extinta pelo Decreto nº 25.967<sup>15</sup>, da mesma data. Com isso, que se deu durante o ano de 1994, passa a ser um órgão de execução e coordenação da Política do Trabalho e Assistência Social, na esfera do Estado do Ceará.

Em 2003, por meio da Lei nº 13.297, de 07 de março de 2003<sup>16</sup>, a Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS passar a denominar-se Secretaria da Ação Social – SAS. Então, adquire como competências: planejar, coordenar, executar, acompanhar e avaliar as Políticas de Assistência Social e da Criança e do Adolescente.

Finalmente, em 2007, a Secretaria da Ação Social – SAS, através da Lei nº 13.875, de 07 de fevereiro de 2007<sup>17</sup>, e do Decreto nº 28.658 de 28 de fevereiro de 2007<sup>18</sup>, foi reestruturada absorvendo toda a estrutura organizacional de Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo, passando, assim, a ser chamada Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, tendo como fins o

---

FEBEMCE [...] e da Fundação da Ação Social – FAS. [...] Caberá à Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS, adotar as providências administrativas que se fizerem necessárias, especialmente quanto à deliberação sobre direitos, encargos e obrigações das Fundações de que trata o *caput* deste artigo. [...] Os servidores da Fundação do Bem Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE e da Fundação da Ação Social – FAS, serão absorvidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS”. (CEARÁ, 1999a, p. 03).

<sup>14</sup> Por meio deste Decreto, “fica extinta a Fundação da Ação Social – FAS; [...] Os servidores da FAS serão absorvidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS”. (CEARÁ, 1999b, p. 01).

<sup>15</sup> Por meio deste Decreto, “fica extinta a Fundação Estadual do Bem Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE; [...] Os servidores da FEBEMCE serão absorvidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS”. (CEARÁ, 1999c, p.02).

<sup>16</sup> Segundo esta lei, “a Secretaria do Trabalho e Ação Social passa a denominar-se Secretaria da Ação Social, com a competência de: planejar, coordenar, acompanhar e avaliar as Políticas de Assistência Social e da Criança e do Adolescente, de acordo com os princípios e diretrizes estabelecidos nas [...] Lei Orgânica da Assistência Social e Estatuto da Criança e do Adolescente”. (CEARÁ, 2003, p. 06).

<sup>17</sup> Dentro desta Lei é importante salientar uma das finalidades da, então, STDS, no tocante a temática proposta por este trabalho: “Compete à Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social [...] implementar projetos de iniciação profissional para jovens com foco na aprendizagem e inserção no mercado de trabalho [...]; garantir o desenvolvimento de ações de inclusão social e produtiva [...] de pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade. Contribuindo para diminuição dos índices de pobreza e desigualdade social no Ceará; [...]”. (CEARÁ, 2007a, p. 08).

<sup>18</sup> Este Decreto “dispõe sobre a competência, estrutura organizacional e a denominação dos cargos de direção e assessoramento superior da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS)”. (CEARÁ, 2007b, p. 02).

desenvolvimento socioeconômico do Estado e a promoção da Cidadania. Sendo este modelo o que persiste até o momento atual.

Dentro deste panorama de surgimento e mudanças na estrutura da Secretaria, a partir de 1991, iniciam-se as primeiras atividades relacionadas ao que futuramente viria a chamar-se Laboratório de Inclusão.

O surgimento do Laboratório de Inclusão, partiu dos estudos, da reflexão, da inquietação e confronto com este modelo de sociedade que vivemos e condenamos, pela visível necessidade de colaborar com a idéia de um novo modelo social, livre, solidário e consciente. (VASCONCELOS, 2011a).

Com a iniciativa de João Monteiro Vasconcelos<sup>19</sup>, começa-se a desenvolver ações inclusivas na, até então chamada, Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS. Iniciando com a coordenação dos estágios universitários (em breve será mais detalhado), adotando como categoria de seleção a de estudantes em situação de vulnerabilidade social, ou seja, “portadores de HIV, vítimas de câncer, de orfandade prematura - qualquer condição que atrapalhasse a obtenção de um estágio”. (DIÁRIO DO NORDESTE, 2011, p. 02). Por um longo período, até meados do ano de 2004, se manteve esta iniciativa.

Em 2004, em um primeiro momento, foram feitas observações e aplicações de questionários na, então, STDS e houve a constatação do descumprimento da Lei Federal nº 10098, de 19 de dezembro de 2000<sup>20</sup>, e da Lei Estadual nº 12916 de 30 de junho de 1999<sup>21</sup> e das Normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. Foi feito um mapeamento dentro da sede da STDS a fim de se conhecerem todos os setores e o comportamento de seus integrantes, para que em seguida, as pessoas com acessibilidade dificultada<sup>22</sup> pudessem ser incluídas da melhor forma.

---

<sup>19</sup> Jornalista e coordenador do Laboratório de Inclusão.

<sup>20</sup> Essa Lei estabelece “normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”. (BRASIL, 2000, p. 02).

<sup>21</sup> Esta Lei “dispõe sobre as normas de adaptação de prédios de uso público, a fim de assegurar o acesso adequado aos portadores de deficiência”. (CEARÁ, 1999d, p. 01)

<sup>22</sup> Terminologia adotada pelo Laboratório de Inclusão, explicada no capítulo 1 deste trabalho.

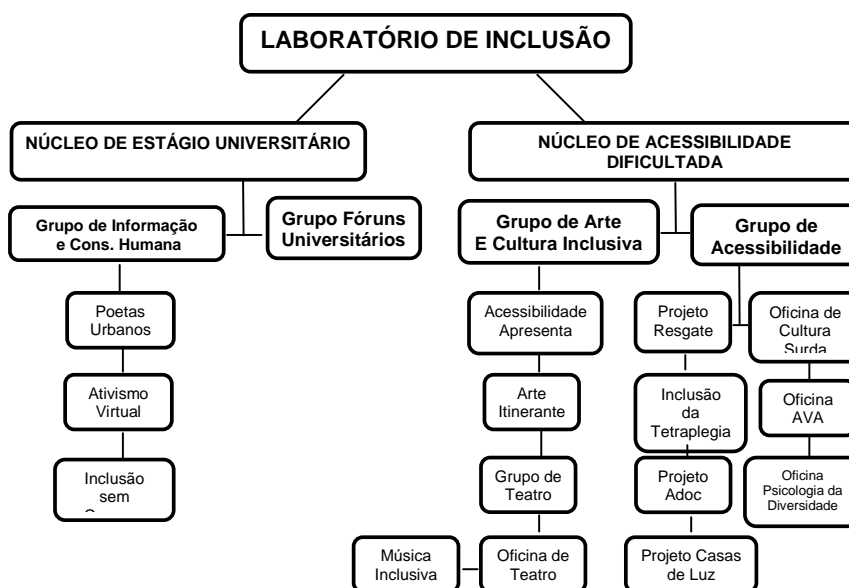
Logo após este primeiro momento, ocorreu o desenvolvimento e aplicação de projetos de inclusão para estudantes do ensino médio, universitários e trabalhadores com acessibilidade dificultada. Com a inclusão, foi criado o Grupo de Estudos Universitários e Apoio à Acessibilidade Humana, coordenado pela Unidade de Aplicação de Estágio Universitário da STDS e Laboratório de Inclusão.

A partir do Diário Oficial do Estado do Ceará, em 28 de julho de 2008, através da Portaria nº 252/2008, o Laboratório de Inclusão é oficializado.

Atualmente, o Laboratório encontra-se com 222 funcionários, entre técnicos, assistentes técnicos, estagiários universitários, estagiários do 1º passo<sup>23</sup> e técnicos voluntários. Composto pelo Núcleo de Estágio Universitário e Núcleo de Acessibilidade Dificultada, o Laboratório de Inclusão funciona dentro dos espaços físico e funcional da STDS, promovendo a inclusão pelo trabalho de estudantes de nível médio, universitários e trabalhadores com Acessibilidade Dificultada – AD, ou vulnerabilidade social, através de seleção e acompanhamento, dentro de projetos específicos para cada Núcleo. A seguir o organograma da estrutura do Laboratório.

---

<sup>23</sup> Projeto criado por meio de ações do Governo do Estado do Ceará, através da STDS, tendo como principal objetivo criar oportunidades através de cursos profissionalizantes e encaminhamento para o mercado de trabalho de adolescentes e jovens entre 16 e 24 anos, alunos de escolas públicas do Ensino Fundamental ou Médio, com renda per capita familiar de até ¼ do salário mínimo. Disponível em: <<http://www.primeiropassobolsista.com.br/>> Acesso em: 16.05.2011.



O Núcleo de Estágio Universitário é responsável pela seleção, acompanhamento e avaliação de todo processo de aplicação de estágio universitário na STDS. Atualmente, a STDS dispõe de estagiários (entre bolsistas, voluntários e outros) em suas Unidades<sup>24</sup>, alcançando um número superior a 150 estudantes engajados. Estão conveniadas à STDS, através do Núcleo de Estágio, 14 faculdades e universidades<sup>25</sup> e há uma ampla gama de cursos acompanhados.<sup>26</sup>

A Pré-seleção ocorre através da avaliação do currículo e de observações, onde é dado destaque à afinidade ao trabalho a ser desenvolvido com os diversos usuários de cada Unidade da STDS. Ressalte-se que compõe a clientela da STDS: crianças e mulheres vítimas de violência, adolescentes em conflito com a lei, famílias em situação de vulnerabilidade social, idosos e pessoas com acessibilidade dificultada. A seguir, um período de Estágio Probatório dá margens a se observar o nível de comprometimento, a motivação e o interesse que o estudante universitário em seleção apresenta. Com base em pesquisa realizada em 2007 pelo Laboratório

<sup>24</sup> As unidades de estágio da STDS que possuem estagiários com acessibilidade dificultada ou em vulnerabilidade social somam um total de 29, que são, por exemplo, Centro Comunitário Luiza Távora – Pirambu, Centro Educacional Aldaci Barbosa Mota, Centro Educacional São Miguel, Centro Educacional Cardeal Aloisio Lorscheider – CECAL, Abrigo Tia Júlia, Abrigo Desembargador Olívio Câmara – ADOC, Escola de Vida Sabor e Arte – EVISA, entre outros.

<sup>25</sup> Entre estas estão Centec, Christus, FA7, Fac, Face, Fanor, FFB, Fic, Flated, IFCE, Uece, UFC, Unifor e Uva.

<sup>26</sup> Entre eles estão Administração, Arquitetura, Ciências Sociais, Direito, Educação Física, Enfermagem, Fisioterapia, Jornalismo, Letras, Pedagogia, Psicologia, Serviço Social, Terapia Ocupacional.

de Inclusão, houve cerca de 95% de satisfação do público interno da STDS com o quadro de pessoas selecionadas pelo Núcleo de Estágio Universitário.

De acordo com a legislação vigente sobre Estágio, é destinado um percentual de 10% do total de vagas a estudantes universitários com acessibilidade dificultada. Ainda, em todos os Editais de Seleção, o Núcleo de Estágio estabelece uma 'cota paralela' direcionada para estudantes universitários que apresentam histórico de vulnerabilidade social. São estudantes que, por motivo de pobreza, preconceitos diversos, problemas de saúde, orfandade etc., necessitam de uma inclusão qualitativa e individualizada. Afirma-se que, mesmos nesses casos, o processo seletivo mantém a mesma exigência de afinidade e comprometimento com o trabalho a ser desenvolvido. Através da seleção, do acompanhamento constante e das avaliações mencionadas, atrelados às relações mantidas e devidamente observadas entre o público interno e externo, é formado um Laboratório de Inclusão no cotidiano de cada Unidade de Estágio da STDS.

Por meio de uma política de pesquisa, debate e aprimoramento, o Laboratório de Inclusão coordena, atualmente, quatro grupos de estudos elaborados e vivenciados por estudantes universitários da STDS. São eles, Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana, Grupo de Estudos dos Fóruns Universitários, Grupo de Estudos de Informação e Consciência Humana e Grupo de Arte e Cultura Inclusiva. Através do trabalho desenvolvido pelo Núcleo de Estágios Universitários, foram desenvolvidos dois Grupos de Estudo: o de Informação e Consciência Humana e o de Fóruns Universitários. Por meio do Núcleo de Acessibilidade Dificultada foram iniciados o Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana e o Grupo de Arte e Cultura Inclusiva.

O Grupo de Estudos dos Fóruns Universitários surgiu com o crescimento e valorização do campo de estágio universitário, em Unidades da STDS, e com a importância da função de estagiário como apoio à área técnica. É uma atividade feita por estagiários e conta com a orientação e o apoio do Laboratório de Inclusão. Ocorrem de dois em dois meses, desde 2005, com variações de horário na tentativa de facilitar o acesso para o maior número de estagiários. Tem como objetivo reunir todos os estagiários da STDS e convidados, promovendo uma integração técnica,

através de exposição de trabalhos e debates de temas atuais relacionados com a rotina desenvolvida junto aos usuários das diversas unidades de estágio. Ao fim dos encontros bimestrais, é produzido um jornal que aborda as principais questões discutidas no fórum. Este se chama Estagiornal<sup>27</sup> e é produzido pelo Grupo de Estudos de Informação e Consciência Humana.

O Grupo de Estudos de Informação e Consciência Humana tem como objetivo melhorar a integração entre funcionários, técnicos, bolsistas e estagiários da STDS, diminuindo a distância entre setores e facilitando a acessibilidade, a comunicação e o fluxo de informações. O principal objetivo é a prática da produção literária interna, principalmente através de textos técnicos que exemplifiquem as atividades da STDS e promovam a reflexão humana e aquisição de valores socioculturais, através da divulgação de textos de opinião, lazer e literatura. A partir deste Grupo de Estudos, temos a Oficina de Poetas Urbanos, o Projeto Ativismo Virtual e o evento Inclusão Sem Censura.

A Oficina de Poetas Urbanos caracteriza-se pelo desenvolvimento de trabalhos voltados para a capacidade de leitura, interpretação e produção textual, além de orientação vocacional e acompanhamentos individuais a estagiários engajados pelo Projeto Primeiro Passo que estejam regularmente em qualquer série do Ensino Médio. Um dos objetivos da Oficina é melhorar a capacidade de expressão oral e escrita, ampliando a visão crítica de temas relacionados à consciência humana (sociedade, política, educação, preconceito etc.). É uma Oficina organizada e produzida por estagiários. O projeto Ativismo Virtual foi desenvolvido a partir da entrada de um estudante de comunicação social no Laboratório, para que houvesse a divulgação do Laboratório por meio de outras mídias, por exemplo, o *twitter* e o *facebook*. Já, o Inclusão Sem Censura caracteriza-se como um evento, onde ocorrem debates semestralmente, abertos ao público em geral. O primeiro ocorreu em outubro de 2010, e teve como temática o Racismo, Deficientismo<sup>28</sup> e Homofobia. O segundo Inclusão Sem Censura está marcado para acontecer em junho deste ano de 2011, tendo como temática as religiões.

---

<sup>27</sup> Algumas edições do Estagiornal poderão ser lidas no seguinte site: <<http://issuu.com/labdeinclusao>>.

<sup>28</sup> Segundo explicações de João Monteiro, caracteriza-se como sendo o preconceito contra pessoas com deficiência. É um termo recém traduzido do inglês.

O trabalho desenvolvido pelo Núcleo de Acessibilidade Dificultada tem como objetivo treinar e acompanhar os funcionários com acessibilidade dificultada, desenvolvendo atividades de acompanhamento com os setores nos quais estes estão lotados, auxiliando e viabilizando tecnicamente os colaboradores para a melhoria de suas habilidades. Atualmente, o Núcleo orienta o Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana, que por sua vez dá suporte a projetos (Casas de Luz, Abrigo Desembargador Olívio Câmara – ADOC, Inclusão da Tetraplegia e Resgate) e oficinas (Aprendendo a Viver com Acessibilidade – AVA, Estudos da Cultura Surda e Psicologia da Diversidade) e o Núcleo de Arte e Cultura Inclusiva que possui o Projeto Acessibilidade Apresenta, o Projeto Arte Itinerante, o Grupo de Teatro, a Oficina de Teatro e a Oficina de Música Inclusiva.

O Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana surgiu com o intuito de planejar uma real política de inclusão, tendo como finalidade o aprendizado, a colaboração e a parceria dos trabalhos de transformação do meio ambiente da STDS em um ambiente mais inclusivo. É importante destacar, que a maior conquista do Laboratório de Inclusão, desde a criação do Grupo de Estudos e Apoio à Acessibilidade Humana em 2004, foi tornar real a inclusão qualitativa dentro dos espaços funcionais da STDS, com a aplicação do projeto de geração de emprego e renda, inclusão de todas as acessibilidades dificultadas, em todas as funções, desde o técnico de nível superior até o apoio as atividades auxiliares. Todas as vagas foram preenchidas através de processo seletivo, com avaliação de currículo, entrevistas individuais e estágio probatório, avaliando níveis técnico e emocional, pontualidade e assiduidade, relacionamento interpessoais, nível de interesse e disponibilidade. O acompanhamento das inclusões, pela equipe técnica do Laboratório de Inclusão, promoveu o desenvolvimento pessoal de cada inclusão, com a implantação do Plano de Crescimento Individual – PCI<sup>29</sup> e participação nos projetos e oficinas que serão explicitados nos parágrafos seguintes.

Além disso, é objetivo do Grupo manter a acessibilidade humana como necessidade essencial ao convívio harmonioso entre as diferenças. Dentro deste Grupo temos: o Projeto Resgate, o Projeto Casas de Luz, a Oficina de Estudos da

---

<sup>29</sup>

Ver anexo A.

Cultura Surda, o Projeto Abrigo Desembargador Olívio Câmara – ADOC, a Oficina de Psicologia da Diversidade, o Projeto Inclusão da Tetraplegia e a Oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A.

O Projeto Resgate tem como objetivo o acompanhamento e a preparação de pessoas com vulnerabilidade social ou com algum tipo de acessibilidade dificultada para ingressarem no mercado de trabalho.

O Projeto Casas de Luz visa a construção e manutenção de imóveis residenciais que promovam a devida assistência a pessoas com acessibilidade dificultada, para que possam gerir suas próprias despesas. Este projeto encontra-se em processo de estudos e pesquisas para encontrar a melhor forma de ser efetivado.

A Oficina de Estudos da Cultura Surda, de periodicidade semanal, visa prestar orientações sobre a cultura surda, normas de convivência e noções preliminares da Língua Brasileira de Sinais – Libras, objetivando uma melhoria no convívio entre ouvintes e pessoas com acessibilidade dificultada auditiva.

O Projeto ADOC caracteriza-se pela inclusão de pessoas com acessibilidade cognitiva, promovendo, especialmente, a oportunidade de ingresso no mercado de trabalho dos internos do Abrigo Desembargador Olívio Câmara – ADOC, unidade da STDS.

A Oficina de Psicologia da Diversidade trabalha com a noção do grupo terapêutico, prestando atendimento semanal a colaboradores e estagiários com ou sem acessibilidade dificultada.

O Projeto Inclusão da Tetraplegia tem como objetivo a promoção de meios de financiamento e capacitação para pequenos negócios, que possam ser mantidos na própria residência das pessoas envolvidas. Este projeto, como o Projeto Casas de Luz, também se encontra em fase de estudos e pesquisas para que seja efetivado.



A Oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A., de caráter semanal, tem como objetivo o desenvolvimento de atividades que promovam melhoria na qualidade de vida e no desenvolvimento profissional de pessoas com acessibilidade dificultada cognitiva. Esta oficina será melhor explicitada no tópico 2.3.

O Grupo de Arte e Cultura Inclusiva – GACI foi somado a estrutura do Laboratório mais recentemente. Este grupo, entretanto, já existia e atuava ligado ao Grupo de Acessibilidade Dificultada. O GACI tem como objetivo coordenar todos os projetos e ações ligados a “arte e cultura inclusiva” do Laboratório de Inclusão da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS. Entre seus objetivos específicos temos: coordenar os projetos: Oficina de Música Inclusiva – OMI, Oficina de Teatro e Acessibilidade Apresenta – AA; construir e atualizar um banco de dados de artistas com acessibilidade dificultada – AD; supervisionar as oficinas itinerantes e participar, organizar e ou executar eventos ligados a “arte e cultura inclusiva”. Fazem parte deste grupo: o Projeto Acessibilidade Apresenta, o Projeto Arte Itinerante, o Grupo de Teatro, a Oficina de Teatro e a Oficina de Música Inclusiva.

O Acessibilidade Apresenta é um projeto que tem como objetivo intermediar e divulgar o trabalho de pessoas com acessibilidade dificultada ligadas à arte para que possam gerar emprego e renda através dela.

O Projeto Arte Itinerante tem como objetivo desenvolver trabalhos que busquem a sensibilização humana, relacionando-se com o racional e o sentimental do homem, proporcionando uma melhor qualidade de vida.

A Oficina de Teatro trabalha noções básicas de teatro como expressão corporal e facial, imitação vocal, improvisação e criação de personagens que proporcionem ao participante um trabalho de autoconhecimento. Esta oficina é direcionada para aqueles que querem iniciar a atividade teatral, são as primeiras noções. Através de acordo fechado com a Secretaria de Cultura do Ceará (SECULT-CE), as atividades hoje acontecem no Theatro José de Alencar.

O Grupo de Teatro é composto por aqueles que se destacam na oficina de teatro. Estes, agora fazendo parte do grupo de teatro, irão participar de apresentações de peças teatrais dirigidas pela professora do grupo de teatro, Amidete Aguiar.

A Oficina de Música Inclusiva é facilitada por instrutores da STDS com acessibilidade dificultada visual com a promoção de oficinas de violão, teclado e bateria para adolescentes do Projeto Primeiro Passo e usuários dos Centros Comunitários São Francisco e Luiza Távora (Pirambu) e Centro Educacional Patativa do Assaré.

O Laboratório conta com um Código de Ética dos Estagiários do Laboratório de Inclusão da STDS. O Código de Ética “Relaciona os direitos e deveres correlatos de seus membros, [...] indica aos que têm vínculos ativos dentro da unidade, o caminho a ser seguido para que exerçam suas atividades de forma competente, íntegra e eficaz [...]” (CÓDIGO DE ÉTICA:...do laboratório de inclusão da STDS, 2010, p. 7). Este, foi elaborado pela equipe do Laboratório e posto em circulação a partir de 2010.

Cabe destacar, por fim, que o Laboratório possui, também, construída ao longo dos vinte anos de existência, uma ideologia própria. Esta se embasa, prioritariamente, na noção de ética, “a ética acontece quando praticamos a generosidade, a simplicidade e a responsabilidade social [...] A intenção do não egoísmo nas atitudes ensaia e evolui o aprendizado de ser humano, promove a ética” (Ibid, p. 5).

### **3.2 A invisibilidade “intencional” do Laboratório de Inclusão da STDS**

É importante que seja abordado qual a situação do Laboratório dentro da STDS. Pois, ao observamos o organograma<sup>30</sup> da estrutura da Secretaria,

---

<sup>30</sup>

Consta no anexo B.

percebemos a ausência do Laboratório. Então, nos questionamos, por que isso ocorre?

É fundamental esclarecer que a intenção não é desenvolver uma discussão aprofundada sobre esta questão, pois como poderão constatar, é um assunto que necessitaria de aprofundamento teórico. Mas, a intenção é, apenas, expositiva, uma explanação com base nos relatos do Laboratório. Então, precisamos entender porque o Laboratório de Inclusão encontra-se de forma invisível dentro do organograma da STDS.

Existe no Brasil uma cultura de pessoalidade e interesses que fogem das necessidades de executar políticas de inclusão, pela intenção de transformação social, melhoria da qualidade de vida das pessoas, desenvolvimento ou evolução crescente.

Isso se deve, em parte, a alternância de poder existente no Brasil, refletindo a prática de destruir ou anular tudo aquilo que foi feito por gestões anteriores, sem responsabilidade social, sem critério de avaliação e sem qualidade técnica. “A inconstância das estruturas funcionais das repartições públicas brasileiras promove os excessos de redesenhos nos planejamentos, as alterações de gestões, pelos acordos políticos, o cancelamento de projetos já em andamento” (VASCONCELOS, 2011b). Mudam-se nomes, alteram-se objetivos, metas, missões, num desmoronamento total das políticas públicas. Assim, segundo as palavras de João Monteiro Vasconcelos “esta prática atrasa sensivelmente os possíveis avanços da inclusão”.

Outra questão nociva ao desenvolvimento social é o apadrinhamento político. Decorrente de acordos políticos, os eleitos colocam partidários em cargos públicos, sem atentar para critérios seletivos ou qualificação técnica. Os indicados a estes cargos assumem, enquanto gestores, funções, que por diversas vezes, são desconhecidas. Assim, inventam projetos e ações desastrosas, interferem negativamente no trabalho de servidores públicos comprometidos e experientes, prejudicando o andamento de políticas públicas.

Tudo isto acontece também na Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Ceará. A cada novo secretário, projetos são destruídos ou anulados, sendo essa atitude repetida a cada nova gestão, repetindo um ciclo nocivo ao desenvolvimento social.

Quando o (a) governador (a) assume, ele encarrega-se da demanda de cargos apadrinhados politicamente, indicando-os para cada secretaria e demais órgãos. Então, o secretário, que por si só é fruto de um acordo político, ele não é fruto de uma competência gerencial, na maioria dos casos, assume uma determinada secretaria. Este secretário, ao assumir, vivencia o momento da divisão dos cargos que serão ocupados dentro da secretaria. Seus apadrinhados politicamente são os escolhidos para esses cargos. Assim sendo, acontece o que foi relatado acima, projetos são impedidos de continuarem se desenvolvendo, pois os novos gestores passam a interferir.

Com isso, de forma intencional, acontece um movimento diferente com o Laboratório de Inclusão. Ele encontra-se fora do organograma da STDS. Retornando ao questionamento levantado no início, por que isso ocorre?

Ao assumir, o novo secretário fará a divisão dos cargos dentro da secretaria se valendo do organograma dela. Como o Laboratório não está presente neste organograma, o secretário não o “enxerga”, fazendo assim, todas as divisões entre os demais setores, deixando o Laboratório prosseguindo com suas atividades. Em um momento seguinte, João Monteiro Vasconcelos, vai ao secretário e apresenta o Laboratório, garantindo, assim, a continuidade de seus projetos, pois, segundo o próprio Vasconcelos (2011c):

“A inclusão tem um tempo indeterminado. Por exemplo, quando você trabalha a tetraplegia, você não pode pré-determinar um tempo para que ocorra a inclusão desta deficiência, pois existe um percurso bastante longo, pesquisas e discussões, até a chegada da inclusão. O Laboratório não pode prevêê este tempo. Não se pode definir a vida de uma pessoa, extremamente subjetiva, como está definida a construção de uma obra pública, que é algo material, pois envolve sentimentos, envolvimento social, envolve tolerância, envolve preconceitos e uma série de fatores subjetivos”.

Segundo Vasconcelos (2011a) exemplifica bem a necessidade desta invisibilidade:

[...] aconteceu no ano de 2000, quando uma estudante de serviço social, com deficiência visual procurou o antigo Setor de Estágio, para participar do processo seletivo. Promovemos uma reunião com três gestores da SAS (Secretaria da Ação Social), a reação foi rápida: “Você é louco de encaminhar uma estudante cega para nossas Unidades, vai ser um perigo, como ela vai atender os adolescentes, fazer estudos de caso ou visitas domiciliares?”. Naquele momento percebi que poderia ter duas opções de reação, acatar com a decisão das gestoras, ou romper com os preconceitos e incluir a estudante mesmo sem a aprovação. Acho que naquele momento surgia o Laboratório de Inclusão. A estudante foi incluída como estagiária de serviço social, passando dois anos, com conceito ótimo em todas as avaliações.

Como toda política pública, a política de inclusão necessita de um trabalho contínuo e sem interferências de gestores apadrinhados politicamente. Dessa forma, mantendo a invisibilidade intencional, o Laboratório “protege” e dá sequência a suas políticas de inclusão.

O Laboratório de Inclusão, atualmente, tem autonomia dentro da STDS. Executa seus projetos de forma independente, pois, acreditam que “sem autonomia nada se cria, tudo se repete [...] a ausência de autonomia provoca um atraso no andamento das políticas públicas.” (VASCONCELOS, 2011a).

Constance Kamii (1991) propõe que a autonomia não é a mesma coisa que liberdade completa, a autonomia significa ser capaz de considerar os fatores relevantes para decidir qual deve ser o melhor caminho da ação. Pois, para um Laboratório, a autonomia é imprescindível, já que existe a necessidade constante de serem tomadas decisões e efetivadas criações num constante processo de evolução, pois ocorrem, em especial no Laboratório de Inclusão, experiências com a inclusão de vidas humanas, num enfrentamento intencional com a sociedade em que estamos inseridos.

### **3.3 A oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A.: peculiaridades do emprego assistido para a pessoa com deficiência intelectual.**

A deficiência intelectual é o foco de abordagem deste trabalho. Sendo assim, cabe destacarmos algumas peculiaridades próprias desta deficiência, enquanto incluída no mercado de trabalho.

A pessoa com deficiência intelectual apresenta dificuldades ou nítido atraso em seu desenvolvimento neurológico, motor, obtenção da fala e outras habilidades. Estas necessitam de pessoas ativas que os auxiliem a fim de que sejam minimizadas as dificuldades decorrentes desta deficiência. Segundo Mantoan, a pessoa com deficiência intelectual precisa ter assegurado “uma ação concomitante de apoio e estimulação da construção de seus instrumentos intelectuais (estruturação mental) e de utilização mais ampla, adequada e eficiente dos mesmos na resolução de situações-problemas (funcionamento intelectual)”. (1997, p. 62).

Como a pessoa com deficiência intelectual tem algumas de suas funções intelectuais comprometidas, ela pode também ter dificuldades em seu desenvolvimento e no seu comportamento, principalmente no aspecto da adequação ao contexto a que pertence, e com a mesma igual dificuldade nos campos da comunicação, do cuidado consigo, dos talentos sociais, da interação familiar, nos estudos, no lazer e no campo profissional. Sendo assim, com base no que foi exposto, de forma prática, o Laboratório de Inclusão passou a desempenhar algumas atividades com estas pessoas para um melhor desempenho no mercado de trabalho.

Para tal, foi desenvolvida uma oficina intitulada “Aprendendo a Viver com Acessibilidade” – A.V.A. Esta, criada em março de 2008, foi pensada para dedicar-se às pessoas com deficiência intelectual que haviam sido recém-admitidos na STDS, enquanto estagiários.

Com a inclusão, inicialmente de apenas duas pessoas com esta deficiência, o Laboratório de Inclusão sentiu a necessidade de criar uma oficina que

voltasse sua atenção a deficiência intelectual, pois já existiam de forma atuante oficinas e projetos voltados para as outras deficiências – visual, auditiva e física.

Aos poucos, foram sendo incluídas na oficina outras pessoas com deficiência intelectual, vindo, inclusive, de outras instituições que também se dedicam a inclusão social. Com isso, houve a necessidade de serem criadas duas turmas, uma para o período da manhã e outra para o período da tarde, visando atender dois direcionamentos diferenciados. Pela manhã, seria a A.V.A. profissional, a qual trabalharia com as pessoas com deficiência intelectual que já encontravam-se incluídas no mercado de trabalho. Pela tarde, seria a A.V.A. estágio, onde seriam contempladas as que ainda não se encontravam incluídas no mercado de trabalho, mas que almejavam esta inclusão.

O propósito inicial desta oficina era trabalhar aspectos da vida pessoal, caminhando num segundo momento para as questões ligadas ao mercado de trabalho. Baseada numa metodologia de experimentação prática, ou seja, por falta de teoria específica para a área, a oficina foi toda construída com base nas ações práticas, observando as necessidades e características próprias da deficiência intelectual e adaptando de modo que estas pessoas tivessem condições de desempenhar da melhor forma suas atividades profissionais.

Com o avanço nas contratações de pessoas com deficiência intelectual e, por conseguinte, participação na oficina, foi necessário que houvesse um processo para selecionar os possíveis ingressos na A.V.A., pois, o Laboratório conta com uma estrutura pequena para realização desta, logo, não daria para contemplar todos que tivessem interesse em participar. Assim, passaram a ser realizadas entrevistas com os facilitadores da oficina para avaliação das pessoas com deficiência intelectual que desejassem fazer parte. Estas precisariam ter um determinado perfil que pudesse ser trabalhado e incluído no mercado de trabalho, visando principalmente aquelas que externassem interesse em trabalhar.

Estas pessoas, que não atingiam o perfil do Laboratório, eram encaminhadas para outras instituições parceiras, como a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, que possuíam condições de também

desenvolverem atividades com estas pessoas, antes delas serem incluídas no mercado de trabalho.

Atualmente, a oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade, continua mantendo a estrutura de duas turmas, com os mesmos focos citados acima. É facilitada por uma estudante de psicologia e uma de pedagogia, além de duas outras estudantes que estão desenvolvendo pesquisas de monografias no ambiente do Laboratório, uma de ciências sociais, eu, e outra de serviço social.

A A.V.A. tem como objetivo preparar jovens com deficiência intelectual “almejando a inclusão destes no mercado de trabalho [...] na busca de possibilitar uma aprendizagem significativa, tentando contribuir com o desenvolvimento humano, social e buscando elevar dentro do possível o nível de conscientização e criticidade de cada participante, esta oficina desenvolverá atividades relacionadas a esses aspectos”. (LABORATÓRIO DE INCLUSÃO, 2011). Mantém, também, o mesmo objetivo, desde sua criação.

Por fim, tem-se a oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade como mediadora entre o processo de inclusão das pessoas com deficiência intelectual e o mercado de trabalho. Assim, entendemos mediação segundo Oliveira (1993, p. 26) “como o processo de intervenção de um elemento intermediário numa relação”. De forma semelhante, Pino (1991, p. 33), afirma que “mediação é toda intervenção de um terceiro elemento que possibilita a interação dos termos de uma relação”.

Assim, veremos, no capítulo seguinte, como está se dando, na prática, as relações entre os funcionários da STDS que têm deficiência intelectual e os que não têm deficiência intelectual, bem como, conseqüentemente, o processo de inclusão está avançando, este sendo mediado pelas políticas inclusivas do Laboratório de Inclusão. Essas constatações têm como base, as entrevistas realizadas e as observações cotidianas.



## 4 A RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E SEU AMBIENTE DE TRABALHO

### 4.1 Entendendo os significados de trabalho na STDS

O trabalho humano é visto como uma atividade criadora, que, assim, o distingue das demais espécies animais. É por meio do trabalho que produz seus meios de existência, logo, pode-se afirmar que a capacidade de construir e de transformar a sociedade se dá pelo trabalho.

Logo, segundo Antunes (2008, p. 142), entendemos que

[...] a história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este, por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas.

O trabalho, se considerado como condição que se dá entre o homem e a natureza para resolver o problema da sobrevivência, ocorre de modo concreto e é condição de vida dos homens. As formas como ele se apresenta são diversas e vão desde a produção até o consumo pelos mais diferentes grupos humanos. Sendo assim, cabe ressaltar, segundo Marx (1983, p. 50), que

[...] como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana.

Com base nas idéias de Marx, o trabalho é considerado o início do processo de humanização do ser social, considera-se também que, tal como se objetiva na sociedade capitalista, o trabalho é degradado e humilhado, passa a ser utilizado como forma de degradação do próprio homem, no momento em que

desapropria o seu sentido de ser. Logo, o que deveria ser uma fonte de realização do próprio homem, é reduzido à condição de desumanização, pois o transforma em objeto. Portanto, essa é a lógica perversa do trabalho na sociedade capitalista.

Nesse processo, o trabalho torna-se um meio de subsistência. A força de trabalho torna-se uma mercadoria. Com Marx (1983b, p. 147) temos a constatação de que o “trabalhador decai a uma mercadoria e a mais miserável mercadoria, torna-se um ser estranho a ele, um meio da sua existência individual”. Ainda segundo Marx (1983b, p 152), sabe-se que

[...] segundo leis da Economia Política o estranhamento do trabalhador em seu objeto se expressa de maneira que quanto mais o trabalhador produz tanto menos tem para consumir, que quanto mais valores cria tanto mais se torna sem valor e sem dignidade, que tanto melhor formado o seu produto tanto mais deformado o trabalhador, que tanto mais civilizado o seu objeto tanto mais bárbaro o trabalhador, que quanto mais poderoso o trabalho tanto mais impotente se torna o trabalhador, que quanto mais rico de espírito o trabalho tanto mais o trabalhador se torna pobre de espírito e servo da natureza.

Ainda nesse sentido, segundo Marx (1983b, p. 153), “[...] sob o capitalismo, o trabalhador repudia o trabalho; não se satisfaz, mas se degrada, não se reconhece, mas se nega. [...] O seu trabalho não é, portanto, voluntário, mas compulsório, trabalho forçado”. Não é mais a satisfação de uma necessidade, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. O trabalhador não passa mais a trabalhar para em seguida poder desfrutar do resultado deste, mas trabalha para viver, para conseguir os meios de vida. Tem-se, pois, como resultado, uma vida que, ao invés de se tornar plena de sentido, se expressa no plano puramente instintivo, animal.

Porém, é por meio do trabalho que o indivíduo insere-se na sociedade. A partir do momento em que este elemento de união falta, como fica, então, a sociedade?

Se o ser humano perde, atualmente, seu trabalho numa sociedade como a nossa, considerada moderna que objetivou o trabalho como motivação principal da

ação humana, logo, ele perde o sentido da sua vida. O trabalho, ainda, é considerado como forma de autonomia, integração social e promoção social.

Nesta perspectiva, de busca por compreender as significações do trabalho para as pessoas com deficiência intelectual que trabalham na STDS, cabe a colocação das entrevistas realizadas concomitantemente com uma perspectiva teórica adotada.

As entrevistas foram aplicadas primeiramente aos funcionários que não apresentam deficiência intelectual e posteriormente aos funcionários que apresentam deficiência intelectual. Por se tratar de dois grupos diferentes empregamos dois roteiros com perguntas distintas.

#### **4.1.1 A percepção dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual**

Com este grupo, foi trabalhada a simples pergunta sobre qual o significado de trabalho para eles. A intenção de entrevistar os funcionários que não possuem deficiência intelectual foi para demonstrar a hipótese de que, em sua essência, não há distinção entre as formas de se conceber o trabalho, quer seja pessoa que apresenta deficiência intelectual ou não. O homem, em geral, identifica e adota as mesmas posturas com relação ao trabalho. Porque então as pessoas com deficiência não assumiram seus lugares em meio ao mercado de trabalho? É o que tentaremos demonstrar adiante.

A amostra de funcionários entrevistada, em média, trabalha a dezessete anos na STDS, sendo distribuídas na seguinte proporção:

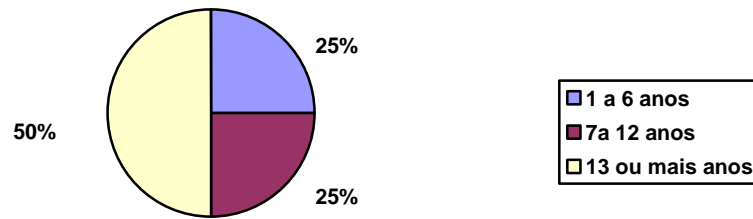


Gráfico 1: Tempo de trabalho na STDS.

Fonte: Dados fornecidos pelos profissionais em entrevista. Em 28 de junho de 2011.

Percebemos que, apesar de tempos de trabalho diversos, as opiniões quanto ao significado do que seria trabalho não diferem muito. Reforçam bastante a lógica capitalista de que precisam trabalhar para viver. Segundo o funcionário 1, “Trabalho pra mim é tudo. Eu vivo para o trabalho. Não tem hora para trabalhar. Termina aqui, chegar em casa é do mesmo jeito se estivesse aqui, é dia e noite”.

O trabalho assume a condição de atividade fundamental à vida das pessoas. Reforçando a idéia citada no tópico anterior de ser o trabalho o que gera sentido a vida de um homem, temos isso, com a fala do funcionário 2, “Eu tenho sempre comigo que trabalho dignifica o homem. E eu não consigo ver minha vida sem meu trabalho”. Logo, percebemos nessa fala que na busca de uma vida de sentido e realização, o trabalho transforma-se em elemento humanizador.

Outro ponto importante de ser ressaltado com relação ao trabalho seria a realização financeira que o trabalho garante. Segundo o funcionário 3, “o trabalho é mais um realização financeira”. Entendemos, assim, segundo Giddens (2005, p. 306), que um “ordenado ou salário é o principal recurso do qual muitas pessoas dependem para satisfazer suas necessidades. Sem uma renda, multiplicam-se as ansiedades em relação ao modo de lidar com o dia-a-dia”.

Analisando o discurso dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual, percebemos um ponto importante. Para eles, o trabalho representa tudo, como dito anteriormente, representa o sentido de suas vidas. Sendo assim, questiono: não haveria outras atividades que também dessem sentido a sua existência? E faltando o trabalho, como ficariam então, perderiam esse sentido de

sua vida? Assim, podemos inferir que, segundo Marx (2002, p. 114), podemos caracterizar estas práticas como sendo trabalho alienado, pois, no capitalismo

[...] o trabalho é exterior ao trabalhador, ou seja, não pertence à sua característica; portanto, ele não se afirma no trabalho, mas nega-se a si mesmo, não se sente bem, mas, infeliz, não desenvolve livremente as energias físicas e mentais, mas esgota-se fisicamente e arruína o espírito. Por conseguinte, o trabalhador só se sente em si fora do trabalho, enquanto no trabalho se sente fora de si. Assim, o seu trabalho não é voluntário, mas imposto, é *trabalho forçado*. Não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades. O trabalho externo, o trabalho em que o homem se aliena, é um trabalho de sacrifício de si mesmo, de martírio. [...] Finalmente, a exterioridade do trabalho para o trabalhador transparece no fato de que ele não é o seu trabalho, mas o de outro, no fato de que não lhe pertence, de que no trabalho ele não pertence a si mesmo, mas a outro.

Desta forma, outros autores corroboram com o pensamento marxista, deste modo, Barbosa; Oliveira; Quintaneiro (2000, p. 95) estabelecem que

[...] enquanto os homens têm que atender às suas necessidades por meio de uma organização da produção que está fora do controle coletivo, em outras palavras, enquanto aquela é uma produção alienada, pode-se dizer que eles não participam de maneira consciente nesse processo.

Podemos inferir também, por meio dos discursos, o caráter de obrigatoriedade que o trabalho possui, mediante forma de aquisição dos meios de sua sobrevivência. O trabalhador desenvolve uma relação de dependência com seu labor. “O trabalho produtivo acaba por tornar-se uma obrigação para o proletário. Este, que nas sociedades capitalistas representa por excelência a categoria do não possuidor dos meios de produção, é compelido a vender sua atividade vital”. (BARBOSA; OLIVEIRA; QUINTANEIRO; 2000, p. 94). Mas tal dependência não é notada como sendo trabalho alienado, pois esta é uma característica própria desta forma de trabalho. A alienação rege o trabalho, porém o trabalhador não a percebe como tal, tanto que em seus discursos é notória a percepção do trabalho como indiscutivelmente a dimensão mais importante na vida dessas pessoas entrevistadas.

#### 4.1.2 A percepção dos funcionários que apresentam deficiência intelectual

Com este grupo foram discutidas questões relacionadas ao trabalho, o que significa para eles, além da importância do mesmo ou não em suas vidas, dificuldades diárias e sua relação com as outras pessoas da STDS.

Todos os entrevistados ingressaram no mercado de trabalho da STDS por meio do estágio Primeiro Passo<sup>31</sup>. Estagiam por um ano, em média, e em seguida, caso tenham perfil, são terceirizados.

Todos os entrevistados, em primeiro lugar, têm a concepção de que o trabalho significa uma forma de suprirem suas necessidades. “É trabalhar pra gente comprar as coisas da gente, pra comprar roupa, calçado. Se não trabalhar não vive, não tem nada. Tem que trabalhar pra ter as coisas”. (FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA 2).

Da mesma forma que para os demais funcionários que não apresentam deficiência, a satisfação financeira e em consequência o suprimento de suas necessidades, se mostram importante também para os funcionários que apresentam deficiência intelectual.

Outro fato importante de se salientar seria a possibilidade de desenvolvimento de habilidades e/ou aptidões que o trabalho proporciona. Segundo o funcionário com deficiência 3, “o trabalho é onde você pode desenvolver o que você sabe”. E com Giddens (2005, p. 306) reforçamos esta idéia, onde “o trabalho, em geral, proporciona uma base para a aquisição e o exercício das aptidões e das habilidades. [...] Sem ele, é possível que se reduza as oportunidades de exercer tais aptidões e capacidades”.

Percebemos, ainda, que o trabalho garante uma promoção social, pois há perspectivas de mudança na realidade social em que um indivíduo se encontra. “O

---

<sup>31</sup>

Rever capítulo 2, onde foi exposto o Projeto Primeiro Passo.

trabalho mudou muito minha vida, mudou pra melhor, Porque antes eu vivia chorando” (FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA 5).

Assim, analisando estes discursos, podemos inferir o caráter de violência simbólica sofrida por este grupo, que se apóia no discurso dominante e o toma para si, não percebendo este caráter de violência e passando a considerá-lo como algo natural e não imposto por uma classe. Percebemos isso de forma mais consistente na fala dos funcionários 1 e 2. A violência simbólica se baseia na fabricação de crenças no processo de socialização, que induzem o indivíduo a se enxergar e a avaliar o mundo de acordo com critérios e padrões definidos por alguém. Violência esta vista como “a imposição da cultura (arbitrário cultural) de um grupo como a verdadeira ou a única forma de cultura existente”. (NOGUEIRA; NOGUEIRA, 2006, p. 38).

Para Bourdieu (2002, p. 34), entendemos que

[...] a violência simbólica institui-se por meio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominador (logo, à dominação), uma vez que ele não dispõe para pensá-lo ou pensar a si próprio, ou melhor, para pensar sua relação com ele, senão de instrumentos de conhecimento que ambos têm em comum e que, não sendo senão a forma incorporada da relação de dominação, mostram esta relação como natural; ou, em outros termos, que os esquemas que ele mobiliza para se perceber e se avaliar ou para perceber e avaliar o dominador são o produto da incorporação de classificações, assim naturalizadas, das quais seu ser social é produto.

Ressaltamos aqui como discurso da classe dominante, o discurso da classe dos patrões em relação aos trabalhadores (que se configura como classe dos dominados). Tal classe social seria a que tem domínio dos meios de produção e, que, assim, ocupa um lugar privilegiado e destacado entre os representantes dos grupos dominantes. Importante destacar que, a maioria dos indivíduos não percebe a cultura dominante em que vivem e que tal característica, assim como o trabalho alienado, regem a dinâmica social e é evidenciada tanto nos discursos das pessoas que apresentam deficiência intelectual como nas pessoas que não apresentam deficiência intelectual.

Para este trabalho, consideramos que na STDS são manifestadas duas formas de violência simbólica com os funcionários que apresentam deficiência intelectual. Além dos gestores da Secretaria, existe de forma sutil uma relação de dominação entre os funcionários que não apresentam deficiência intelectual e os funcionários que apresentam deficiência intelectual. Essa prática de dominação é bastante tênue. Cotidianamente, foi possível observarmos que a maioria dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual tem o hábito de estabelecer uma relação de submissão com os funcionários que a apresentam. Ou seja, a deficiência intelectual é considerada como um distintivo social para os funcionários que não a apresentam. Por essa razão, estes consideram a deficiência um elemento que coloca os funcionários que apresentam deficiência intelectual em um nível inferior ao deles, mesmo que ambos os funcionários ocupem o mesmo cargo de trabalho.

Destacamos também, o caráter de trabalho alienado desempenhado pelos funcionários que apresentam deficiência intelectual. “O trabalho é muito importante porque sem trabalho ninguém é ninguém, não tem nada pra fazer, por isso que existe trabalho pra gente trabalhar, ter dinheiro e ter suas coisas”. (FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA 1).

Como se vê, nos discursos dos funcionários que apresentam deficiência intelectual, o trabalho também pode ser considerado como alienado. Eles têm a mesma perspectiva de dependência para com o trabalho, observada nos discursos dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual.

## **4.2 A inclusão no mercado de trabalho**

Cabe ressaltarmos, como a inclusão de pessoas com deficiência intelectual se dá no espaço da STDS, levando em consideração as entrevistas feitas com os funcionários com deficiência intelectual e os funcionários que não apresentam deficiência intelectual.



Complementando as perguntas feitas e comentadas no tópico anterior, acrescentamos questões relativas ao entendimento sobre o que seria esse processo de inclusão para os dois grupos entrevistados, além de questões sobre o relacionamento de ambos os grupos uns com os outros e conseqüentemente com a aceitação ou não do processo de inclusão no mercado de trabalho.

Em análise as entrevistas dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual, pudemos destacar vários aspectos, principalmente no que tange a falta de informação sobre o que é o processo de inclusão. Para muitos, seria um ato de generosidade ou solidariedade com àquelas pessoas que estavam legadas ao esquecimento. Percebemos, então, que falta o esclarecimento de que a inclusão é a garantia pura e simples de um direito que é igualmente determinado para todos.

Logo, destacamos que as pessoas com deficiência intelectual estão incluídas no mercado de trabalho, assim como qualquer outra pessoa, por uma questão de direito. Segundo a Constituição Brasileira Federal de 1988, em seu art. 6º, o trabalho constitui um direito social, assim, “são direitos sociais a educação, a saúde, 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”. (BRASIL, 1988). Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948 apud BERTHOU, 2009, p. 86), “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. (art. 23, I). Com a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da ONU (1975 apud BERTHOU, 2009, p. 86), estabelece-se que “as pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos de mesma idade (art. 3º). [...] Têm o direito, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas” (art. 7º).

Para alguns dos funcionários que não apresentam deficiência intelectual, a inclusão é vista como uma garantia de assumirem seus papéis sociais perante esta sociedade que por longos séculos os deixaram à margem, além de ressaltar a

capacidade que as pessoas com deficiência intelectual têm de desempenharem seu trabalho. “Acho muito importante porque até que se prove o contrário todos nós somos iguais, aqui mesmo eu vejo os meninos que tem problemas até intelectual e são capacitados e antigamente a gente não tinha essas oportunidades que estamos tendo hoje”. (FUNCIONÁRIO 4). Assim sendo, segundo Berthou (2009, p. 88), as pessoas com deficiência “são cidadãos, participam da dinâmica nacional, são capazes e se realizam em situação de trabalho”.

Importante que se entenda que a inclusão a qual estamos nos retratando é a inclusão qualitativa<sup>32</sup>, onde se leva em consideração que “toda pessoa deve ser considerada no que ela é: não no que ela não tem ou não consegue fazer, mas no que ela faz e pode fazer [...] uma capacidade diferenciada”. (BERTHOU, 2009, p. 87). Tem-se, assim, que devemos considerar o fato de sermos iguais no que temos de mais singular: nossas diferenças, pois desenvolvemos e desempenhamos nossas funções, enquanto seres sociais, em ritmos diferenciados. Pois, como afirma Paulino e Santos (2006, p. 12), “incluir não é nivelar nem uniformizar o discurso e a prática, mas exatamente o contrário: as diferenças, em vez de inibidas, são valorizadas”.

Percebemos, também, que a inclusão, para alguns dos funcionários que não apresentam deficiência, é vista como sendo “uma forma de incluir as pessoas na sociedade independente das diferenças [...] cada AD<sup>33</sup> tem suas particularidades e você tem que se adaptar a elas e procurar melhorar sempre”. Aqui, temos uma característica marcante do processo de inclusão, onde é ressaltado o fato de que a sociedade é que deve se adaptar, pois segundo Sasaki (2006, p. 39), conceitua-se “a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais”. Cabe à sociedade estar apta e adequada para todos, independente da deficiência ou das diferenças.

Importante salientar um dos fatores positivos afirmado pelo funcionário 4, onde relata que hoje tornaram-se “pessoas até mais humanas, mais compreensíveis, não existe preconceito [...] acabou depois da vinda dele [funcionários que apresenta deficiência intelectual] pro nosso grupo”. O trabalho torna-se mais humanizado, e

---

<sup>32</sup> Ver capítulo 2.

<sup>33</sup> Ver capítulo 1, onde essa terminologia, própria do Laboratório, é explicada.

segundo o funcionário 1 “o setor ficou mais alegre, mais descontraído”. A inclusão de pessoas com deficiência intelectual é vista, então, de forma bastante positiva, vantagens são elucidadas, principalmente, como percebemos no discurso anterior, no que tange as relações uns com os outros.

É interessante destacar que o melhor entendimento do conceito de inclusão se dá pelos funcionários que estão mais próximos das políticas inclusivas desenvolvidas pelo Laboratório, no âmbito da Secretaria. Essa constatação se deu por meio das observações cotidianas desenvolvidas em campo. Isso reflete a importância que deve ser dada por todos afim de que estejam incluídos em meio a estas práticas, para que assim haja o entendimento do processo de inclusão, e, desta forma, isso se torne realidade para todos.

Segundo Bartalotti (2010, p. 48)

[...] é preciso conhecimento, pois não se fará inclusão negando as necessidades específicas das pessoas com deficiências; estas só ocuparão verdadeiramente seu lugar na sociedade quando esta garantir a total possibilidade de acesso a todas as pessoas, independente de suas características individuais. É fundamental que se respeite a diferença, e para respeitar é preciso conhecer de verdade [...] Disseminar o conhecimento sobre as deficiências em geral tem sido uma arma poderosa de desmistificação desta condição – saber é poder; consciência, já dissemos, implica capacidade de refletir; e para refletir é preciso informação, conhecimento.

Ao dialogarmos com os funcionários que apresentam deficiência intelectual pudemos perceber que boa parte não possui uma noção precisa sobre o que seria o conceito de inclusão. Porém, ao descreverem suas atividades e o que obtiveram como resultado do trabalho desempenhado (tanto no projeto Primeiro Passo, como nas oficinas do Laboratório de Inclusão e no próprio trabalho terceirizado), pudemos notar, de forma sutil, a pertinência de um entendimento do que seria a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Para eles, há sempre uma associação entre as atividades desempenhadas com o que eles compreendem por inclusão. Assim, “é incluir nas atividades” (FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA 2). Tal perspectiva sobre inclusão foi bastante visualizada nas observações de campo, onde pudemos ver uma nítida relação de

necessidade entre os funcionários com deficiência intelectual, suas atividades e seu trabalho realizado. Eles estabelecem relação, também, com a oficina A.V.A.<sup>34</sup> onde colocam que a inclusão seria “aprendendo a viver com acessibilidade”, um ambiente no qual podem crescer e aprimorar seus conhecimentos.

O relacionamento descrito pelos funcionários com deficiência intelectual com os demais funcionários da STDS é colocado de forma positiva. De modo geral, “me tratam bem, me ajudam” (FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA 2) e “me receberam bem, me ajudaram, eu fiquei muito emocionada, contente” (FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA 5). Porém, quando interrogados sobre preconceito, dizem saber quais funcionários cometem isso, logo, apesar de a maioria relatar um bom relacionamento, isso não é uma regra. Atitudes preconceituosas ocorrem. Muitos funcionários ainda sustentam o pensamento de que seus colegas que apresentam deficiência intelectual não são capazes de desempenhar seu trabalho.

Com relação aos cargos ocupados pelos funcionários com deficiência intelectual, em sua maioria, é de auxiliar administrativo, desempenhando funções como recebimento e entrega de documentos, digitações, envio de fax, entre outros, não chegando a cargos técnicos que exigiriam formações acadêmicas específicas, já que boa parte parou os estudos no ensino fundamental.

Pelo que percebemos, devido a suas limitações intelectuais dificilmente conseguem alcançar formação acadêmica, em sua maioria. Para melhor compreensão desta limitação, necessitaríamos de estudos mais detalhados, o que não é o foco deste trabalho. Estamos explanando, apenas, as constatações feitas com os funcionários da STDS que apresentam deficiência intelectual.

Porém, destacamos que apesar da STDS encontrar-se em um nível a frente no quesito inclusão no mercado de trabalho, e isto caracterizar-se como um avanço, alguns retrocessos são percebidos, como no que tange ao preconceito, pois a inclusão é um processo, e este se caracteriza por ser longo e contínuo, pois exige

---

<sup>34</sup>

Ver capítulo 2, onde essa oficina é explicada.

quebra de barreiras atitudinais, prioritariamente, e esta tem em sua essência a quebra de valores, preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Logo, a mudança de atitude, é considerada a mais complexa. Segundo Booth e Ainscow apud Paulino e Santos (2006, p. 18), temos que

[...] o movimento social de inclusão não está ligado a um processo que se finda nos meios da mobilidade social, ou seja, a “ascensão” de uma classe social mais “baixa” para outra mais “elevada” ou de uma classe especial para outra regular. As ações que perpassam as políticas de inclusão não idealizam um produto-fim, mas as idealizam no agir do “aqui e agora”, considerando o processo histórico e dialético dos tempos, sendo assim um processo contínuo das características de culturas, políticas e práticas de inclusão.

Em nossa pesquisa, percebemos que atitudes preconceituosas ainda permeiam o ambiente da STDS, representadas em pequenos gestos ou mesmo palavras. Um caso interessante, é a recusa por parte de alguns em, no mínimo, conhecer o trabalho que é desenvolvido pelo Laboratório, alegando motivos diversos. Outro exemplo seria a negação por parte de alguns gestores a dar continuidade aos projetos desenvolvidos pelo Laboratório de Inclusão, por alegações que vão desde indisposições com algum funcionário ou mesmo por desconhecimento sobre a temática da inclusão. Isso dificulta a continuidade das políticas inclusivas que são desenvolvidas.

Acreditamos que, mesmo com todas estas dificuldades, a inclusão está em processo no mercado de trabalho da STDS, embora ainda, não sendo posta em prática por todos, como se espera e com todos os retrocessos já citados, mas está se avançando nesse processo. É um percurso longo e complexo, já que, como abordamos anteriormente, requer, prioritariamente, grandes mudanças atitudinais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos estudos feitos, chegamos a algumas considerações finais com relação à inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Constatamos que muitas das concepções construídas ao longo da história, com relação a estas pessoas, foram superadas. A deficiência intelectual, de uma forma geral, passa a não ser vista como um fator incapacitante, porém, o preconceito é bastante presente, e lançado sobre as pessoas com deficiência intelectual, dificultando, assim, a relação destas pessoas com as demais, e, em especial para efeito desta pesquisa, com seu ambiente de trabalho.

Percebemos que, a partir da Lei de Cotas, de 24 de julho de 1991, a realidade das pessoas com deficiência intelectual sofreu modificações mais visíveis, estas passaram a ser incluídas no mercado de trabalho. Porém, como destacamos, decreto por si só não inclui, e com base nesse pressuposto, o Laboratório de Inclusão desenvolve políticas inclusivas qualitativas, indo além de apenas uma exigência legal. Estas passam a preocupar-se com o indivíduo, atentando para suas particularidades e necessidades, e não somente em cumprir a cota estabelecida pela Lei. Reconhecemos que a legislação possui uma força atuante e impulsionadora de mudanças, mas, ainda assim, não exerce mudança por si só, pois o nosso pensamento social, onde ressalta-se o preconceito, constitui uma barreira forte às mudanças que o processo de inclusão traz. Sendo assim, questionamos, cabe a essa nossa sociedade com características patriarcais, capitalistas, onde a cor da pele é considerada mais importante do que o próprio indivíduo em sua totalidade, a capacidade de fazer com que o processo de inclusão possa se desenvolver? Ou teríamos que repensar um outro modelo de sociedade?

No ambiente da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social, o Laboratório de Inclusão desenvolve e media todo o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual na STDS. Para estas, desenvolve uma oficina, denominada A.V.A., onde motiva estes funcionários, que por uma questão particular

da própria deficiência, necessitam desta motivação externa para que desempenhem da melhor forma suas atividades laborativas.

Porém, por encontrar-se em um órgão público, por vezes, pode vir a sofrer algumas interferências deste em suas políticas. Para tal, o Laboratório, na tentativa de “proteger” suas políticas inclusivas, encontra-se “invisível intencionalmente” dentro do organograma da STDS. Assim, evita que o apadrinhamento político e a alternância de poder, barreiras das políticas públicas, interfiram no bom desempenho das políticas inclusivas. Importante destacarmos que o apadrinhamento político não pode ser visto de forma sempre negativa, pois a qualidade dos profissionais apadrinhados não deve ser generalizada, sendo considerada sempre como sendo sem qualificação ou apenas vista como uma mão de obra disposta a cumprir as ordens e os interesses de seus “padrinhos políticos”.

Sobre as relações no ambiente de trabalho, percebeu-se que estão se dando de forma positiva. Apesar do preconceito, ainda existente e muito forte, a convivência com funcionários que apresentam deficiência intelectual permite que ocorram mudanças na forma de pensar e conceber a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Mas, é importante destacar que estas mudanças se dão, em sua maioria, com os funcionários que convivem com as práticas inclusivas desenvolvidas pelo Laboratório e com os funcionários que apresentam deficiência intelectual. Aqui, nos propusemos a questionar o porquê de haver uma boa parte dos funcionários da STDS que não buscam se envolverem com as práticas do Laboratório, estando este disponível ao esclarecimento de dúvidas e questionamentos de todos, bem como à adesão de voluntários para auxiliarem no bom desempenho de seus projetos e oficinas. Será somente por falta de interesse com a temática da inclusão ou seria uma postura preconceituosa?

Apesar das vantagens que o processo de inclusão no mercado de trabalho pode proporcionar, constatamos também que ambos os funcionários desempenham o que Marx caracteriza como sendo trabalho alienado. O trabalho desempenhado por eles possui um caráter de obrigatoriedade, pelo qual garantem suas sobrevivências, desempenhando, assim, uma relação de dependência com seu trabalho, sendo este o que dá sentido a existência destes funcionários, tanto que

apresentam deficiência intelectual, como os que não apresentam. Tornam-se assim apenas reprodutores de um discurso e prática desempenhado pela massa da população, não conseguindo perceber essa relação de dependência que o trabalho exerce em ser, quase sempre, o único fator que pode tornar sua existência significativa.

Um ponto a ser ressaltado nas relações entre os funcionários da STDS foi o que Bourdieu (2002) considera como sendo violência simbólica. Observamos que esta é exercida na STDS de duas formas: a classe dos gestores que, enquanto classe dos patrões, exerce seu poder de dominação, e outra forma, esta bem sutil, que é a exercida entre os funcionários que não apresentam deficiência intelectual para com os que apresentam deficiência intelectual. Deste modo, pensamos se cabe expormos a deficiência, ou antes, a diferença, como um fator que deva ter caráter de distintivo social?

Cabe ressaltar também que, apesar dos avanços feitos levando em consideração o processo de inclusão, existem algumas dificuldades enfrentadas pelos funcionários que apresentam deficiência intelectual. Como explicitado, o nível de qualificação ainda é uma grande barreira para inclusão destes profissionais. Estes acabam ocupando cargos secundários, geralmente, como auxiliares administrativos, desempenhando funções como atender ao telefone, entregar documentos, entre outros.

Assim, por ser um processo complexo e contínuo, consideramos que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual na STDS está avançando, porém, para que ocorra da melhor forma, alguns fatores precisam caminhar juntamente com esse processo, bem como, prioritariamente, mudanças atitudinais e melhorias na educação para que, assim, haja melhor qualificação dos funcionários que apresentam deficiência intelectual. O processo de inclusão deve ser visto como constituinte de mudanças sociais como um todo, pois percebemos que para que haja a ocupação de cargos melhores dentro do mercado de trabalho, é necessário que a escola esteja preparada e proporcione condições de acesso e garantia de continuidade no processo de educação para que o indivíduo possa ir galgando progressos. Bem como, mesmo não sendo o foco deste trabalho, a família também



desempenha um papel fundamental nesse processo de inclusão no mercado de trabalho.

Por fim, ressaltamos a importância que há em ser divulgada e posteriormente seguida, a prática inclusiva já desempenhada na STDS por mediação do Laboratório de Inclusão. Faz-se necessário, que os demais órgãos e instituições adotem as práticas bem sucedidas e que, assim, possamos efetivar como parte de nossa realidade, a inclusão de pessoas com deficiência, não só no mercado de trabalho, mas como em todos os âmbitos da sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista brasileira de educação especial**, Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 127-136, 1994.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2008.

ARAÚJO, J. N. G.; OLIVEIRA, J. M.; ROMAGNOLI, R. C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology on Line**, ano 6, n. 1, p. 77-89, maio 2006. Disponível em: <<http://www.fundamentalpsychopathology.org/journal/mai6/6.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

BARBOSA, M. L. de. O.; OLIVEIRA, M. G. de.; QUINTANEIRO, T. **Um toque de clássicos**: Durkheim, Marx e Weber. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2000.

BARTALOTTI, C. M. **Inclusão social das pessoas com deficiência**: utopia ou possibilidade. São Paulo: PAULUS, 2010.

BERTHOU, François Xavier. **Mentalidade includente**: sociedade inclusiva. São Paulo: Memnon, 2009.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece Normas Gerais e Critérios Básicos Para a Promoção Da Acessibilidade Das Pessoas Portadoras De Deficiência ou Com Mobilidade Reduzida, E Dá Outras Providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 de dezembro de 2000.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação e do Desporto/Secretaria de Educação do Estado de São Paulo. **Política nacional de educação especial**. Brasília: Secretaria de Educação Especial, 1994.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação do Brasil. **Subsídios para organização e funcionamento de serviços de educação especial: área de deficiência mental.** Brasília, DF: Autor, 1995.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 de outubro de 1989.

CASTEL, R. As armadilhas da exclusão. In: \_\_\_\_\_. Desigualdade e a questão social. São Paulo: EDUC, 1997, p 15-48.

CAVALCANTE, F. G. **Pessoas muito especiais: a construção social do portador de deficiência e a reinvenção da família.** Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2003.

CEARÁ. Lei nº 12.961, de 03 de novembro de 1999a. Cria, na Estrutura do Poder Executivo Estadual, a Secretaria da Infra-Estrutura, extingue a Secretaria dos Transportes, Energia, Comunicações e Obras – SETECO e a Secretaria do Desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente – SDU; reestrutura a Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS, a Secretaria do Planejamento e Coordenação – CÓDIGO de ética: dos estagiários universitários do laboratório de inclusão da STDS. Fortaleza: Laboratório de Inclusão, 2010.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 25.696, de 29 de novembro de 1999b. Dispõe sobre a extinção da Fundação da Ação Social – FAS, e Dá Outras Providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, CE, 30 de novembro de 1999.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 26.967, de 29 de novembro de 1999c. Dispõe Ssobre a extinção da Fundação Estadual do Bem Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE, e Dá Outras Providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza**, CE, 30 de novembro de 1999.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.297, de 07 de março de 2003. Dispõe sobre o Modelo de Gestão do Poder Executivo, Altera a Estrutura da Administração Estadual, Promove a Extinção e Criação de Cargos de Direção e Assessoramento Superior e Dá Outras Providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, CE, 07 de março de 2003.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.875, de 07 de fevereiro de 2007. Dispõe sobre o Modelo de Gestão do Poder Executivo, Altera a Estrutura da Administração Estadual, Promove

a Extinção e Criação de Cargos de Direção e Assessoramento Superior, e Dá Outras Providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, CE, 07 de fevereiro de 2007a.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 28.658, de 28 de fevereiro de 2007. Dispõe Sobre a Competência, Estrutura Organizacional e a Denominação dos Cargos de Direção e Assessoramento Superior da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS). **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, CE, 28 de fevereiro de 2007b.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.809, de 22 de maio de 1991. Dispõe sobre a estrutura da Administração Estadual e Dá Outras Providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, CE, 24 de maio de 1991.

DECLARAÇÃO de Montreal sobre a deficiência intelectual. Montreal: [S.n], 2004.

FIGUEIRA, E. **Aspectos e mecanismos sociais que envolvem as pessoas com deficiência**: psicologia e deficiência: Planeta Educação. São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1837>>. Acesso em 19 abr. 2011.

GIDDENS, A. **Sociologia**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIL, C. A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Andréa et.al. **Cartilha da inclusão**. Disponível em: <[http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/cart def. php](http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/cart_def.php)>. Acesso em 04 abr. 2011.

KAMII, C. **A criança e o número**. São Paulo: Papirus, 1991.

LABORATÓRIO de inclusão. **Projeto laboratório de inclusão**. Fortaleza: STDS, 2011.

MANTOAN, M. T. E. **Ser ou estar, eis a questão**: explicando o déficit intelectual. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

MARTINELLI, M. L. (org.). **Pesquisa qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras Editora, 1999.

MARTINS, J. de. S. **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: PAULUS, 1997.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural. v. 1. Livro Primeiro, tomo I, 1983.

\_\_\_\_\_. **Manuscritos econômicos filosóficos**, parte final do primeiro manuscrito, Florestan Fernandes (org.). In Marx/Engels, História, São Paulo, Ática, 1983b.

\_\_\_\_\_. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

MISSÃO: Acessibilidade. **Diário do nordeste**, Fortaleza, 15 maio 2011. Caderno 3, p. 02.

NASCIMENTO, E. P. do. Hipóteses sobre a nova exclusão social: dos excluídos necessários aos excluídos desnecessários. In: **Caderno CRH: no limiar de um novo milênio**. Salvador, n. 21, p. 29-47, jul./dez. 1994.

NEUHOLD, R. dos, R. O conceito de exclusão e seus dilemas. **Revista Acadêmica Multidisciplinar Urutáguá**. Maringá, n 5, abr. 2008. Disponível em: <[http://www.urutagua.uem.br//005/19soc\\_neuhold.htm](http://www.urutagua.uem.br//005/19soc_neuhold.htm)>. Acesso em: 03 maio 2011.

NOGUEIRA, C. M. M.; NOGUEIRA, M. A. **Bourdieu & a educação**. 2 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

OLIVEIRA, M. K. Vygotsky - **Aprendizagem e desenvolvimento**: um processo sociohistórico. São Paulo: Scipione, 1993.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança**. Portugal: OMS, 2002.

PAULINO, M. M.; SANTOS, M. P. dos. **Inclusão em educação**: culturas, políticas e práticas. São Paulo: Cortez, 2006.

PINO, Angel. O conceito de mediação semiótica em Vygotsky e seu papel na explicação do psiquismo humano. **Cadernos CEDES 24 – Pensamento e linguagem: estudos na perspectiva da psicologia soviética**. São Paulo: Papyrus, 1991.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. São Paulo: RNR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SEPLAN, a Secretaria da Saúde – SESA, a Secretaria da Cultura e Desporto – SECULT e a Secretaria do Turismo – SETUR e as entidades que indica; autoriza a extinção de Órgão, Autarquia, Fundações e Sociedade de Economia Mista que indica e Dá Outras Providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, Ce, 03 de novembro de 1999.

VASCONCELOS, J. M. **A invisibilidade intencional do laboratório de inclusão**. Disponível em: <<http://twextra.com/avqplb>>. Acesso em: 20 de maio de 2011a.

\_\_\_\_\_. **As 3 maiores e piores barreiras das políticas públicas no Brasil...** Alternância de poder, apadrinhamento político e corrupção... Disponível em <<http://twextra.com/ayscbr>>. Acesso em: 10 de abril de 2011b.

\_\_\_\_\_. Entrevista [abr, 2011]. Entrevistadora: Aline Alice Abreu de Oliveira. Fortaleza: STDS, 2011c. MP4. Entrevista concedida para monografia de graduação.

**ANEXOS**

## ANEXO A – Plano de Crescimento Individual

**PROJETO DE INCLUSÃO E CRESCIMENTO INDIVIDUAL – PCI**

## 1. IDENTIFICAÇÃO:

Nome \_\_\_\_\_

Função \_\_\_\_\_

Unidade de lotação \_\_\_\_\_

CONTATOS: Telefones \_\_\_\_\_ email \_\_\_\_\_

## 2. Nível de satisfação funcional:

 ótimo  bom  regular  insuficiente

Em caso de conceituar os níveis “regular ou insuficiente”, justificar:

---

---

---

## 3. Atividades desenvolvidas (oficiais):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 4. Atividades que gostaria de desenvolver:

---

---

---

---

---

## 5. Operacionalização destas atividades (como fazer):

---

---

---

---

---

---

---

---



6. Necessidades de capacitação (cursos):

---

---

---

---

---

7. Projetos profissionais em pensamento:

---

---

---

---

---

8. Projetos profissionais em planejamento:

---

---

---

---

---

9. Projetos profissionais em funcionamento (materializados):

---

---

---

---

---

10. Realização profissional – a curto, médio e longo prazo: exemplifique:

---

---

---

---

---

OBS: Quando os espaços para preenchimento não forem suficientes, fazer em anexo.

Fortaleza, Ceará, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010

ASSINATURA \_\_\_\_\_

DEVOLVER PREENCHIDO A UNIDADE DE APLICAÇÃO DE ESTÁGIO  
UNIVERSITÁRIO LABORATÓRIO DE INCLUSÃO

## ANEXO B - ORGANOGRAMA



## APÊNDICES

**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA REALIZADO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL FUNCIONÁRIAS DA STDS**

1. Nome, idade e escolaridade.
2. O que você faz aqui na STDS? Conte-me sobre seu trabalho.
3. O que você entende por trabalho?
4. Você considera o trabalho importante em sua vida?
5. Há quanto tempo trabalha na STDS?
6. O que você entende por inclusão?
7. Como você foi recebido (a) em seu setor? Como lhe trataram nos primeiros dias/meses? Explicaram suas atividades?
8. Com o passar do tempo, como os seus colegas de trabalho passaram a se comportar com você? Com atenção, respeito ou indiferença? Eles te ajudam quando você precisa?
9. Sobre o Laboratório de Inclusão, você possui alguma ligação? Qual?
10. Você participa de alguma atividade do Laboratório?
11. Você possui alguma dificuldade em seu ambiente de trabalho? Qual?

**APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA REALIZADO A PESSOAS QUE NÃO APRESENTAM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL FUNCIONÁRIAS DA STDS**

1. Nome, idade e escolaridade.
2. Qual o seu cargo/função aqui na STDS?
3. O que você entende por trabalho?
4. Há quanto tempo trabalha na STDS?
5. O que você entende por inclusão?
6. Como você descreve a sua relação com o funcionário com deficiência que trabalha em seu setor? Quais os fatores positivos e negativos?
7. Você percebeu alguma mudança (positiva ou negativa) no desempenho do seu setor após a chegada de um funcionário com deficiência?
8. Sobre o Laboratório de Inclusão, você possui alguma ligação? Qual? Participa de alguma atividade do Laboratório?