

Anais do IV Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio

EMPODEIRAMENTO E AUTOSSUFICIÊNCIA PELO VIÉS DO TRABALHO - A INCLUSÃO PROMOVENDO DIGNIDADE AO PCD – PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Empodeiramento and Self-Reliance by job bias - Inclusion promoting the dignity PCD - People with Disabilities

Aline Lima¹

Cassia Rita Souza Moretti²

Robert Souza³

Rose Reis⁴

1. Aluna do curso de Publicidade e Propaganda da faculdade ENIAC.

2. Mestre em metodologia, professora da UNIP no curso de jornalismo e publicidade

3. Advogado, professor palestrante em educação Inclusiva. OAB – 299522.

4. Doutoranda em engenharia ambiental, professora da UNIP.

RESUMO

A pesquisa sobre o empoderamento e autossuficiência pelo viés do trabalho trata da inclusão que promove dignidade ao PCD – pessoa com deficiência, é uma reflexão sobre as leis de inclusão, que desde 1996 vem se adaptando e reajustando o processo inclusivo. A Lei 13.146/2015 de inclusão do portador de necessidades especiais, um termo que vem a cada dia procurando uma nomenclatura mais assertiva. A Lei. No. 8213/91, que trata do direito à inclusão da PCD nas empresas, é associada a Lei 8213/91 que define uma cota, e a lei 13.146/2015 que protege a contratação. Atualmente o deficiente de qualquer natureza tem direito a se habilitar profissionalmente para ter seu emprego e sua carreira como qualquer profissional capaz de trabalhar. A lei de cotas permitiu aos diferentes o empoderamento de adquirirem autossuficiência. O movimento deu dignidade aos deficientes que são profissionais responsáveis e pensadores, que não precisam mais se casarem com uma pessoa dita normal, para deixarem de ser “invisíveis”. A dignidade do trabalho dá ao sujeito, independente da sua condição física ou mental, o direito e o poder de sentir orgulho de si mesmo, se manter e dar segurança a sua família realizando sonho de ganhar a vida com o seu próprio trabalho. Homens e mulheres cadeirantes ou portadores de outras deficiências, dirigem seus carros sozinhos pelo domínio da tecnologia. Vão sozinhos para o trabalho, para a faculdade, casa de amigos e eventos totalmente independentes.

Palavras chave: Empoderamento. Autossuficiência. Reflexão sobre as leis inclusão. Dignidade ao PCD – pessoa com deficiência.

ABSTRACT

Research on awareness and self-sufficiency through work bias is the inclusion that promotes dignity to PCD - disabled person, is a reflection on the inclusion laws, which since 1996 has been adapting and readjusting the inclusive

process. Law 13,146/2015 inclusion with special needs, a term that comes every day looking for a more assertive nomenclature. The law number 8213/91, which deals with the right to the inclusion of PCD in companies is associated with Law 8213/91 which sets a quota, and the Law 13,146/2015 protects hiring. Currently the poor of any kind are entitled to qualify professionally to have your job and your career as any professional able to work. The quota law has allowed the different awareness to acquire self-sufficiency. The movement gave dignity to the disabled who are responsible professionals and thinkers who no longer need to marry a person called normal to no longer "invisible". The dignity of work gives the subject, regardless of their physical or mental condition, the right and the power to feel proud of yourself, stay and reassure your family performing dream of making a living with their own work. Men and women wheelchair users or people with other disabilities, drive their cars alone the field of technology. Go alone to work, to school, friends' houses and totally independent events

Keywords: Awareness. Self-sufficiency. Reflection on laws inclusion. Dignity to the PCD - disabled person.

INTRODUÇÃO

O objetivo geral da pesquisa é demonstrar que por meio da iniciação científica e investigação das parcerias é possível conhecer a contribuição da força social em prol da inclusão. O objetivo específico é analisar um grupo de deficientes tão adaptados profissionalmente que adquiriram respeito profissional e independência financeira, social e moral a partir do trabalho, e compreende cada um em sua individualidade e possibilidade.

A justificativa é demonstrar no IV Seminário Internacional de Inclusão o resultado da parceria de professores e alunos da Iniciação Científica do NUPE - Núcleo de pesquisa

ENIAC com alunos do Curso Publicidade e Propaganda e a Extensão Universitária da UNIP - Universidade Paulista, o projeto de inclusão de PCD – pessoa com deficiência, de um banco de São Paulo e fundação IBFC em apoio à diversidade une o público e o privado favorecendo a comunidade e o mercado como um todo.

A contribuição social vista pelo prisma da Iniciação Científica do NUPE ENIAC, no IV Seminário Internacional de Inclusão demonstra que, por meio de um movimento acadêmico e empresarial, é possível melhorar a vidas das minorias menos privilegiada A inclusão da diversidade de fato e de direito foi observada na parceria de universidades, mercado de trabalho, setor financeiro, Extensão Comunitária ativa e o Curso Publicidade e Propaganda da Universidade Paulista. A Pesquisa de Iniciação Científica – NUPE ENIAC, UNIP, Banco Itaú e fundação IBFC em apoio à formação para o primeiro emprego e engajamento público privada favorecem a comunidade e o mercado como um todo. O empenho de professores e voluntários que preparam portadores de deficiências para o mercado de trabalho promovem dignidade humana por meio da oportunidade de reabilitação ou habilitação profissional. O olhar da pesquisadora funcionaria de uma instituição financeira agrupa funcionários com deficiências que por meio da profissionalização e inclusão ocuparam um lugar no mundo com autossuficiência e que proporcionou a cada um o orgulho de si mesmos, e dos seus familiares.

A Lei. No. 8213/1991, lei de contratação de deficientes nas empresas e a Lei 8213/1991 lei de cotas para deficientes e pessoas com deficiência, dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras

providencias a contratação de portadores de necessidades especiais.

A hipótese é que, a criação da lei de cotas para o PCD aliado ao movimento acadêmico e empresarial, resulta em inclusão de fato e de direito. O resultado da união da diversidade via universidades, mercado de trabalho, setor financeiro e Extensão Comunitária ativa promovem a dignidade pessoal e profissional das PCDs. A união do público privado em favor da diversidade apresenta resultado positivo favorecendo a comunidade e o mercado como um todo. As parcerias que incorporam pesquisadores, voluntários de diversas instituições agregam valor e somar ao espaço acadêmico investigativo.

A metodologia utilizou a pesquisa bibliográfica e eletrônica, pesquisa de campo, pesquisa exploratória, qualitativa e quantitativa. Entrevista funcionários deficientes de uma instituição financeira e alunos de uma universidade, alunos de pós-graduação especialistas em inclusão atuantes nas escolas públicas.

O Referencial teórico apresenta os autores e suas teorias que ajudam os pesquisadores a compreender e responder os questionamentos suscitados, e norteiam o percurso analisado nos títulos e subtítulos da pesquisa.

Os relatos de profissionais incluídos e de professores que fazem parte da equipe de formadores e educadores relatam as suas experiências.

O poder público criou leis e à sociedade cabe cumpri-las. A análise dos procedimentos da inclusão dos portadores de necessidades especiais amparados pela Lei 13.146/2015, sustenta o referencial teórico que observa a evolução das leis que amparam o ensino afro

brasileiro e indígena na educação básica a partir das leis 9.394 (1996), 10.639 (2003) 11.645/2008. A visão de Regiane Augusto Mattos (2007) auxilia a compreensão da História e cultura afro-brasileira. A inclusão de alunos especiais, e o ensino afro brasileiro e indígena na educação é responsabilidade tanto o poder público quanto da sociedade.

1. DEPOIMENTOS DOS PROFISSIONAIS PCD – PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Depoimento: Diego Monteiro Ferreira que trabalha em uma instituição financeira após cursar uma universidade: “No momento do meu nascimento, o médico que fez o parto me puxou pelo braço e deslocou meu ombro direito. Conforme o tempo foi passando minha mãe (menor de idade) observou que eu era um bebê que chorava muito, e ao começar a engatinhar, tinha muita dificuldade. Isso foi deixando minha mãe preocupada, até que descobriu que adquiri uma deficiência, CID. P14 -lesões do sistema nervoso periférico no nascimento. Meus pais ficaram juntos cerca de três meses após meu nascimento, após isso se separaram. Minha mãe de descendência japonesa e meu pai africana. Comecei a fazer fisioterapia até meus cinco anos de idade. Com cinco anos fui morar no Japão com a família da minha mãe, fiquei 8 anos por lá. Fiz cirurgia de remanejamento de nervo, para que não perdesse a sensibilidade do braço. Em relação à minha vida escolar, fui praticamente alfabetizado no Japão e a maior dificuldade encontrada em relação ao preconceito lá, era por ser negro e estrangeiro, minha deficiência quase não era notada. Já no Brasil o maior preconceito era em relação à minha deficiência. Em 2008 fiz minha primeira entrevista na empresa de seleção - CIEE,

quando passei no médico da empresa, recebi uma carta dizendo que teria que entrar na empresa com vaga de PCD, foi aí que descobri a lei de cota. Trabalhei na CIEE de 2008 a 2010 como mensageiro. De lá fui para Nextel, também em vaga de PCD. Permaneci durante sete meses. Sai da Nextel em 2011 e ingressei no banco Itaú, também em vaga PCD e estou até hoje. Cursei um ano de Ciências da Computação na FMU. Atualmente não estudo (Fonte: Informado pelo autor em 20 de março de 2016 as 20h00).

Depoimento: Dayse Dias Ferreira que trabalha em uma instituição financeira após cursar uma universidade: “Oi, meu nome é Dayse, casada, vinte e nove anos, um filho. Sou formada no curso superior - Bacharel em Sistemas de Informação pela faculdade Anhanguera. Tenho deficiência física congênita, conhecido como pé torto. Meu CID é Q-66. Comecei meu tratamento em 1989 quando tinha três anos. Fiz 4 cirurgias para reparação. Na infância foi um pouco conturbada, devido às pessoas tirarem risadas da minha deficiência. Na adolescência ficou menos perturbador. Desde então ficou tudo perfeito. Aos dezessete anos descobri que era possível trabalhar pela “Lei de Cotas” conforme informação do médico do Hospital das Clínicas. Em 2004 comecei a trabalhar como auxiliar de produção na empresa Emicol de ITU. Em 2007 fui para Grupo Schincariol o (hoje Brasil Kirin), onde fiquei até 2008. Em 2009 fui para a empresa “Concrebase Salto” até 2012. Saí, me mudei para São Paulo e comecei a trabalhar no grupo Itaú. De 2007 até a data atual trabalho na área de TI. “Dayse é uma mulher muito forte e batalhadora, tem um gênio muito forte e não se deixa abater por nada. Nasceu com o pé torto - má formação congênita, fez tratamento desde os três anos de idade e passou por um total de quatro cirurgias.

Seus pais brigavam muito, e um dos motivos era o alcoolismo do pai que chegava a agredir a mãe. Isso influenciou a Dayse a se transformar em uma mulher muito forte hoje, e fazer com que todos os filhos, desejassem uma família mais estruturada. Na adolescente quase firmou compromisso com um garoto que não gostava por ter medo de ficar sozinha - um dos maiores medos de quem possui alguma deficiência. Quando morava na cidade de Itu, no interior de São Paulo, viajava para a capital para tratamentos e cirurgias, geralmente no Hospital das Clínicas. Conheceu seu esposo Jonas numa festa micareta, namoraram e após gravidez se casaram e hoje moram em SP numa casa no quintal da sogra. Hoje além de trabalhar no banco, Dayse é consultora de beleza da Mary Kay”(Fonte: Informado pelo autor em 20 de março de 2016 as 20h00).

Depoimento: Eduardo Oliveira Araújo que trabalha em uma instituição financeira após cursar uma universidade: “Então! Senta que lá vem história. Eu nasci apenas com o pé chato, usei bota e palmilha ortopédica. Mas aos seis anos, quando eu tive alta desse tratamento nem imaginava o que estava por vir. Em janeiro de 1987, dei entrada em um pronto-socorro com sintomas de desidratação e a medicação prescrita foi uma injeção. Essa injeção acabou atingindo o nervo ciático, ocasionando uma lesão na musculatura que comanda os movimentos do pé esquerdo. Na hora eu senti algo diferente, e segundos depois eu perdi a força em ambas as pernas, não sabia direito o que estava acontecendo e nem imaginava o que viria pela frente. Mas me preocupava muito o fato de não conseguir me mover. No dia seguinte, a perna direita estava normal, mas a esquerda estava sem sensibilidade e sem movimento no pé. Diante do ocorrido, passei em consultas com diversos médicos: tanto

ortopedistas, como neurologistas. E por fim, iniciei um tratamento de fisioterapia que durou quase 4 anos e durante esse período também tive acompanhamento psicológico. No período da escola e na adolescência, eu não tive dificuldades pois, apesar da lesão afetar a maior parte dos movimentos, a única limitação decorria das torções que acontecem por causa da restrição motora. Quanto ao trabalho, o mesmo também ocorreu sempre de forma tranquila. Ao conhecer a “Lei de cotas” por meio de um noticiário e confesso que demorei para ingressar em uma empresa por esse processo. Pois, apesar de ter uma deficiência, eu quase não tenho limitações e, sempre considerei injusto tirar o lugar de uma pessoa com um problema mais sério que o meu. Comecei a pensar diferente quando assisti uma reportagem falando que o mercado tinha muitas vagas para Pessoas Com Deficiência - PCD's em aberto. Atualmente, eu sou casado, tenho um filho de seis anos e faço faculdade na área de TI” (Fonte: Informado pelo autor em 20 de março de 2016 as 20h00).

Douglas Ribeiro Damasceno que trabalha em uma instituição financeira após cursar uma universidade: Aos onze anos de idade eu sofri um acidente de carro que mudou o rumo do meu destino. No dia 24 de dezembro de 1986, era manhã de domingo e como de praxe, logo após o almoço peguei a bicicleta e, ao me preparar para sair da garagem montado na bike, um carro - tipo bugue de praia - invadiu a garagem adentro e me acertou em cheio. Foi neste acidente que houve a amputação da minha perna. Minha inclusão/diversidade consistiu em duas etapas: antes e após a aquisição da prótese. O período anterior à prótese foi complicado, pois além do fator mobilidade, havia o fato de ser criança. Além das incertezas naturais da idade, havia a ausência de maturidade para transpor as barreiras que, com frequência, eram

impostas a mim. Por ser sempre introspectivo, me incomodava o fato de as pessoas olharem para mim enquanto eu passava. Por vezes eu ouvi: “tadinho... tão bonitinho, mas não tem uma perna”. Fatos que minavam as minhas tentativas de levar a vida adiante a ponto de me trancar em casa e sair na rua apenas para cortar o cabelo e ir à escola. Como criança, isso era um tormento; uma luta diária. A timidez e a vergonha duraram até os quinze anos. Com o passar do tempo criei meios de lidar com determinadas situações. Estava em uma fase onde meus focos e meus medos eram outros. Já não me preocupava tanto com o que as pessoas diriam ou como me olhariam, e sim como uma pessoa específica olharia para mim. Refiro-me àquela que seria minha futura namorada. Essa era minha preocupação naquele momento - o que não diferia de outros garotos da minha idade - eu precisava de recursos e técnicas para vender minha imagem. -Como devo me aproximar? -O que e como dizer alguma coisa que não me faça parecer um idiota? -Como discernir uma garota que é atenta pela personalidade daquela que repara no externo? Perguntas como estas me desviavam o foco do problema físico em si. Emprego era um tema que também começava a perpetuar a minha mente. Consegui finalmente um ‘empreguinho’ em uma oficina elétrica. Nada expressivo. Mas experimentei a sensação de ter um dinheirinho depois de um mês de trabalho. Lembro que não tinha a mínima idéia do que fazer com aquele primeiro dimdim. Aos 17 anos, com apoio da namorada (algo que nunca pensei que teria logo após o acidente), e hoje minha esposa, fui atrás da minha primeira prótese. Depois de consegui-la à custa de muitas rifas e listas encaminhadas a empresas para arrecadação de fundos, percebi algumas mudanças de imediato.

O fato de ser deficiente, mas sem a ausência de um pedaço de mim, facilitou para que me fossem dadas algumas oportunidades. De qualquer forma, as atenções voltadas a mim eram menores. Tanto a conclusão da escola, quanto o ingresso nas faculdades não foram de modo algum traumáticas. Eu deixava de ser o centro das atenções. Ufa! Já com a prótese, consegui alguns pequenos empregos, sem muita expressão. Isso, até meados da virada do segundo milênio. Em 2001 consegui meu primeiro emprego relevante: Varig Log; empresa referência nacional na área de logística aérea. Acrescento que minha entrada na empresa não se deu por regime de cotas. Tempos em que a expressão “inclusão” ainda engatinhava. Em 2004 pedi para sair da empresa para entrar em outra grande, também multinacional; Banco ABN Amro Real, onde fiquei até 2011. Essa vaga sim, era destinada a pessoas com alguma necessidade especial - cotas. Transpassada a fase de entrevistas, fui selecionado pelo Gerente da agência onde trabalharia para atuar como uma espécie de auxiliar operacional. Tive oportunidades na instituição. Comecei a fazer faculdade visando atuar em outra área do banco, a tecnologia. Entrei em 2004 como auxiliar operacional e saí de lá em 2001 como caixa bancário. Pouco antes da minha saída ingressei em uma nova faculdade; desta vez, Ciências da Computação - não por nenhum programa de deficientes. A saída do ABN Amro Real ocorreu da mesma forma que havia sido com a saída da Varig: pedi para sair da empresa para entrar em outra, ou seja, Banco Itaú-Unibanco. Na ocasião, passei por fases de seleção para vagas também destinadas a cotas. Após passar algumas fases dessa seleção, fui admitido na empresa e nela estou até a presente data. (Fonte: Informado pelo autor em 20 de março de 2016 às 20h00).

Flavia Rosa de Jesus que trabalha em uma instituição financeira a pós cursar uma universidade: “Quando eu nasci tive paralisia cerebral, por conta do cordão umbilical enrolado no meu pescoço. Por conta disto, afetou a minha parte motora. Tive problemas nos pés, eu andava na ponta dos pés. Fiz a cirurgia no pé e um problema foi resolvido, porém fui desenvolvendo a cifose e logo veio à escoliose. Usei coletes na coluna, mas como eu era teimosa não usei corretamente e há 2 anos fiz a artrodese na coluna, onde coloquei 30 parafusos - cirurgia de correção da escoliose. A minha infância foi normal, fui para a creche e escola. Meu aprendizado também foi normal. Sempre tive amigos e nunca me senti julgada pela minha deficiência - ou eu não tinha a percepção se era julgada. Minha família sempre me apoiou em tudo. Minha adolescência, posso dizer que foi normal também. Tive amigos na escola, nas baladas e bares. Não vou dizer que não passei por preconceito, pois passei sim, (os namoradinhos nunca me queriam - e nessa época queremos ser notados, mas nunca deixei me abalar muito. Minha deficiência não me impedia de sair. Todo final de semana eu estava em uma balada/bar/show. Minha carreira começou a partir do centro de reabilitação Lar Escola São Francisco. Lá me tratei durante 15 anos, onde fiz fisioterapia, RPG, arte ocupacional e turbilhão de coisas. Aos meus 16 anos sentia muita vontade de ter um trabalho para ser financeiramente independente. Conversamos com uma assistente social do Lar Escola São Francisco que estava à frente de um projeto de inclusão para deficientes na Johnson & Johnson. O programa J&J para todos. Fui entrevistada pela assistente social e pela representante da empresa e fui contratada. Fiquei imensamente feliz, pois aos 16 anos eu havia conseguido o que mais queria e ainda em

uma multinacional. Inicialmente formam 20 inscritos no programa, com um contrato de um ano e seis meses. A empresa ofereceu diversos cursos neste meio tempo, como informática, administração, telecursos e etc. E ao final do contrato, foram contratadas sete pessoas. Com muita dedicação e esforço fui contratada, reforçando ainda mais que tudo é possível quando queremos. Trabalhei lá durante cinco anos, amadureci e aprendi muita coisa. Até hoje só trabalhei na Johnson & Johnson e no Itaú e as duas com a lei de cotas. Nunca me inscrevi em vagas “normais”, rs. Na Johnson eu não me sentia totalmente incluída, a começar com o “te pagar para estudar” no contrato inicial de um ano e seis meses, carga horária de trabalho de 4 horas, não participava de viagens e almoço com a equipe (empresa) e oportunidade de crescimento não são muitas” (Fonte: Informado pelo autor em 20 de março de 2016 às 20h00).

Paulo Cesar Monzani que trabalha em uma instituição financeira a pós cursar uma universidade: “Tenho 49 anos, formação superior completa, minha deficiência é congênita, membro inferior esquerdo (Q.72.3), me afeta apenas para andar um pouco, como foi congênita aprendi a andar com essa falta do membro, por forçar o meu lado direito, ocasionou um pequeno desvio na coluna e me causa um pouco de dor. Na minha infância, escola e com familiares nunca tive problema algum, minha dificuldade é para comprar calçados e andar descalço. Descobri o mercado de trabalho pela lei de cota através de um amigo, atualmente trabalho em uma instituição financeira, entendo que as empresas ainda não estão preparadas para tratar com esse público, mas já melhorou bastante, espero que o nosso governo também olhe pela gente na hora de ver nossa aposentadoria”. Conheci o Paulo logo que entrei para trabalhar no banco, ele atuava numa

caixa de e-mail que trata reclamações, elogios e sugestões. A sua deficiência, não é visível, só soube depois que ele me contou. Por não ser uma deficiência visível, vejo que o Paulo não tem nenhuma dificuldade em inclusão. No ambiente de trabalho ele não necessita de nenhuma adaptação. A não utilização de adaptações e deficiências não tão visíveis muitas das vezes é vista por um ponto positivo. Entretanto vejo que dessa forma os 'gestores/colegas' pressupõe que à pessoa não necessita de nenhuma adaptação. No caso do Paulo, existe restrição em ficar muito tempo em pé. E isso não é visto como sua necessidade especial e muitas das vezes é ignorado. O Paulo é uma pessoa muito ativa e muito de bem com a vida. Tem 49 anos, casado e com 2 filhas” (Fonte: Informado pelo autor em 20 de março de 2016 as 20h00).

2. DEPOIMENTOS DOS PROFESSORES QUE ATUAM COM OS DEFICIENTES

A maior parte dos profissionais que participaram da pesquisa estudaram em escolas públicas com professores que enfrentaram muitas dificuldades para atender esses alunos mais por boa vontade que recursos institucionais. As atividades em classe com os alunos deficientes, aconteceram na prática muito antes do início da obrigatoriedade da Lei 13.146 de inclusão, publicada em 2015. Esta lei declara a obrigatoriedade da inclusão dos alunos especiais na escola básica. Eles relatam as suas superações:

Declarou a professora Eliodora: - “Nas escolas públicas muitos alunos possuem deficiências diversas, só que os pais nunca perceberam por não possuir conhecimento sobre a deficiência. Dentre os pais que desconfiam da deficiência uns trabalham dobrado para cuidar

do filho, e o mantém escondido em casa até a hora de ir para a escola. Alguns negam a deficiência, e outros ainda tentam o atendimento nas redes públicas de saúde, mas como nas escolas públicas, na rede de saúde também não conseguem ajuda, muitas mães não conseguem nem o laudo da deficiência do filho.

A maior parte das mães sentem-se envergonhadas por ter um filho deficiente e se anulam junto com a deficiência. Mas outras são guerreiras e mesmo abandonadas pelo marido por causa da deficiência do filho, defendem seus filhos como a leoa ao seu filhote. Essas mães, quando levam os seus filhos para a escola encontram professores que se deparam também com muitas dificuldades e limitações. A maior parte das quinze mil e vinte e sete escolas públicas, das trezentas - 300 pesquisadas, duzentos e noventa e oito - 298 não possuem recursos para acolher o aluno deficiente, que necessita de ferramentas físicas para inclusão”. Conforme Souza, (2015);

“... embora a lei 7.716 de 1988 tenha 25 anos, e defina como crime os atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, sexo ou procedência nacional, os procedimentos racistas permanecem efervescentes e se multiplicam com as redes sociais”. A história da exclusão versus inclusão se repete no Brasil desde sua descoberta/invasão indiferente à evolução dos tempos. A obrigatoriedade da aceitação do aluno afro brasileiro e do indígena no ensino seguiu uma reedição como se para essas pessoas estudarem precisasse de lei, mas para formalizar o ato foram criadas: a Lei 9.394 em 1996, reeditada como Lei 10636 em 2003 e reelaborada como Lei 11645 em 2008. Segundo Sabino (2015) “Embora seja legalmente obrigatória a inclusão é mais discurso e representação que realidade. Existe a possibilidade de inclusão, mas a maior parte é

realizada por ações individuais dos professores, com auxílio de instituições religiosas e educacionais sem fins lucrativos isoladas que dos recursos públicos da própria escola pública”.

Margarida, professora de uma escola pública da zona sul de São Paulo (2015) declara: “observo no meu trabalho é uma exceção comparada com as escolas das minhas colegas de outras instituições. Depois da obrigatoriedade da inclusão de crianças com necessidades especiais, a unidade escolar na qual atuo teve um aumento muito considerado, dando origem a outras diretrizes escolares e criação de equipes multiprofissionais contemplando profissionais capacitados para dar assistência a esses alunos, assim, criaram salas de apoio pedagógico (SAAI), além de receber estagiárias de CEFAL, que tem a finalidade de apoio aos educandos com necessidades especiais, na questão pedagógica, e as AVES - auxiliares de vida escolar - que cuidam da higiene e alimentação dessas crianças. No entanto, a maioria das escolas só conhecem esses “programas” por meio de relatos, pois muitos não contam com essa disponibilidade de recursos humanos, sendo isso um dificultador das atividades com estas crianças na escola, muitos das estagiárias, quando há, não possuem formação ou direcionamento adequado para desempenhar suas funções, e assim o que deveria facilitar, acaba por dificultar. Tenho alunos com diversas necessidades especiais em uma mesma sala, como Paralisia cerebral, Autismo, e Transtorno Global do Desenvolvimento. Cada doença tem a sua peculiaridade e cada criança a sua personalidade, tendo eu que desenvolver diferentes atitudes e ações para tratar de forma diferenciadas cada um deles. Ninguém aprende a lidar com estas crianças por meio de livros e

palestras. Isso se dá no dia a dia, ao conhecer, ao avaliar, só quem já trabalhou em sala de aula com estes alunos podem realmente fazer apontamentos acerca disto, pois é dificultoso ao mesmo tempo prazeroso quando se veem os avanços de cada um (relato de aluna da pós-graduação em Legislação e política da educação inclusiva, 2015).

Aurora, professora de uma escola pública da zona leste disse: recebo em 2012 uma aluna cega, totalmente dependente de mim, para todas as atividades. Eu cuidei dela e de mais vinte coleguinhas da turma dela, por três anos. Ela tinha muita dificuldade de manter uma rotina harmônica. Eu não contava com nenhum tipo de auxílio, nem de estagiárias, faltava barras na sala para que ela se apoiasse, sinalização de piso para que se orientasse, material específico para a deficiência dela. Nenhum professor substituto do módulo me auxiliava, o que dificultava a condução das atividades rotineiras com as outras crianças. Em função da dependência desta aluna cega, meu trabalho me causou muita angústia, pois desejava fazer o melhor por todos eles, mas eu esbarrava em várias limitações. O desenvolvimento da autonomia dela era a minha principal preocupação. Ela faltava muito e isto prejudicava o progresso do trabalho, pois interferia na sua aquisição de rotina. Ela chegava na escola, toda suja, sem fralda para trocar, descabelada. Se a escola tivesse um cuidador, este cuidaria dela, como não tem eu tenho que fazer isso. Eu deixava uma atividade para os outros alunos e levá-la para tomar banho, escovar dentes e pentear o cabelo. Como estava com pressa, o que eu deveria deixá-la fazer sob observação e supervisão, eu fazia por ela, para voltar rápido para a sala. Após a implantação da lei em 2015, o que eu fiz por

três anos agora se tornou obrigação, com a implementação da lei.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa observou-se o empoderamento e autossuficiência pelo viés do trabalho. Analisou o impacto das leis da inclusão promovendo dignidade ao PCD – pessoa com deficiência. A reflexão sobre as leis de inclusão, que desde 1996 vem se adaptando e reajustando o processo inclusivo proporcionou até o momento uma grande revolução e transformou o cenário organizacional. A Lei 13.146/2015 de inclusão do portador de necessidades especiais, vem tentando encontrar uma nomenclatura que retrate a competência que o ser humano possui indiferente da sua condição física e mental, com autonomia, que seja sujeito capaz de executar tarefas e almejar crescimento profissional – o seja capaz de sonhar. A Lei. No. 8213/91, que trata do direito à inclusão da PCD nas empresas, associada a Lei 8213/91 que define uma cota, e a lei 13.146/2015 que protege a contratação, revolucionou o mercado de trabalho. A PCD de qualquer natureza tem direito a se habilitar profissionalmente ter seu emprego e sua carreira como qualquer profissional capaz de trabalhar. A lei de cotas permitiu aos diferentes o empoderamento e a autossuficiência. Esse movimento que deu dignidade aos deficientes aos novos modelos de profissionais que responsáveis e pensadores, promoveu independência e visibilidade a que antes se sentia invisível, e que muitas vezes se casavam com uma pessoa dita normal, para ser vista e falada. O sujeito pensante, independente e livre, tem direito ao trabalho, que dá independência, e sentimento de orgulho de si mesmo. Sentimento resultante da capacidade de

se manter e dar segurança a sua família, quando realiza sonhos em comum com a família.

Homens e mulheres contemporâneos, sejam cadeirantes ou portadores de outras deficiências, auxiliados pela mecânica e tecnologia, dirigem e se locomovem sozinhos para o trabalho, escola e eventos. Mesmo com toda a bagagem profissional e cultural do professor, pelos diversos cursos e formações das quais participam, nenhuma propicia subsídio para trabalhar com as múltiplas deficiências dos alunos. Principalmente na educação infantil.

A cada dia, mais alunos deficientes, se matriculam nas escolas públicas, mas as carências das famílias, das escolas, e a falta de subsídios ao professor que tem suas limitações impedem maiores avanços destas crianças. A inclusão na prática conforme relato da Profa Margarida só se aprende a fazer, fazendo. A esperança de um futuro melhor para essas crianças é a aquisição de atividades que proporcione liberdade, como cuidar da própria higiene, alimentação e locomoção.

As universidades, a extensão universitária, os professores fazem o seu papel. Falta o poder público assumir a sua parte, para transformar esses seres humanos em cidadãos com consciência crítica do seu papel no mundo tornando-se profissionais em empreendedores independentes e livres, contribuidores da sua nação. É possível transformar PCD e pedagogicamente ensiná-lo a ser cidadão apto e inserido a sociedade em que vive consciente de suas limitações e da infinitude das suas possibilidades. O sonho do professor é oferecer uma escola de qualidade para que a criança se torne um adulto cidadão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MATTOS, R.A. **História e cultura afro-brasileira**. Brasília: UNESCO, ed. Contexto, 2007. 217 p. ISBN: 978-85-7244371-5.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Editora UFRJ, 2ª ed., 2001.

CALDAS, A. **Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa**. 1ª ed. 18883ª. ed. 1948, 4ª. ed. 1958.

CURY, A. **Armadilhas da Mente**. Ed Saraiva, São Paulo, 2013.

SOUZA, M.M.M. in: **Gestão da Educação a Distância: Comunicação desafios e estratégias** de ORTIZ & SANTOS. 1ª. Ed. Atlas, São Paulo, 2015.

_____. in: ojs.eniac.com.br. **Revista Brasil para todos**. São Paulo, 2015.

_____. in: ojs.eniac.com.br. **Revista Brasil para todos**. São Paulo, 2014.

SANTOS, D.J.S.; PALOMARES, N.B.; NORMANDO, D.; QUINTÃO, C.C.A. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar** <http://www.scielo.br/pdf/dpjo/v15n3/15.pdf>

Presidência da República da Casa Civil subchefia para assuntos jurídicos. Lei Nº 9.459, De 13 de maio De 1997. [Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9459.Htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9459.htm)

SELIGMAN, Milton [Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9459.Htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9459.htm). Brasília, 13 de maio de 1997; 176º da Independência e 109º da República. Fernando Henrique Cardoso. Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.5.1997. Acesso em 08 de 2015.

ALMEIDA, _____ 2015 www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=racismo%20thais%20araujo

<https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=racismo%20maju>

<http://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2015/07/maria-julia-coutinho-maju-e-vitima-de-racismo-no-facebook.html>