



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

THAYNAH BARROS DE ARAÚJO

**AVALIAÇÃO DA LEI DE COTAS COMO INSTRUMENTO DE INSERÇÃO DE
JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO CEARÁ**

FORTALEZA

2018

THAYNAH BARROS DE ARAÚJO

AVALIAÇÃO DA LEI DE COTAS COMO INSTRUMENTO DE INSERÇÃO DE JOVENS
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade
Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção
do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas.
Área de concentração: Avaliação em Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira.

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A692a Araújo, Thaynah Barros de.

Avaliação da Lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no Ceará / Thaynah Barros de Araújo. – 2018.
186 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2018.

Orientação: Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira.

1. Pessoas com deficiência. 2. Mercado de trabalho. 3. Lei de cotas. 4. Juventudes. 5. Avaliação em profundidade. I. Título.

CDD 320.6

THAYNAH BARROS DE ARAÚJO

AVALIAÇÃO DA LEI DE COTAS COMO INSTRUMENTO DE INSERÇÃO DE JOVENS
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade
Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção
do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas.
Área de concentração: Avaliação em Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Celecina de Maria Veras Sales
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Alano do Carmo Macedo
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Profa. Dra. Alba Maria Pinho de Carvalho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Gratidão a Deus que me sustenta e ampara todos os dias. À minha mãe, Liduína, que me ensinou o significado do amor. À minha família pelo afeto e cuidado. Aos meus muitos amigos que são o consolo de Deus na minha vida, principalmente, Alana, Lívia, Bárbara e Juliana.

À Comunidade Católica Shalom por me ensinar a buscar as “coisas do alto” e a ter sempre o olhar voltado para o céu, de modo especial, ao Victor, à Luana, à Regina Cláudia e à Keite.

Ao Cepid por ter aberto às portas da instituição para a realização desta pesquisa, particularmente, ao Tarcízio, intérprete de Libras, por viabilizar a minha comunicação com os surdos, e pela disponibilidade e interesse na temática, à Joana, assistente social que me repassou os dados dos atendimentos do órgão, e à Regina Tahim, coordenadora do local.

A todos os participantes desse estudo que o enriqueceram com suas falas, especialmente, aos jovens com deficiência que, através de seus relatos, contribuíram para a reconstrução do meu ser.

Ao meu orientador, professor Carlos Américo Leite Moreira, por ser tão presente na minha trajetória acadêmica, e pelo seu olhar atento e cuidadoso. À banca de avaliação dessa dissertação, por ter aceitado prontamente o convite, e serem parceiros (as) de trocas intelectuais e afetivas, muita gratidão ao Alano e à Celé.

Aos colegas da primeira turma do PPGAPP, e aos professores do programa, que construíram conosco relações de ensino horizontais e fecundas. A todos do Árvore-Ser e do Grupo de Pesquisa Juventude, cultura e Sociedade da UFC. À CAPES pelo incentivo financeiro, por meio do qual pude me dedicar exclusivamente ao Mestrado.

Pés, para que os quero, se tenho asas para voar?

Frida Kahlo

RESUMO

Esse estudo avaliou a Lei de cotas como instrumento de inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho formal, no Estado do Ceará, considerando as ações desenvolvidas pelo Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência (Cepid). Seu objetivo geral consistiu em avaliar a Lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, no Ceará, identificando seus desafios e perspectivas, a partir das ações realizadas pelo Cepid. Os objetivos específicos pretenderam identificar o perfil sócioeconômico de jovens com deficiência, assistidos pelo Cepid; verificar os tipos de deficiência que o Cepid vem inserindo no mundo do trabalho; compreender como se materializa o acesso ao trabalho formal na percepção de jovens com deficiência acompanhados pelo Cepid; apreender como os gestores e os profissionais do Cepid percebem o cumprimento da Lei de cotas no Ceará, a partir das ações realizadas por este equipamento. Nossa proposta investigativa se propôs, ainda, a incitar o fomento de uma avaliação que ultrapassa a mensuração da eficiência, da eficácia e da efetividade da política pública. Apesar da diversidade de paradigmas avaliativos, o hegemônico permanece sendo o positivista. A fim de rompermos com esta tendência, inspiramo-nos na perspectiva da avaliação em profundidade por meio da qual pretendemos estimular novos estudos, pesquisas e debates contra hegemônicos no que diz respeito à problemática em tela. Quanto aos aspectos metodológicos, realizamos pesquisa bibliográfica em livros e periódicos sobre a temática proposta, o diário e a ida ao campo foram imprescindíveis para a sua materialidade. A presente investigação tem natureza qualitativa e quantitativa, pois compreendemos que uma avaliação em profundidade ultrapassa os aspectos numéricos/ mensuráveis da política pública e abrange os sentidos/ significados desta. Utilizamos entrevistas semiestruturadas, por meio das quais a apreciação dos dados coletados se deu através da análise de conteúdo. No desenvolvimento da pesquisa, problematizamos o acesso de jovens com deficiência ao mercado de trabalho, validando-se dos respaldos legais. Discutimos acerca dos entraves para a materialização da Lei de cotas, a fim de propormos mecanismos para efetivar qualitativamente o direito destes sujeitos ao trabalho. Como resultados, discorremos criticamente sobre as ações do Governo do Ceará, através do Cepid, no tocante à inclusão laboral do público em tela, de modo que identificamos que apesar da ampliação do número de PcD no mercado de trabalho, este acesso vem promovendo uma inclusão parcial que, paradoxalmente, exclui parte deste segmento.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho. Lei de cotas. Juventudes.
Avaliação em profundidade.

ABSTRACT

This study evaluated the Quota Law as an instrument for insertion of people with disabilities in the formal labor market in the State of Ceará, considering the actions developed by the Center for Inclusive Professionalisation for the Person with Disabilities (Cepid). The general objective was to evaluate the Quotas Law as an instrument for insertion of young people with disabilities into the formal labor market in Ceará, identifying their challenges and perspectives, based on the actions carried out by Cepid. The specific objectives were to identify the socioeconomic profile of young people with disabilities, assisted by Cepid; to verify the types of disability that Cepid has been inserting in the world of work; understand how access to formal work materializes in the perception of young people with disabilities accompanied by Cepid; to learn how the managers and professionals of Cepid perceive compliance with the Law of quotas in Ceará, based on the actions carried out by this equipment. Our research proposal has also proposed to promote an evaluation that goes beyond the measurement of efficiency, effectiveness and effectiveness of public policy. Despite the diversity of evaluative paradigms, the hegemonic remains the positivist. In order to break with this trend, we draw inspiration from the perspective of in-depth evaluation through which we intend to stimulate new studies, research and debates against hegemonic ones with regard to the problematic on-screen. As for the methodological aspects, we carried out bibliographic research in books and periodicals on the proposed theme, the diary and the trip to the field were essential for its materiality. The present research has a qualitative and quantitative nature, since we understand that an in-depth evaluation goes beyond the numerical / measurable aspects of public policy and covers its meanings / meanings. We used semi-structured interviews, through which the evaluation of the data collected was through content analysis. In the development of the research, we problematize the access of young people with disabilities to the labor market, validating themselves of the legal supports. We discussed the obstacles to the materialization of the Quota Law, in order to propose mechanisms to qualitatively effect the right of these subjects to work. As results, we critically discuss the actions of the Government of Ceará, through Cepid, regarding the labor inclusion of the public on screen, so that we identify that despite the expansion of the number of PcD in the labor market, this access has promoted a partial inclusion that paradoxically excludes part of this segment.

Keywords: Disabled people. Job market. Law of quotas. Youth. In-depth evaluation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|--|-----|
| Figura 1 - Surgimento dos indicadores sociais | 46 |
| Figura 2 - Construindo indicadores..... | 47 |
| Figura 3 - Esquema ilustrativo das concepções sociais sobre as PcD | 65 |
| Figura 4 - Alguns marcos legais que dispõem sobre direitos de PcD no âmbito federal..... | 76 |
| Figura 5 - Órgãos que atuam na defesa de políticas públicas para PcD | 78 |
| Figura 6 - Inserção de PcD decorrente das ações da auditoria fiscal do trabalho..... | 82 |
| Figura 7 - Ponte do bairro Barra do Ceará | 84 |
| Figura 8 - Imagem de satélite do bairro Barra do Ceará com localização do Cepid | 84 |
| Figura 9 - Mapa do bairro Barra do Ceará com localização do Cepid..... | 85 |
| Figura 10 - Equipamentos que fomentam a inclusão laboral de PcD no Ceará..... | 87 |
| Figura 11 - Fachada do Cepid | 91 |
| Figura 12 - Metodologia dos cursos ofertados pelo Cepid | 92 |
| Figura 13 - Anúncio de curso ofertado pelo Cepid | 93 |
| Figura 14 - Desfile realizado pelo Cepid no evento Moda acessível..... | 95 |
| Figura 15 - Curso ofertado pelo Cepid..... | 96 |
| Figura 16 - Aula de informática no Cepid | 98 |
| Figura 17 - Treino de basquete no Cepid | 100 |
| Figura 18 - Competição de Natação realizada no Cepid..... | 100 |
| Figura 19 - Esquema ilustrativo do modelo social de deficiência | 135 |
| Figura 20 - Ilustração comparativa dos distintos modelos de deficiência | 136 |
| Figura 21 - Laudo caracterizador de deficiência..... | 139 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| Gráfico 1 - Quantidade de pessoas cadastradas no Cepid entre 2015 a 2018..... | 109 |
| Gráfico 2 - Indicadores de atendimento de 2016 no Cepid por tipo de deficiência..... | 110 |
| Gráfico 3 - Indicadores de atendimento de 2017 no Cepid por tipo de deficiência..... | 111 |
| Gráfico 4 - Indicadores de atendimento de 2018 no Cepid por tipo de deficiência..... | 111 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| Quadro 1 - Síntese comparativa entre países que dispõem de sistemas de cotas ou iniciativas de inserção laboral para PcD | 72 |
| Quadro 2 - Controle de atendimentos 2015 | 102 |
| Quadro 3 - Controle de atendimentos 2016 | 103 |
| Quadro 4 - Controle de atendimentos 2017 | 105 |
| Quadro 5 - Controle de atendimentos 2018 | 107 |

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES

| | |
|---------|--|
| AACD | Associação de Assistência  Criança Deficiente |
| ABNT | Associação Brasileira de Normas Técnicas |
| ADA | Americans with Disabilities Act |
| ADOC | Abrigo Desembargador Olívio Câmara |
| APAE | Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| CEDEF | Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência |
| CEPID | Centro de Profissionalização Inclusiva da Pessoa com Deficiência |
| CID | Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde |
| CITS | Centros de Inclusão Tecnológica e Social |
| CONADE | Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência |
| COPEDEF | Coordenadoria de Pessoas com Deficiência |
| CORDE | Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência |
| DDA | Disability Discrimination Act |
| EAD | Ensino  Distância |
| EC | Emenda Constitucional |
| ESP | Escola de Saúde Pública |
| FMI | Fundo Monetário Internacional |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IDH | ndice de Desenvolvimento Humano |
| IDT | Instituto de Desenvolvimento do Trabalho |
| IJF | Instituto Dr. José Frota |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| LBI | Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência |
| LI | Laboratório de Inclusão |
| MAPP | Mestrado de Avaliação em Políticas Públicas |
| MBR | Management by Results |
| MDA | Ministério do Desenvolvimento Agrário |
| MPCD | Movimento das Pessoas com Deficiência |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |

| | |
|---------|--|
| TEM | Ministério do Trabalho e Emprego |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| ONG | Organizações Não Governamentais |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| OS | Organizações Sociais |
| OSCIP | Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público |
| PAC | Programa de Aceleração do Crescimento |
| PADEF | Política de Atenção às Pessoas com Deficiência |
| PCD | Pessoa (s) com Deficiência |
| PIB | Produto Interno Bruto |
| PPGAPP | Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas |
| PSDB | Partido da Social Democracia Brasileira |
| PT | Partido dos Trabalhadores |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| RAIS | Relação Anual de Informações Sociais |
| RIS | Residência Integrada em Saúde |
| SCDH | Secretaria Municipal de Cidadania e Direitos Humanos |
| SDH | Secretaria de Direitos Humanos |
| SEJUS | Secretaria de Justiça e Cidadania |
| SINE | Sistema Nacional de Emprego |
| SNPDP | Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência |
| SRTE/CE | Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará |
| SESI | Serviço Social da Indústria |
| STDS | Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre Esclarecido |
| UFC | Universidade Federal do Ceará |

SUMÁRIO

| | | |
|---------|---|-----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 13 |
| 2 | O ACESSO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO LABORAL | 18 |
| 2.1 | Analizando a categoria estigma..... | 33 |
| 2.2 | A dialética inclusão/ exclusão..... | 37 |
| 3 | ASPECTOS METODOLÓGICOS | 41 |
| 3.1 | Teorizando sobre avaliação de políticas públicas | 41 |
| 3.2 | Construção de indicadores alternativos: uma proposta avaliativa contra hegemônica..... | 44 |
| 3.3 | Avaliação em profundidade: uma perspectiva em construção | 49 |
| 3.4 | Transpondo limites e ultrapassando barreiras na luta por direitos de pessoas com deficiência: conteúdo, contexto e trajetória | 52 |
| 3.4.1 | <i>Análise do contexto da política: configurações do Estado brasileiro entre o neodesenvolvimentismo e o modelo de ajuste</i> | 52 |
| 3.4.1.1 | <i>Da inserção neoliberal ao neodesenvolvimentismo</i> | 55 |
| 3.4.1.2 | <i>Golpe de 2016 e seus rebatimentos: o modelo de ajuste e o desmonte dos direitos sociais</i> | 60 |
| 3.4.1.3 | <i>Contexto de formulação da Lei de cotas</i> | 65 |
| 3.4.2 | <i>Análise de conteúdo e das bases conceituais da Lei de cotas</i> | 70 |
| 3.4.3 | <i>Análise da trajetória institucional do Cepid</i> | 76 |
| 3.5 | Caminhos da pesquisa | 88 |
| 4 | APREENSÕES DO CAMPO DA PESQUISA | 91 |
| 4.1 | Indicadores coletados | 101 |
| 4.2 | Análise das entrevistas | 112 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 164 |
| | REFERÊNCIAS | 169 |
| | APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 178 |
| | APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO COM JOVENS COM DEFICIÊNCIA | 181 |
| | APÊNDICE C: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO COM GESTORA E PROFISSIONAIS | 183 |
| | APÊNDICE D: ANOTAÇÕES DO DIÁRIO DE CAMPO | 185 |

1 INTRODUÇÃO

Esse estudo trata de uma avaliação da Lei de cotas, como instrumento de inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho formal, a partir das ações realizadas pelo Centro de Profissionalização Inclusiva da Pessoa com Deficiência (Cepid). Inspiramo-nos na avaliação em profundidade¹ para a sua construção.

Explicitamos que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91², conhecido como Lei de cotas, estabelece uma reserva legal, de modo que prevê que as empresas com cem ou mais empregados devem, obrigatoriamente, preencher uma parcela de seus cargos com PcD ou pessoas reabilitadas pela Previdência Social, o não preenchimento é punível com multa. Seu objetivo consiste em promover a inserção laboral desses sujeitos, sendo considerado um importante instrumento de inclusão destes grupos sociais.

A cota prevista deve considerar a quantidade de empregados que a empresa tem no seu quadro, de modo que garanta uma reserva de vagas para o público supracitado. Assim, a empresa que tem entre 100 a 200 empregados, deve estabelecer uma reserva de 2% a este público; de 201 a 500 funcionários, a cota é de 3%; de 501 a 1.000, a reserva corresponderá a 4%; e de 1.001 em diante deverá ser resguardada 5% das vagas para o referido segmento. A conquista deste marco legal deve ser apreendida dentro de um movimento de luta por direitos em que PcD passam a exigir garantias legais que atendam às suas necessidades e demandas. Assim, temos que

À medida que a sociedade clama ativamente por direitos fundados em princípios constitucionais - como o da igualdade e da dignidade da pessoa humana, esta começa a exigir do poder público mecanismos e ações para a efetiva inclusão social. Uma destas ações é a política de cotas, que, em nível nacional, tem sido proposta, por exemplo, para deficientes, negros, índios, para os que possuem recursos financeiros insuficientes. A implantação de cotas, com o intuito de oportunizar a todos os indivíduos meios de desenvolvimento e progresso, levando-se em conta as suas condições peculiares, tem sido

¹ A avaliação em profundidade é uma perspectiva avaliativa que se distancia dos modelos hegemônicos de avaliação que se restringem a mensurar a eficácia, a eficiência e a efetividade das políticas públicas. Esta abordagem abrange a análise do conteúdo, do contexto de formulação, do espectro temporal-territorial da política avaliada e da trajetória institucional desta (RODRIGUES, 2011).

² A lei 8213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

discutida e empreendida em um cenário jurídico favorável (RIBEIRO, SOARES, 2017)³.

Ademais, do ponto de vista jurídico, a Lei de cotas surge para atender o princípio da igualdade, o qual contempla dois aspectos, “um formal, que estabelece que todos os homens nascem e permanecem iguais em direitos, e o outro, no sentido material, que considera a diferença dos sujeitos, que se encontram em situação de desvantagem” (RIBEIRO, SOARES, 2017).

Para compensar estas desigualdades, surge uma série de políticas e ações afirmativas com previsões legais, a fim de subsumir as disparidades que se traduzem na exclusão de minorias, visando promover condições de igualdade de oportunidades aos indivíduos. Tais ações objetivam “combater os efeitos acumulados em virtude das discriminações ocorridas no passado e buscam de forma imediata igualar os desiguais e levar dignidade aos grupos desfavorecidos” (*ibid.*).

Após este breve embasamento, destacamos que os participantes da nossa pesquisa são jovens com deficiência (auditiva, física, visual, intelectual e múltipla), entre 18 e 33 anos, acompanhados pelo Cepid, bem como a gestora e os profissionais do equipamento. Para viabilizar a comunicação com as pessoas surdas, a instituição nos disponibilizou intérprete de Libras. Salientamos que o Cepid é um órgão do Governo do Estado do Ceará, inaugurado em 2014, que surgiu com iniciativas de incentivo a alguns setores da economia para receber PcD em seus quadros de funcionários. Nesse cenário, inúmeras empresas descumpriam (o que se perdura nos dias atuais) a Lei de cotas, justificando que a falta de qualificação profissional seria um dos motivos para o impedimento da contratação. A instituição é ainda fruto da mobilização e da articulação do Movimento Social das Pessoas com Deficiência e das reivindicações destes atores sociais frente à necessidade de inclusão no mercado de trabalho.

O órgão supracitado atua na oferta de qualificação profissional e intermedia a relação entre as empresas e as PcD, supervisionando o trabalhador em seu processo de adaptação ao ambiente laboral. Também monitora e acompanha as empresas, com orientações e suportes para mudanças nas estratégias de alocação deste público nas vagas disponibilizadas.

³ Matéria disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=5304&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 03. Out. 2017.

Sabemos que nos caminhos que envolvem o acesso ao trabalho, as PcD enfrentam barreiras arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais, instrumentais, entre outras, presentes na sociabilidade contemporânea, sendo necessário pensarmos meios de eliminar tais entraves, em vistas do fomento à inclusão social.

Postas estas premissas, pontuamos que a aproximação com a temática surgiu a partir da experiência profissional como assistente social, residente do Programa de Residência Integrada em Saúde (RIS), promovido pela Escola de Saúde Pública (ESP), ocasião em que a pesquisadora estava lotada em uma unidade de saúde em que, em virtude do tratamento oncológico seguido, poderia ser indicado o procedimento cirúrgico de amputação de membro, o que acarretava uma série de desafios para os pacientes nesta condição, entre eles, o não acesso ao mundo do trabalho era uma constante, conforme relatado por estes nos atendimentos realizados pelo Serviço Social.⁴ Na ocasião, desenvolvemos uma pesquisa sobre o acesso de pacientes oncológicos, submetidos à amputação de membro, no mercado de trabalho.

A escolha por estudar PcD foi se reafirmando através da participação enquanto membro do Grupo de Estudos Aplicados em Direitos das Pessoas com Deficiência, realizado pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC). Este grupo foi fundamental na aproximação com a temática, uma vez que é um projeto de extensão, possibilitando ao nosso coletivo, que é multidisciplinar, participar de atividades diversas no que diz respeito à socialização dos direitos de PcD, tanto no âmbito acadêmico quanto na educação comunitária.

Ademais, a partir da nossa presença em reuniões do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CEDEF-CE), reiteramos que a pesquisadora em tela participou da seleção prevista na Resolução de nº 002/2017 do CEDEF, de 19 de maio de 2017, a qual realiza uma convocação para compor um Grupo de Trabalho (GT), a fim de “elaborar uma proposta para criação da **Política Estadual das Pessoas com Deficiência no Estado do Ceará** e dá outras providências” (CEDEF, 2017).

⁴ O Serviço Social atua no sentido de orientar os direitos dos usuários e de seus familiares, encaminha-os para a rede socioassistencial, entre outras atribuições. Esta profissão atua na operacionalização das políticas públicas. Sua intervenção se norteia pelo compromisso ético-político e pela transformação societária, na busca pela eliminação de todas as formas de preconceitos, e visa garantir a afirmação de direitos.

Deste modo, fomos selecionados para compor o GT de elaboração da política supramencionada, o que nos auxiliou a expandir nosso olhar na condução das iniciativas estatais direcionadas às PcD. Salientamos que o Ceará ainda não dispõe de uma política pública que atenda estes sujeitos. Desse modo, o que temos são ações pontuais do Governo do Estado, sendo urgente que tal política seja construída no sentido de ampliar e sistematizar os programas e projetos voltados para o público em questão.

Posto isto, apontamos que dentro do universo de PcD, a opção por delimitar como parte do público-alvo deste estudo os jovens com deficiência (a outra parcela da amostra será de gestores e profissionais do Cepid) se deu pela afinidade/ proximidade com a temática das juventudes, acrescida à inserção no Grupo de Pesquisa Juventude, Sociedade e Cultura: múltiplos olhares acerca das formas de expressão cultural dos jovens, composto por docentes e alunos da graduação, do mestrado e do doutorado da Faculdade de Educação da UFC e do mestrado em Avaliação de Políticas Públicas da referida universidade.

Além disso, a aproximação com os jovens vem de muito antes, a partir do engajamento em movimentos de cunho religioso como coordenadora de grupos de oração para jovens da Comunidade Católica Shalom, bem como integrante da Pastoral da Sobriedade da Arquidiocese de Fortaleza, ocasião que propiciou largo contato com os jovens em situação de rua e de drogadição, com vivências de múltiplas violações de direitos, fato que viabilizou fecundas ocasiões de partilha e escuta dos dilemas enfrentados por estes jovens. Soma-se a isso, o fato da pesquisadora em questão ser jovem e se sentir implicada na multiplicidade de atores e universos que permeiam os cotidianos juvenis.

Destacamos que tal pesquisa poderá estimular novos estudos sobre a temática no que tange à discussão qualitativa da inclusão de jovens com deficiência no trabalho formal, haja vista o reduzido número de publicações sobre a problemática em tela, a fim de contribuir para a avaliação da Lei de cotas, problematizando as ações que buscam inserir PcD no mercado de trabalho formal no Ceará, por meio do Cepid.

A partir de levantamento bibliográfico, realizado nos bancos de dados Scielo, Portal CAPES, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, entre outros, percebemos que, ao investigar temáticas que abordem a inserção laboral no Brasil, e, mais especificamente no território cearense, observamos vastas publicações no que concerne à precarização do trabalho, à espoliação das relações trabalhistas. Porém, no que se refere a estudos voltados para políticas públicas de inclusão laboral de jovens com deficiência, identificamos uma

lacuna na literatura, sendo reduzidas as pesquisas e as publicações que contemplam esse recorte.

Não obstante, esta temática tem despertado a atenção da sociedade, do Estado, de gestores e de estudiosos, sendo urgente a implantação e o fortalecimento de políticas afirmativas que assistam esse público, bem como a avaliação das iniciativas adotadas pelo poder público e pela sociedade civil.

Destacamos que, no desenvolvimento desta análise, discorremos, sobremaneira, sobre as categorias trabalho (ALVES, 2011; 2012), (MARX, 1988, 2001); juventudes (PAIS, 2003), (SPOSITO, 1996, 2010); estigma (GOFFMAN, 1975); e dialética inclusão/ exclusão (SAWAIA, 2000).

A proposta investigativa em tela se torna relevante na medida em que problematiza o acesso de jovens com deficiência ao trabalho formal, beneficiando com esta discussão uma variedade de sujeitos, como PcD, familiares, cuidadores, pesquisadores, estudiosos e demais interessados na temática, além de servir de embasamento teórico-prático para profissionais e gestores de políticas públicas que atuam dentro dessa problemática. Ademais, esse é o primeiro estudo que avalia a Lei de cotas, a partir das ações realizadas pelo Cepid.

Diante do exposto, essa pesquisa será relevante para dar visibilidade ao tema, além de proporcionar auxílio ou fonte de dados para que sejam pensados e avaliados planos, serviços, estratégias e até mesmo políticas de Estado e de governo que objetivem a garantia do direito laboral e a ampliação das formas de acesso ao trabalho. Assim, pretende-se enriquecer esse debate a partir do resultado desta proposta investigativa e de sua publicação para fundamentar estudos futuros, almejando contribuir para a efetivação e para a avaliação da Lei de cotas.

Ao abordarmos essa temática, identificamos que no atual contexto vem se acirrando o debate acerca do mundo do trabalho, diante do desmonte dos direitos sociais a que assistimos. Entendendo que o não acesso ao trabalho, os vínculos empregatícios precarizados e o trabalho informal são expressões da questão social, objeto de intervenção do assistente social, propomo-nos a discutir a inserção laboral de jovens com deficiência.

Nos dias atuais, vivenciamos a fragilidade das políticas públicas, bem como o tensionamento da Seguridade Social no Brasil, que ora atende aos interesses sociais, ora segue as determinações do capital, sobretudo, quando se trata dos direitos laborais. Sobre isso, SILVA (2011, p. 26) pontua

Entre os sinais dessa superexploração do trabalho encontram-se o desemprego crônico; o aprofundamento da precarização das relações e condições de trabalho; o uso intensivo da força de trabalho, combinado com métodos e tecnologias avançadas direcionadas para elevar a produtividade; a queda da renda média mensal real dos trabalhadores e as alterações do perfil e da composição da classe trabalhadora. Houve, portanto, o aprofundamento da desestruturação do trabalho no país. No âmbito do Estado, ocorreu um retrocesso nas políticas sociais em estruturação, a exemplo da seguridade social.

Nesse cenário de instabilidade, uns dos segmentos mais ameaçados são os jovens que, não raramente, enfrentam dificuldades para acessar o mercado de trabalho formal e, quando inseridos, deparam-se com fragilidades nas relações empregatícias. Frente a isso, pretendemos avaliar, inspirados na avaliação em profundidade, a Lei de cotas, problematizando o acesso de jovens com deficiência ao mercado formal de trabalho, no território cearense, sendo este o objeto deste trabalho.

Considerando o que foi pontuado, faz-se necessário indagar: quais os desafios e as perspectivas da materialização da Lei de cotas, no Ceará, no que concerne à inserção de PcD jovens, no trabalho formal, a partir das ações realizadas pelo Cepid?

Salientamos que o objetivo geral desse estudo consistiu em avaliar a Lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, no Estado do Ceará, identificando seus desafios e perspectivas, a partir das ações realizadas pelo Cepid. E os objetivos específicos pretenderam: identificar o perfil socioeconômico de jovens com deficiência, assistidos pelo Cepid; verificar os tipos de deficiência que o Cepid vem inserindo no mundo trabalho; compreender como se materializa o acesso ao trabalho formal na percepção de jovens com deficiência acompanhados pelo Cepid; apreender como a gestão e os profissionais do Cepid percebem o cumprimento da Lei de cotas no Ceará, a partir das ações realizadas por essa instituição.

2 O ACESSO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO LABORAL

Iniciamos este capítulo afirmando que, nesse estudo, destacamos o público jovem, a temática das juventudes e seus percalços na inserção no trabalho, abordando-as sob uma ótica ampliada, apreendendo seus múltiplos modos de vida, suas sociabilidades, considerando os aspectos sociais, étnicos, geracionais, econômicos, culturais, de gênero, entre outros, que permeiam o cotidiano dos jovens.

(...) a juventude é tomada como um conjunto social necessariamente diversificado, perfilando-se diferentes culturas juvenis em função de diferentes pertencas de classe, diferentes situações econômicas, diferentes parcelas de poder, diferentes interesses, diferentes oportunidades ocupacionais (PAIS, 2003, p. 29).

Partindo desse pressuposto, abre-se um leque analítico que nos leva a refletir sobre os diversos modos de ser jovem na atual conjuntura, subsidiando nossa tentativa de decifrar a realidade juvenil dos sujeitos da nossa pesquisa, quais sejam, jovens com deficiência. Para isso, acreditamos ser necessário adentrar no cotidiano destes indivíduos.

Vale ressaltar que a compreensão das juventudes varia de acordo com o tempo em que estamos situados, não sendo estática, mas dinâmica. Isso nos faz perceber que a denotação de juventude que grande parte das políticas públicas brasileiras empreende, partindo do pressuposto etário de pessoas com idade entre 15 e 33 anos, é atual e segue a mesma tendência de países europeus que delimitam ações, estratégias, políticas e programas direcionados a jovens dentro deste perfil etário, reforçando, assim, a equivocada concepção das juventudes partindo de uma demarcação biológica e não sociocultural.

A categorização dentro desta ótica é limitada e não contemplar a pluralidade do ser jovem, delimitado nesta faixa etária, dentre a qual podemos citar os jovens do campo/ da cidade, escolarizados/ não escolarizados, com deficiência/ sem deficiência, com poder aquisitivo/ sem poder aquisitivo, inseridos no mercado de trabalho/ não inseridos.

Deste modo, é necessário que as políticas públicas deem conta de perceber as particularidades que envolvem estes sujeitos, a partir de sua diversidade e não apenas da sua “aparente unidade”, é preciso, pois, romper com modelos generalistas que uniformizam as expressões juvenis (GROPPO, 2000).

Sinalizamos que é importante compreender as juventudes inseridas no tempo presente, a partir da historicidade e das peculiaridades do tempo presente. Sabemos que, no cenário contemporâneo, os jovens vêm sendo alvo de debates políticos, midiáticos, acadêmicos, em nosso país. Assim, acreditamos ser relevante problematiza-los nesta proposta investigativa, a fim de fomentar elementos que subsidiem a implementação de políticas públicas que assistam esses segmentos, rompendo com estereótipos.

Estes sujeitos, como já mencionamos, devem ser apreendidos a partir de uma visão macroscópica, não fragmentada, considerando os aspectos da construção social dos indivíduos jovens, de modo que se desconstruam os parâmetros estereotipados que

envolvem diversos estudos acerca da categoria (ABRAMO, 1994). Por isso, a importância de empregar o termo juventudes no plural compreendendo a pluralidade dos jovens e dos seus universos simbólicos, sociais, culturais e econômicos.

Ademais, é imprescindível contextualizar os jovens no tempo presente, uma vez que evidenciamos particularidades da sociedade moderna, as quais são envoltas por ideários liberais, comerciais e individualistas. Na contemporaneidade, estabelecem-se modelos para esse público envoltos por gostos, estilos, padrões e culturas que compõem uma idealização do jovem, o qual deve esboçar beleza e liberdade. Diante disso, consideramos importante evidenciarmos os jovens com deficiência, seus percalços e implicações no acesso ao trabalho, nesta atual conjuntura de idealização de modelos juvenis.

Frente a isso, corroboramos com Joca (2016) quanto à necessidade dos jovens (re) elaborarem a construção de suas identidades. O autor reforça a importância de apreendermos as diferenças juvenis e problematizarmos os conceitos socioculturais vivenciados na contemporaneidade.

Os modos de vida juvenis estão intrinsecamente (...) mobilizados por uma diversidade de referenciais socioculturais que, conseqüentemente, estão carregados de significados e sentidos sociais. Os estilos juvenis se constituem por campos diversos de identificações, nos quais a estética corporal; a variedade de gostos (...) e as representações sociais (...) são tomadas como referenciais de identificações e pertencimentos (JOCA, 2016, p. 39).

Diante do exposto, é importante destacarmos que, parte dos estudos sobre a categoria juventudes é envolta por duas concepções, quais sejam, as correntes geracional e classista. Nessa ótica, “a corrente geracional toma como ponto de partida a noção de juventude, entendida no sentido de fase de vida, e enfatiza, por conseguinte, o aspecto unitário da juventude” (PAIS, 2003, p. 48).

Para esta corrente, os jovens enfrentariam problemas e circunstâncias semelhantes pelo fato de pertencerem à mesma geração. Já a corrente classista entende que estes indivíduos responderiam de formas variadas às situações e aos desafios vivenciados, a depender de múltiplos fatores, de modo que a corrente classista parte do pressuposto de que as culturas juvenis são essencialmente de classe, e como tal, constituem - se a partir das relações antagônicas de classe.

A última abordagem defende que os condicionantes sociais interferem na constituição dos modos de vida e das trajetórias dos indivíduos. Não obstante os fatores que cerceiam ou limitam o cotidiano juvenil, destacamos que as trajetórias juvenis são

permeadas por várias possibilidades na sua constituição e no seu reconhecimento social a partir de suas diferenças.

Isso faz com que a identidade seja muito mais uma escolha do que uma imposição. É neste sentido que se compreende que uma das mais importantes tarefas das instituições, hoje, é contribuir para que os jovens possam realizar escolhas conscientes sobre suas próprias trajetórias pessoais. É nesse contexto de intensas transformações nas formas e conteúdos das instituições sociais que interferem em suas condições e capacidades de promoverem processos de socialização que gestores de políticas públicas, em diferentes níveis de governo, são desafiados a formular, executar e avaliar políticas públicas dirigidas aos diferentes públicos jovens (CARRANO, 2008, p. 67).

Assim, as juventudes não devem ser apreendidas como uma coisa em si, mas como produtoras de sentidos. Devemos contemplar nesta análise o contexto em que estão inseridos os grupos sociais nas suas relações (BOURDIEU, 1983). Elas ultrapassam a ideia de um vir a ser, de uma mera transição para a vida adulta, de uma fase determinada.

Nos dias atuais (como também em outros momentos da história), visualizamos uma “descronologização” nas expressões juvenis, uma vez que a concepção de uma fase de vida não se coaduna com a realidade brasileira de forma homogênea, pois, muitos jovens, especialmente de classes pobres, assumem responsabilidades como o trabalho e a contribuição no sustento da família, durante a infância e a juventude, tarefas atribuídas aos adultos, tendo que, por vezes, abandonarem a escola para cumprir tais compromissos. Temos que “as etapas da vida obedecem cada vez menos às normatizações e às regulações das instituições tradicionais como a família, a escola e o trabalho (...)” (CARRANO, 2008, p. 67), e correspondem mais às reais necessidades dos jovens e de suas famílias.

Postas estas premissas, pontuamos a dimensão do trabalho no cotidiano juvenil, por entendê-lo como uma questão desafiante que precisa ser apreendida a partir de lentes analíticas que rompam com discursos conservadores e meritocráticos. Situiremos esta discussão inserida no contexto de reestruturação produtiva, de “metamorfoses no mundo do trabalho” e de insegurança para a classe trabalhadora, sobretudo, para o público jovem.

A trajetória de busca e inserção no mundo do trabalho dos jovens, especialmente os das famílias mais pobres, é incerta, ou seja, estes ocupam as ofertas de trabalho disponíveis que, precárias e desprotegidas em sua maioria, permitem pouca ou nenhuma possibilidade de iniciar ou progredir numa carreira profissional. A informalidade é crescente à medida que se desce nos estratos de renda e consumo do beneficiário do emprego (CARRANO, 2008, p. 68).

Ao tratar das inovações sociometabólicas do capital e seus impactos para os jovens, Alves (2011) expõe que a reestruturação produtiva aloca “metamorfozes geracionais” no âmbito do trabalho nas empresas, e que as novas gerações reproduzem o discurso empresarial em que o trabalhador jovem passa a ser o “colaborador” e não mais o “empregado”, em vista da alteração da forma como ele se percebe ou se identifica. Tais modificações estariam interferindo ou implicando na conformação da identidade destes sujeitos, enquanto trabalhadores.

O referido autor acrescenta que este processo que consolida o modelo flexível de trabalho, desencadeia o que ele denomina de “captura” da subjetividade. Sobre isso, temos que

Foi o turbilhão social, político e cultural que legitimou o complexo de reestruturação produtiva do capital, criando a base psicossocial da “captura” da subjetividade do trabalho como novo modo de controle social do capital. A constituição dos novos coletivos de trabalho vivo e a nova linguagem, com seus valores-fetice, expectativas e utopias de mercado, atingem com mais intensidade o espaço de sociabilidade da juventude trabalhadora (ALVES, 2011, p. 109).

Por ora, problematizamos os desafios da inserção laboral de jovens com deficiência, por considerar que estes enfrentam de forma mais acentuada uma diversidade de barreiras para sua inclusão social seja na educação, na esfera do trabalho, nos espaços públicos e de lazer, dentre outros.

Apesar de evidenciar no presente estudo este recorte, destacamos que os entraves para se inserir no trabalho atingem não somente os jovens com deficiência, mas as juventudes de um modo geral, e seus efeitos e rebatimentos vão variar dependendo dos condicionantes sociais que envolvem estes indivíduos, sendo oportuno discutir esta temática, pois, no Brasil, o desemprego entre os jovens é, aproximadamente, três vezes maior quando comparado ao restante da população (CARRANO, 2008).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015), na América Latina seis entre dez jovens trabalham na informalidade, não possuindo garantias trabalhistas, estabilidade, contratos, e apresentando baixos salários e baixa qualidade laboral. O órgão apontou a importância de haver uma reforma educacional para reverter este quadro e alertou ser necessário que os programas que visam empregar este público estejam em consonância com o previsto nas legislações trabalhistas, e que a elaboração dos programas não se dê por meio de medidas temporárias e sem a

participação juvenil nas suas formulações, reforçou ainda a necessidade destes serem pensados através de um diagnóstico preciso quanto à situação dos jovens da região, e não de modo aleatório.

Consideramos relevante acrescentar ainda que identificamos que a alguns grupos juvenis se subtrai o direito de planejar o futuro, uma vez que só lhes são apresentadas a ausência de direitos, acompanhada de “não-emprego” e “não-salário” (SPOSITO,1996).

Se parte dos trabalhadores busca acompanhar as tendências do mercado a nível, por exemplo, das novas demandas de qualificação tecnológica impostas pelas tecnologias de ponta (tanto a nível de produção quanto da gestão) em implantação no país, há enormes parcelas da classe trabalhadora que lutam desesperadamente por oportunidades de obter algum tipo de inserção minimamente positiva, ainda que no mercado informal (COELHO, 1999, p. 106).

O duelo pela garantia de uma vaga no mercado de trabalho se complexifica na medida em que as poucas oportunidades laborais que são disponibilizadas aos jovens, em grande medida, não correspondem aos reais anseios e necessidades destes, esvaziando o sentido do ser jovem trabalhador na sociedade do capital. Frente a isso, as formas de sociabilidades mediadas pelo trabalho, propiciariam uma menor conformação na identidade juvenil, visto que as atividades laborais não se traduziriam em uma fonte de realização pessoal, antes, seriam mera fonte de renda e/ou sobrevivência (SPOSITO, 1996).

Concordamos com o pensamento de Linhares (2014) quando discorre que o modo de ser jovem trabalhador imprime aspectos culturais de percepção das relações que se dão no mundo do trabalho, por vezes, permeado por uma compreensão liberal, minimalista e parcial. Salientamos que, sob a égide do neoliberalismo, é comum percebermos discursos que reforçam a ideia meritocrática de que existe uma associação entre qualificação e garantia de ascensão profissional, relação esta que nem sempre condiz com a realidade.

Discorrendo sobre isso, Pais (2003) critica a generalização do ensino universitário e a massificação da educação, ao que nós acrescentamos o aligeiramento desta, por meio do qual não há uma preocupação com a qualidade do ensino e do profissional que se forma. Todavia, empreendem-se esforços em formar mais e mais rápido, produzindo em larga escala títulos acadêmicos, os quais para inúmeros jovens

representam a idealização de uma realização profissional, para outros, atestam a frustração por não se efetivar a mobilidade social a que aspirava quando buscou se qualificar.

Assim, as portas do mercado de trabalho permanecem fechadas ou entreabertas e sem previsão de uma possível abertura, denotando a incoerência entre a relação títulos acadêmicos - status sócio laboral. Sobre essa temática, expomos trechos da música “De que vale o seu diploma, da banda Os 4 mensageiros”.

O Brasil não tá dormindo
 Ele se encontra em coma
 Aqui nesse país
 De que vale o seu diploma?
 (...)Eu olho para eles
 E vejo descaso
 A vida toda estudando
 E ainda ser feitos de palhaços
 (...) Senador e deputados
 Tiram uma onda
 De ser muito mais rico
 Mesmo sem ter diploma
 (...) Investimento em educação
 Saúde querem congelar
 Mas o importante
 É a Copa ganhar
 (...) Mas para tudo mudar
 É necessário entender
 Nós não dependemos deles
 Eles dependem de você
 Vamô acorda pra lutar
 Abrir os olhos pra ver
 A realidade
 Que não passa na TV

O trecho da música abordada acima faz uma crítica à situação vivenciada no Brasil envolvendo questões pertinentes à intersectorialidade da educação, da saúde e da política, evidenciando a paralisia do povo brasileiro frente à espoliação dos direitos, bem como nos convida a lutarmos para mudarmos essa realidade controversa, engendrada no neoliberalismo.

Reiteramos, por oportuno, que a doutrina neoliberal, ao defender a mínima intervenção do Estado no mundo do trabalho, traz rebatimentos na flexibilização dos direitos trabalhistas, cujo espraiamento se manifesta nas precárias formas de contratação, nos subempregos, nos baixos salários, na informalidade.

Ao tratar do assunto abordado em linhas atrás, no que se refere aos programas de inclusão laboral direcionados aos jovens trabalhadores, Linhares reforça que

Vê-se que o enfoque incide nos cenários de vida dos jovens, difundindo a ideia recorrente de que a não inserção de trabalho se dá pela ausência de capacitação

escolar e de qualificação profissional. Parto da hipótese de que a precarização estrutural do mundo do trabalho é um fenômeno que compõe a atual etapa de acumulação capitalista, não sendo uma decorrência direta da qualificação ou da desqualificação do trabalhador. Entende-se que a concepção de qualificação, hoje vigente assume uma dimensão ideológica de configurar-se como condição de possibilidade de trabalho, desviando o eixo das determinações estruturais do desemprego e da precarização do trabalho. Tal concepção revela a atual configuração do Estado e das políticas públicas, de caráter neoliberal, que vêm se distanciando do ponto de vista da efetividade do discurso difundido (2014, p. 04).

Sobre isso, corroboramos que a contraditória estrutura capitalista produz a dialética inclusão/ exclusão que, sob o discurso da inclusão, contraditoriamente, reproduz uma classe descartável ao mundo do trabalho e reduz os indivíduos ao mero desempenho produtivista. Ao tratar do produtivismo e do anseio pela inserção profissional, temos que

[...] significa que a alta escolarização não garante realização profissional. Pelo contrário, a escolarização se confunde com a própria desqualificação social. O titulado escolar tornou-se apenas uma peça substituível na engrenagem do capital. Na medida em que, cada vez mais, jovens de alta escolarização passam a compor a superpopulação relativa a serviço da produção do capital, aumenta a concorrência no seio da classe trabalhadora, com a maioria dos jovens titulados inserindo-se em relações de trabalho precário, não conseguindo realizar, deste modo, aquilo que lhe prometeram ao dedicar-se, de corpo e alma, aos estudos escolares: o sucesso profissional com um bom emprego capaz de lhes garantir carreira, consumo e família (ALVES, 2012, p.03).

A partir do que foi pontuado, destacamos que, nessa investigação, a categoria trabalho foi fundamentada, principalmente, nas análises teóricas de Alves (2011; 2012), Braga (2012), e Marx (1988; 2001).

Enfatizamos que o não acesso ao trabalho e à qualificação profissional é uma constante na vida de PcD, especialmente os jovens, que enfrentam estigmas que os condiciona a transpor barreiras em tempos de “capitalismo manipulatório”. Dando continuidade à discussão, faz-se necessário apreender o trabalho, questão central desse estudo, a partir de uma compreensão histórico-crítica, considerando que o ser humano se distingue dos outros seres pelo trabalho e mais ainda, pela capacidade consciente de realizar trabalho, por meio de uma ação previamente pensada, orientada para um fim.

O homem, no exercício do trabalho, transforma a natureza, as relações sociais, a economia, e se transforma por elas. Lukács (1978, p. 08) afirma que “o trabalho é um ato de pôr consciente e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios”.

Marx, na obra *Manuscritos Econômico-Filosóficos* (2001), revela que na sociedade capitalista o trabalho se transforma em uma prática assalariada, fetichizada e

alienante. Substitui-se a finalidade de construção do ser social para uma atividade de subsistência. A força de trabalho e seu produto se tornam mercadoria, esta sociabilidade reproduz o trabalho alienado em que o homem não se reconhece naquilo que produz, havendo um estranhamento, portanto, ele se degrada no trabalho.

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. (MARX, 1988, p.50).

Posto isso, seguem abaixo versos do poema “O operário em construção” do escritor Vinícius de Moraes, por considera-lo relevante para dar continuidade a esta apreciação.

Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão.
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as casas
Que lhe brotavam da mão.
Mas tudo desconhecia
De sua grande missão:
Não sabia, por exemplo
Que a casa de um homem é um templo
Um templo sem religião
Como tampouco sabia
Que a casa que ele fazia
Sendo a sua liberdade
Era a sua escravidão.
(...)

Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.
De forma que, certo dia
À mesa, ao cortar o pão
O operário foi tomado
De uma súbita emoção
Ao constatar assombrado
Que tudo naquela mesa
- Garrafa, prato, facão -
Era ele quem os fazia
Ele, um humilde operário,
Um operário em construção.
Olhou em torno: gamela
Banco, enxerga, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem o fazia
Ele, um humilde operário
Um operário que sabia
Exercer a profissão.
(...)

E foi assim que o operário
Do edifício em construção
Que sempre dizia sim
Começou a dizer não.
(...)

O operário via as casas
E dentro das estruturas
Via coisas, objetos
Produtos, manufaturas.
Via tudo o que fazia
O lucro do seu patrão
E em cada coisa que via
Misteriosamente havia
A marca de sua mão.
E o operário disse: Não!

- Loucura! - gritou o patrão
Não vês o que te dou eu?
- Mentira! - disse o operário
Não podes dar-me o que é meu.
(...)

Este poema explicita a descoberta, o despertar do operário de sua condição de exploração. A partir da percepção de que tudo o que havia era ele quem construía, este passou a resistir, se contrapor à expropriação a que era submetido pelo patrão, de modo que passou a dizer não, e ainda, o operário descobriu que o seu trabalho lhe pertencia, não era algo dado ou concedido a ele, não lhe era exterior, estranho, mas o constituía. Este poema, cuja aproximação primeira de seu em um seminário no tempo da graduação, sobre a alienação do trabalho, faz-nos, agora, na construção desta dissertação de mestrado, refletir novamente sobre o mundo do trabalho nos dias atuais, que se reifica em tempos de capitalismo flexível, reatualizando as formas de dominação, precarização, mas também de resistência da classe trabalhadora.

Na sociabilidade capitalista, as relações de trabalho são permeadas por um contínuo processo de exploração que se agudiza e se expressa “[...] em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital” (BRAGA, 2012, p. 17).

A partir desse embasamento, é imprescindível atentarmos para as configurações atuais, no contexto de financeirização do capital, marcado pelo aviltamento dos direitos trabalhistas, potencializado pelas determinações neoliberais que incentivam as privatizações, o aprofundamento das desigualdades sociais, o desemprego em massa, o subemprego, as relações informais, flexíveis e desregulamentadas de trabalho.

De certo, podem-se identificar relações entre financeirização e exploração da força de trabalho, uma vez que a tendência à desregulamentação dos mercados,

concomitante a incorporação de novas tecnologias, induz a flexibilização do mercado de trabalho, nas modalidades externa à empresa, pelo aumento da rotatividade da mão-de-obra e da subcontratação, e interna, pela constituição de um núcleo polivalente e estável como também de trabalhadores pouco qualificados, portanto, vulneráveis à dispensa, como estratégia das empresas diante das vicissitudes da economia. Em última instância, vale considerar que a financeirização, pelos efeitos negativos sobre a esfera produtiva (principalmente pela insuficiência de capital para investimento), chega a induzir a combinação de formas antigas de exploração - pela reinserção da mais-valia absoluta, ou seja, pela extensão da jornada de trabalho (SOUSA, 2006, p. 183).

Nessa direção, no caminho inverso à emancipação dos trabalhadores, assistimos ao retrocesso das garantias trabalhistas e ao declínio da dimensão afirmativa do trabalho. Partindo desse pressuposto, discutiremos, nas linhas que seguem, a inserção de jovens com deficiência nas vagas estabelecidas pela Lei de cotas, no Estado do Ceará, buscando identificar seus desafios e perspectivas. Para isso, é necessário compreender que

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Visualizamos nos dias atuais iniciativas que buscam inserir PcD no trabalho formal, mas é imprescindível avaliarmos quais vagas estão sendo disponibilizadas para esse público e como se dão tais relações trabalhistas. No âmbito nacional, há iniciativas como o dia “D” de Contratação de Pessoas com Deficiência, esta é capilarizada pelo Ceará em parceria com diversas empresas contactadas pela Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS), quais sejam: Grupo Pão de Açúcar, Esmaltec, Casas Bahia, Grupo C. Rolim, Pague Menos, Casa Pio, dentre outras.

O Ceará é o Estado com a maior proporção de pessoas com deficiências (PCDs) inseridas no mercado de trabalho formal (0,97%), seguido de perto pelo Rio Grande do Sul (0,95%), percentual superior inclusive à média nacional (0,77%), o Ceará prossegue capacitando e gerando, ano a ano, mais vínculos empregatícios de PCDs no estoque de empregos formais privados e públicos. Dados da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), revelam que, em 2014, verificou-se um acréscimo de 23,5 mil postos de trabalho de PCDs no País, cuja elevação foi percebida em 23 das 27 unidades federativas brasileiras, incluindo o Ceará. (CEARÁ, 2015).

As vagas ofertadas são de serviços gerais, vendas, telemarketing, auxiliar de produção, de escritório, balconista de farmácia e de loja, entre outras. Tais iniciativas representam um avanço por abrir as portas do mercado de trabalho a esse segmento

populacional historicamente segregado, e por materializar o que preconiza a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, entre outros marcos legais que salvaguardam o direito laboral das PcD.

Não obstante, podemos indagar o motivo destes cargos serem de natureza meramente técnica, com pouco teor intelectual. A determinação destes não estaria subalternizando o público-alvo, não constituiriam um preconceito velado? Por meio dessa prévia análise, identificamos que, apesar do avanço no crescimento das vagas de trabalho disponibilizadas, elas ainda estão aquém do esperado e do necessário para o aproveitamento das capacidades e habilidades de que dispõem os sujeitos em questão.

Vale ressaltar que, para além do acesso desses atores sociais ao trabalho e de sua reabilitação profissional, também é importante refletirmos sobre a sua inclusão nos seguintes eixos: esporte, cultura e lazer; acessibilidade, comunicação, transporte e moradia; saúde, prevenção, reabilitação, órteses e próteses; segurança, acesso à justiça, padrão de vida e proteção social.

Aproveitamos, por oportuno, para recordar que no Ceará a luta por direitos das PcD remonta à década de 1970, quando ganhou efervescência o Movimento Social formado por PcD, o qual visava realizar o enfrentamento, sobretudo, a instituições públicas e filantrópicas que realizavam atendimento caritativo, com bases assistencialistas, conforme aconteceu a nível nacional.

Nesse período, o movimento ganhou visibilidade, e, a partir daí as PcD se tornaram ativos agentes políticos na busca por transformação da sociedade. O desejo de serem protagonistas políticos motivou uma mobilização nacional. Essa história se alimentou da conjuntura da época: o regime militar e o processo de redemocratização brasileira. A partir disso, lançaram-se as bases para ampliar o entendimento de que

Pessoas com deficiência são, antes de mais nada, PESSOAS. Pessoas como quaisquer outras, com protagonismos, peculiaridades, contradições e singularidades. Pessoas que lutam por seus direitos, que valorizam o respeito pela dignidade, pela autonomia individual, pela plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades, evidenciando, portanto, que a deficiência é apenas mais uma característica da condição humana. (BRASIL, 2009).

Frente a isso, como reflexo de reivindicação por direitos, no que concerne à atenção a este público, o município de Fortaleza criou em 2009 a Secretaria de Direitos Humanos (SDH), atual Secretaria Municipal de Cidadania e Direitos Humanos (SCDH),

a qual é subdivida em coordenadorias, dentre as quais podemos encontrar a Coordenadoria de Pessoas com Deficiência (COPEDEF).

Este órgão, que tem como missão principal transversalizar a política de inclusão social e econômica das PcD, vem desenvolvendo ações com o intuito de cumprir o que outrora fora deliberado na Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007. A atuação dessa instituição, de maneira conjunta com membros da sociedade civil e outras instâncias representativas de direitos, resultou na Lei nº 9868/2011, que ficou conhecida como Política de Atenção às Pessoas com Deficiência (PADEF), a qual entrou em vigor em 2011.

Retomando a discussão sobre o acesso de PcD ao mercado de trabalho formal, é importante embasar esse debate considerando o tempo presente, no qual estamos inseridos, bem como discorrer sobre o papel do Estado, entendendo que ele vem retraindo sua atuação na proteção social (CARVALHO; GUERRA, 2015). É necessário sinalizar que o Estado brasileiro sempre teve um papel fundamental na regulação das relações sociais, políticas e econômicas, as quais são envoltas por interesses privados em detrimento das necessidades coletivas.

Identificamos nos dias atuais uma dualidade entre o público e o privado, de modo que a dimensão da coisa pública está fragilizada, destacando-se, nesse contexto, o terceiro setor. Atribui-se, portanto, ao público, ao estatal, aquilo que é ruim, falho, precário, e à sociedade civil, às Organizações não Governamentais (ONG), o que é exitoso Coutinho (2008). Diante disso, visualizamos uma tendência à privatização dos bens públicos, bem como à refilantropização de ações, programas e serviços.

É neste cenário que discorreremos acerca da inclusão laboral de PcD, que articula programas, projetos, ações e estratégias que visam propiciar oportunidades e ofertas de qualificação profissional e geração de ocupação e renda. Ressaltamos que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2013), aproximadamente 330 mil PcD estariam formalmente empregadas no Brasil, índice considerado baixo, uma vez que 20,2 milhões deste público não possuem impedimento de exercer alguma atividade e dispõem de idade laboral. Em conformidade com dados mais atualizados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2016), o Brasil tem aproximadamente 403,2 mil trabalhadores com deficiência em empregos formais.

Abordando esta temática, Gonçalves (1997, p. 54) pontua que o trabalho deveria promover os direitos humanos das PcD, reconhecendo-as como cidadãos “revelando seu potencial, suas habilidades e não suas deficiências, priorizando sua

integração segundo as condições prevalentes na sociedade (reconhecimento, oportunidades e auto-afirmação”. Sobre isso, acrescenta VASH (1988, p. 105):

(...) o trabalho é um veículo para a aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com a auto-estima, pertinência e auto-realização. O desemprego gera ausência de poder sócio-político e econômico, e a ausência de poder é a base do desamparo aprendido.

O autor utiliza o termo integração, entretanto, na nossa concepção, integrar nem sempre significa incluir. Consideramos que se faz necessário, portanto, haver uma inclusão destes sujeitos nas diversas esferas sociais, que rompa com os mecanismos excludentes que os segregam. Para isso, Vash (1988) defende que se promova uma adequação dos processos de formação/educação, na busca pela eliminação do preconceito que os rotula, viabilizando o conhecimento do potencial destes indivíduos.

Porém, como isso seria possível em uma sociedade marcada pela exclusão social, pelo desemprego, pela desigualdade social? Reiteramos que o fomento de políticas públicas afirmativas, especialmente as de educação, profissionalização, emprego e renda, consiste em um potente instrumento inclusivo na atual conjuntura “em que pessoas com deficiência engrossam as fileiras de desempregados e subempregados que marcam a sociedade contemporânea, convulsionada por crises agudas” (Lancillotti, 2003, p. 14). Ademais, é importante que tais políticas deem conta das peculiaridades que envolvem os atores sociais em questão, não os uniformizando, pois estes são heterogêneos e perpassam relações etárias, étnico-raciais, de gênero, de classe, entre outras dimensões.

Ao pesquisarmos sobre a inserção de PcD no trabalho, percebemos que os programas e ações que trabalham com esta dimensão, no Ceará, estão concentrados no município de Fortaleza e na sua Região Metropolitana, sendo pontuais e de pouca amplitude, considerando o elevado número desse segmento no referido Estado, população essa a que sempre se destinou “o lugar da força de trabalho desqualificada” e que está imersa em “relações sociais que vêm se forjando há muito e que se constroem a partir da contradição básica entre capital e trabalho” (COELHO, 1999, p. 106).

Por ora, as iniciativas existentes, neste Estado, restringem-se ao Cepid, ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) e ao Laboratório de Inclusão, STDS. Ademais, alguns destes serviços são prestados pelo terceiro setor, como é o caso do Recanto Psicopedagógico, instituição sem fins lucrativos de cunho filantrópico que possui uma célula de capacitação e inserção profissional de pequena abrangência.

Salientamos que estas ações se validam da reserva legal de cargos, preconizada pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, mencionado anteriormente. Vale ressaltar que para esta legislação não são contempladas: pessoas com surdez unilateral, com deficiência mental leve, com visão monocular ou ainda com deficiência física que não impossibilite a execução normal das atividades do corpo.

É também imprescindível que o Estado promova programas efetivos no tocante à reabilitação de PcD. Conforme previsto no art. 31 do Decreto nº 3.298/99, a pessoa reabilitada é aquela que “passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária”.

Ainda abordando a inclusão laboral de PcD, enfatizamos as ações realizadas pelo Cepid, que é uma unidade da STDS. Este órgão realiza o recrutamento das vagas para PcD no Ceará e encaminha os candidatos para diversas empresas, a fim de que sejam absorvidos pelo mercado formal de trabalho, através da Lei de cotas, além de promover a qualificação dos aspirantes às vagas, por meio de cursos, conforme expressa o anúncio abaixo

A oportunidade chegou. (...) O Cepid, equipamento da STDS, está oferecendo 225 vagas de capacitação profissional para jovens e pessoas com deficiência, em Fortaleza, em diversos cursos. (...). As tipologias disponíveis são Maquiagem, Fotografia, Modelo e Manequim, Balconista de Farmácia, Repositor de Mercadorias. Os cursos têm durações de até cinco semanas. (...) Além de capacitação profissional, também oferece treinamento paradesportivo nas áreas de basquete de cadeira de rodas, futsal de cinco, natação, powersoccer e taekwondo adaptado. (...) O Cepid é uma estrutura completa para formação profissional, intermediação e inserção no mercado de trabalho desse segmento, que representa quase 28% da população cearense. O equipamento é o maior do Norte e Nordeste e tem capacidade para atender 1.200 jovens e adultos (GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2015) (grifos meus).

Identificamos, com ressalvas, que as ações citadas acima representam um avanço na busca pela efetivação do direito laboral das PcD, uma vez que ampliam as oportunidades de inserção destas, entretanto, cabem algumas indagações: as estratégias existentes são suficientes para atender a demanda de trabalho e de qualificação profissional desses sujeitos? A inclusão no trabalho formal se dá de modo desigual para PcD? Os jovens com deficiência encontram maiores obstáculos para se inserirem no mercado de trabalho do que as PcD de outras faixas etárias? Estes entraves são maiores quando consideramos as questões étnico-raciais, de gênero, de classe, entre outros

aspectos que perpassam o cotidiano dos jovens em tela? A dimensão socioeconômica desses atores interfere nas suas possibilidades de qualificação profissional? As iniciativas de inserção laboral dão conta de promover um acesso qualitativo deste público ou se reduzem a uma dimensão quantitativa e generalista de cumprimento da reserva legal estabelecida? Na medida em que os cargos oferecidos demonstram ser determinadamente precarizados e subalternos, eles poderiam reproduzir a exclusão de jovens com deficiência ao invés de incluí-los? As vagas ofertadas estariam reforçando estereótipos e estigmas? Estes são questionamentos que nos motivam a seguir e aprofundar essa investigação.

2.1 Analisando a categoria estigma

Partindo da análise sobre o estigma - por entender que a inserção laboral das PcD pode ser envolta por estigmas e estereótipos - este pode ser compreendido como uma ameaça social, cuja conotação corresponde a um atributo negativo que se constitui como uma “identidade deteriorada” por uma ação social (Goffman, 1975), inserido em estruturas sociais e culturais dinâmicas e mutáveis.

O estigma das PcD pode se imbricar com outras questões passíveis de estigmatização como a raça, a etnia, a orientação sexual, o gênero, a renda, a faixa etária, entre outros fatores passíveis de discriminação na sociedade pautada por padrões de normatividade. Destarte, é necessário compreender analiticamente o estigma considerando a sua dimensão sócio-histórica e seus efeitos no tempo presente.

Na obra do autor em destaque, são abordados dois conceitos: o de “indivíduo desacreditável”, aquele cuja característica distintiva pode ser escondida, sendo imperceptível em um primeiro momento, e que é revelada por aquele que conhece a sua biografia; e o de “indivíduo desacreditado”, aquele cujo estigma já é conhecido ou imediatamente evidenciado. A biografia é aqui entendida como os aspectos sociais vividos pelo indivíduo.

Identificamos, a partir desta leitura, a produção de uma identidade deteriorada de segmentos historicamente segregados e marginalizados como os “doentes mentais”, os “aleijados”, as “prostitutas”, os “criminosos”, os “homossexuais”, os “viciados”, os quais são considerados “grupos desacreditados” e alvos de discriminação. A estes era destinado um lugar social de pouco ou nenhum prestígio, e as oportunidades e os

movimentos seriam reduzidos e inviabilizados. O autor em tela distingue os símbolos de estigma dos símbolos de prestígio, declarando que estes se contrapõem.

Nesta direção, reforça-se a ideia de incapacidade desses grupos, dentro de uma perspectiva ideológica e simbólica construída pelo imaginário social de que a interação com estes grupos estigmatizados seria danosa, prejudicial, reforçando, com isso, a exclusão e o isolamento destes.

O referido autor define a “cooperação tácita” como uma liberdade de ação que os sujeitos estigmatizados têm para com seus pares que possuem estigmas semelhantes aos seus. Ele ainda distingue duas categorias, a “identidade pessoal” e “a identidade social”. O estigma pode ter um efeito sobre a biografia dos indivíduos, os quais podem estar ameaçados pela possibilidade de revelação do seu estigma, muitas vezes encoberto. O ato de esconder ou reparar o estigma se constitui como parte da “identidade pessoal”.

A questão que se coloca não é a da manipulação da tensão gerada durante os contatos sociais e, sim, da manipulação de informação sobre o seu defeito. Exibi-lo ou ocultá-lo; contá-lo ou não contá-lo; revelá-lo ou escondê-lo; mentir ou não mentir; e, em cada caso, para quem, como, quando e onde (GOFFMAN, 1995, p. 38).

Goffman aborda as formas dos indivíduos desempenharem seus papéis por meio das interações sociais, explorando as relações individuais e de grupos por meio da análise da identidade pessoal e social. Sobre isso, temos que

Ao usar o termo "identidade pessoal" pretendo referir-me somente as duas primeiras idéias - marcas positivas ou apoio de identidade e a combinação única de itens da história de vida que são incorporados ao indivíduo com o auxílio desses apoios para a sua identidade. A identidade pessoal, então, está relacionada com a pressuposição de que ele pode ser diferenciado de todos os outros e que, em torno desses meios de diferenciação, podem-se apegar e entrelaçar, como açúcar cristalizado, criando uma história contínua e única de fatos sociais que se torna, então, a substância pegajosa a qual vêm-se agregar outros fatos biográficos. (*ibid.*, p. 67).

O escritor afirma que “as normas relativas à identidade social (...) referem-se aos tipos de repertórios de papéis ou perfis que consideramos que qualquer indivíduo pode sustentar” (*ibid.*, p. 24). Para ele, a sociedade cria um modelo social dos indivíduos que nem sempre corresponde à realidade, constituindo-se, portanto, uma “identidade social virtual” que difere da “identidade social real”. Esta sinaliza a que categoria o indivíduo pertence. Todavia, para os sujeitos estigmatizados, é imposta uma “identidade

deteriorada”, na medida em que se impõe a perda da “identidade social real” que lhes caracteriza.

O autor na sua análise sociológica aborda o estigma como um atributo negativo, ruim, depreciativo, como uma ameaça que produz um descrédito do sujeito estigmatizado, o qual se torna “desacreditado”, partindo da concepção de uma “identidade deteriorada”. Essa valoração negativa é registrada nos segmentos excluídos em decorrência de suas diferenças (tratadas como “desvios”), que são alvo de preconceito nas relações sociais. O atributo distintivo, na medida em que caracteriza o ser “estranho”, portador do estigma, pode reafirmar a normalidade de outrem.

A terminologia estigma remonta à Grécia Antiga associada a segmentos com pouco ou nenhum prestígio social, como os escravos, os criminosos e os traidores, os quais recebiam a impressão de sinais corporais feitos com cortes ou fogo (em que eram gravadas as iniciais dos seus proprietários) em uma tentativa de evidenciar os corpos daqueles indivíduos inferiorizados, os quais deveriam ser evitados, sobretudo, nos lugares públicos.

Estes símbolos ou signos indicavam a “identidade social” destas pessoas marcadas e “poluídas”. Sobre isso, temos que “os gregos (...) criaram o termo estigma para se referirem a sinais corporais com os quais se procurava evidenciar alguma coisa de extraordinário ou mau sobre o status moral de quem os apresentava” (GOFFMAN, 1975, p. 05).

Na sua análise, o escritor põe em xeque pessoas com deformações físicas, psíquicas, de caráter ou de outra natureza que as torna destoante do padrão normalizado que rege as dinâmicas societárias, e que, por suas diferenças encontram dificuldades para fortalecer uma “identidade social”, uma vez que são vistos como desviantes. Há uma diferenciação entre três tipos distintos de estigma, conforme explicitado abaixo

Em primeiro lugar, há as abominações do corpo - as várias deformidades físicas. Em segundo, as culpas de caráter individual, percebidas como vontade fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo, desemprego, tentativas de suicídio e comportamento político radical. Finalmente, há os estigmas tribais de raça, nação e religião, que podem ser transmitidos através de linhagem e contaminar por igual todos os membros de uma família (*ibid.*, p. 03).

Nas interações sociais dos indivíduos estigmatizados, por receio de não terem uma aceitação plena dos indivíduos “normais”, podem optar por interagir preferencialmente com seus pares. Sobre isso, Goffman (1975, p. 23) pontua que “os

membros de uma categoria de estigma particular tendem a reunir-se em pequenos grupos sociais cujos membros derivam todos da mesma categoria, estando esses próprios grupos sujeitos a uma organização que os engloba em maior ou menor medida”.

O escritor afirma ainda que a natureza de um indivíduo se relaciona com a filiação aos grupos que pertence, não obstante, este pode sofrer retaliações caso se distancie do grupo a que era vinculado, de modo que, ao se afastar do grupo, pode ser considerado desleal, covarde, mas se permanecer neste, será visto como autêntico e fiel.

Diante disso, os indivíduos estigmatizados podem resistir a essa retração e/ou isolamento e passar a desenvolver o “controle de informação”, ou seja, uma seleção das informações que fornecerá ao outro a seu respeito, nas suas relações, em uma busca de não serem subjugado por sua condição estereotipada, mas isso pode gerar uma tensão e uma situação conflituosa, conforme sinalizado em linhas atrás, pois

(...) mesmo quando alguém pode manter em segredo um estigma, ele descobrirá que as relações íntimas com outras pessoas, ratificadas em nossa sociedade pela confissão mútua de defeitos invisíveis, levá-lo-ão ou a admitir a sua situação perante a pessoa íntima, ou a se sentir culpado por não fazê-lo (*ibid.*, p. 65).

O estigma produz um descrédito do indivíduo, que possui uma “falha”, um “defeito”, uma “fraqueza” ou uma “desvantagem”, na medida em que possui uma “característica distintiva” em relação ao sujeito “normal”.

Contrapondo-se a esta concepção, defendemos que a pessoa dita “defeituosa”, “imperfeita”, não deveria ser reparada, concertada, para atender aos padrões normativos constituídos, e sim, ser valorizada por suas diferenças e potencialidades, haja vista que a sociedade sempre foi diversa e plural e as pessoas ultrapassam os limitados parâmetros de normalidade e anormalidade instituídos. Esta discussão nos levar a refletir sobre o papel social desempenhado pelas PcD ao longo da história.

Reiteramos que autor em evidência declara que aquilo que o indivíduo é ou será está associado ao lugar ocupado por seus pares na esfera social. A partir disso, ele aborda como se estabelecem os alinhamentos intragrupais, o que nos leva a perceber que o indivíduo não é apenas ele mesmo, em sua singularidade, mas é um sujeito coletivo, que se constitui com o outro na dinâmica das relações coletivas e/ou grupais.

Ao abordar as PcD, detentoras de um estigma, consideradas comumente como “cidadãos de segunda classe”, é interessante identificar que inúmeros estudiosos as abordam como uma categoria analítica e não como pessoas. Todavia, neste trabalho,

pretendemos romper com esta distorção que limita a condição humana a uma mera categoria e a uma condição particular de sua existência humana que é vasta e que ultrapassa a apreensão do pesquisador.

O autor aqui referenciado trata a aceitação dos estigmatizados pelos ditos normais como uma “aceitação-fantasma” em meio a uma “normalidade-fantasma”, na qual podem vir a se constituir relações envoltas por barganha e uma falsa tolerância que não corresponde com a realidade que, por vezes, mascara a não aceitação e a intolerância da diferença e da valorização do diferente. Isso pode ser identificado através da dialética inclusão/exclusão que envolvem as PcD no acesso ao mercado de trabalho.

Por fim, ele nos surpreende quando nos convida a olhar para o dito “normal” para compreender o diferente e não o contrário, e quando afirma que o “normal” e o estigmatizado são parte um do outro, indicando que nós não nos construímos sozinhos, isoladamente, mas mutuamente, havendo muito NÓS no EU que nos constitui. Com isso, compreendemos que as diferenças entre as pessoas sem deficiência e as PcD não nos distanciam, mas nos aproxima e nos complementa, à medida em que estabelecemos relações inclusivas, e o trabalho é um meio pelo qual podemos nos relacionar de modo inclusivo, rompendo com a exclusão, a segregação e o preconceito.

2.2 A dialética inclusão/ exclusão

Diante do exposto anteriormente, cabe uma indagação: o que significa incluir ou excluir? Utilizamos largamente esses termos, e, inúmeras vezes, empregamo-los erroneamente. Assim, explicitamos que, de acordo com o dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (2010), incluir significa abranger, conter, envolver, pôr ou estar dentro, inserir em ou fazer parte de um grupo. Excluir corresponde a pôr fora; pôr de parte; não incluir, tirar, não admitir, privar da posse de alguma coisa, não deixar tomar parte.

Etimologicamente, a palavra excluir vem do Latim *excludere* que significa tomar algo ou alguém de um conjunto, deixar de fora, rejeitar. O prefixo *ex* significa o movimento de saída do interior para fora, e o verbo *cludere* corresponde a trancar, fechar. A palavra incluir vem do latim *includere* que quer dizer fechar em, inserir, rodear. O prefixo *in* significa em, dentro.

Explicitado o significado e a etimologia destes termos, destacamos que neste tópico discorreremos sobre a inclusão e a exclusão enquanto processo dialético inserido

na sociabilidade do capital. Ao abordar a inclusão no modo de produção capitalista, Bertini afirma se tratar de uma inclusão perversa, envolta por mecanismos de alienação de um sistema que, paradoxalmente, inclui para excluir.

A maneira de o sistema capitalista incluir faz parte dos mesmos mecanismos de reproduzir e sustentar a servidão, a passividade, a miséria e, principalmente, a alienação do trabalhador. Essa máscara da inclusão (...) provém da produção de ideias imaginativas, feitas pelo próprio sistema nos indivíduos. Eles passam a perceber que as apropriações materiais ou simbólicas os levam a “fazer parte” do todo, finalmente correspondendo adequadamente ao que a sociedade cria a cada instante. Esse sistema inclui para excluir, ou seja, para manter os homens na dependência de um estado de coisas que não diz respeito à sua própria liberdade e potência (...). (BERTINI, 2014, p. 61).

Nesta direção, Rocha, Luiz, & Zulian (2003) declaram que a dialética exclusão/ inclusão gera um sofrimento, situado nos conflitos característicos de uma sociedade marcada pela luta de classes, que produz manifestações emocionais, preconceitos ou medo do desconhecido. “A dialética inclusão/ exclusão gesta subjetividades específicas que vão desde o sentir-se incluído até o sentir-se discriminado ou revoltado”. (Sawaia, 2000, p. 09). Tal processo é compreendido como sendo dialético, na medida em que altera a imagem do indivíduo na coletividade e vice-versa.

Sawaia ao se referir ao sofrimento elencado acima, denomina-o como ético-político, e, ao abordar sobre a exclusão gerada nas relações, defende que “o excluído não está à margem da sociedade, mas repõe e sustenta a ordem social, sofrendo muito neste processo de inclusão social (...)” (2000, p. 09).

Seria possível haver inclusão no sistema capitalista, cuja exclusão é intrínseca a sua reprodução? Como promover inclusão social de segmentos historicamente alijados como as pessoas com deficiência? Sasaki (1997, p. 41) afirma que a inclusão social corresponde ao

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

Faz-se necessário ressaltar que a inclusão e ou a exclusão de PcD foi e é reforçada pelos modelos de deficiência que se construíram no decorrer do tempo. Todavia, Sasaki (1997, p. 47) considera que o Modelo Social da Deficiência é o pano de fundo do processo de inclusão. Este autor defende que “para incluir todas as pessoas, a

sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros [e não o contrário]” (grifo nosso).

A inclusão social, na nossa concepção, é entendida como um processo que contribui para a construção de uma nova sociedade, por meio de modificações na mentalidade e nos comportamentos das pessoas e através das adaptações nos ambientes físicos (espaços, equipamentos, mobiliário, meios de transporte), entre outros.

Ao discorrer acerca da exclusão, Sawaia (2000, p.07) afirma se tratar de um “conceito que permite usos retóricos de diferentes qualidades, desde a concepção de desigualdade como resultante de deficiência ou inadaptação individual, falta de qualquer coisa (...), até a de injustiça e exploração social”.

Salientamos que o conceito de exclusão remete a René Lenoir, na década de 1974, cuja ideia advém do pensamento liberal, contudo, sua conceituação é inovadora na medida em que busca compreender a exclusão como um fenômeno de âmbito social e não individual. Esta noção se trata de um conceito dinâmico e não estático, que foi se modificando ao longo do tempo. Ela deve ser apreendida considerando, portanto, o tempo e o espaço em que está inserida e não de maneira aleatória. A autora supramencionada se refere à exclusão como algo multifacetado e complexo, com dimensões políticas, materiais, subjetivas e relacionais. Sobre isso, temos que

É processo sutil e dialético, pois só existe em relação à inclusão como parte constitutiva dela. Não é uma coisa ou um estado, é um processo que envolve o homem por inteiro e suas relações com os outros. Não tem uma única forma e não é uma falha do sistema, devendo ser combatida como algo que perturba a ordem social, ao contrário, ele é produto do funcionamento do sistema. (SAWAIA, 2000, p. 09).

A autora supramencionada pontua que a exclusão social não atinge apenas os países pobres, mas está presente nas diversas sociedades, atingindo as mais variadas camadas sociais. Assim,

(...) ela sinaliza o destino excludente de parcelas majoritárias da população mundial, seja pelas restrições impostas pelas transformações do mundo do trabalho seja por situações decorrentes de modelos e estruturas econômicas que geram desigualdades absurdas de qualidade de vida (*ibid.*, p. 16).

Ao considerar as causas da exclusão, destacam-se alguns fatores, como “o rápido e desordenado processo de urbanização, a inadaptação e uniformização do sistema escolar, o desenraizamento causado pela mobilidade profissional, as desigualdades de renda e de acesso aos serviços” (SAWAIA, 2000, p. 16).

Reiteramos que a exclusão é um fenômeno que atinge uma variedade de sujeitos, dentre eles, PcD e jovens, conforme verificamos abaixo

Muitas situações são descritas como de exclusão, que representam as mais variadas formas e sentidos advindos da relação inclusão/exclusão. Sob esse rótulo estão contidos inúmeros processos e categorias, uma série de manifestações que aparecem como fraturas e rupturas do vínculo social (pessoas idosas, deficientes, desadaptados sociais; minorias étnicas ou de cor; desempregados de longa duração, jovens impossibilitados de ascender ao mercado de trabalho; etc.) (*ibid.*, p. 17).

Ao abordar a exclusão, a autora supramencionada defende que além da exclusão que conhecemos no que concerne aos segregados material, física ou geograficamente, há uma exclusão do mercado, de suas trocas e de suas riquezas espirituais, nas quais seus valores são desprezados, havendo, portanto, além de uma exclusão social e econômica, uma exclusão cultural presente em nossa sociabilidade.

A mesma autora pondera que, a partir da década de 1990, acentua-se a exclusão de alguns grupos sociais, envolta por uma nova concepção de pobreza e de precariedade. Os segmentos excluídos não vivenciariam a situação de exclusão como algo temporário, mas como algo estrutural que se agrava na sociedade moderna, ao passo que estes não são absorvidos pelo mercado. Neste período em que o Brasil adere ao ideário neoliberal, a pobreza se acentua e reproduz os

(...) desempregados de longa duração que vão sendo expulsos do mercado produtivo e os jovens que não conseguem nele entrar, impedidos do acesso ao “primeiro emprego”. Ou seja, são camadas da população consideradas aptas ao trabalho e adaptadas à sociedade moderna, porém, vítimas da conjuntura econômica e da crise de emprego. Assim, os excluídos na terminologia dos anos 90, não são residuais nem temporários, mas contingentes populacionais crescentes que não encontram lugar no mercado. (*ibid.*, p. 19).

Nesta compreensão, a noção atual de exclusão diverge da concepção anterior relacionada à segregação e à discriminação, pois “tende a criar, internacionalmente, indivíduos inteiramente desnecessários ao universo produtivo, para os quais parece não haver mais possibilidades de inserção. Poder-se-ia dizer que os novos excluídos são seres descartáveis” (*ibid.*, p.25).

Concluimos este eixo, evidenciando como grupos passíveis de serem descartáveis, os jovens com deficiência, os quais encontram entraves para acessar o mercado do trabalho, endossando os excluídos atingidos pelo desemprego. Ao destacá-los, pontuamos que, no Brasil, a desigualdade e a concentração de renda convivem com

os efeitos do desemprego estrutural que atinge os incluídos e os excluídos em graus distintos, de modo que “se, de um lado, cresce cada vez mais a distância entre os ‘excluídos’ e os ‘incluídos’, de outro, essa distância nunca foi tão pequena, uma vez que os incluídos estão ameaçados de perder direitos adquiridos” (SAWAIA, 2000. p. 25).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Subdividimos este capítulo em cinco tópicos - **Teorizando sobre avaliação de políticas públicas** – no qual problematizamos o campo da avaliação de políticas públicas; **Construção de indicadores alternativos: uma proposta avaliativa contra hegemônica** – em que discorremos sobre a elaboração de indicadores; **Avaliação em profundidade: um paradigma em construção**, no qual embasamos teoricamente esta perspectiva avaliativa; - **Transpondo limites e ultrapassando barreiras na luta por direitos de pessoas com deficiência: contexto, conteúdo e trajetória**, em que abordamos o contexto de formulação da Lei de cotas, os marcos legais referentes aos direitos das PcD, e a trajetória institucional do Cepid; - **Caminhos da pesquisa**, no qual descrevemos o percurso metodológico que optamos seguir.

3.1 Teorizando sobre avaliação de políticas públicas

A avaliação de políticas públicas no Brasil ganhou relevância no contexto de dependência financeira do país frente às agências financiadoras internacionais. A partir da reforma do Estado na década de 1990, a avaliação se tornou importante para a racionalização dos gastos públicos, ademais, havia uma pressão dos movimentos sociais para que as políticas públicas fossem avaliadas e para que nesta avaliação houvesse a participação social. Todavia, cria-se uma concepção instrumental de avaliação, de cunho gerencialista.

Posteriormente, foram se construindo avaliações que questionavam as avaliações tradicionais ancoradas no paradigma positivista, nesse cenário, a abordagem qualitativa foi, paulatinamente, ganhando espaço. Esta se valida pelo rigor teórico-metodológico na coleta e interpretação dos dados obtidos na pesquisa.

De acordo com Kressler (1998), a avaliação corresponde a

[...] uma atividade infinitamente complexa visto que encerra em si mesma a complexidade de toda e qualquer política, cujos objetivos são variados, os atores numerosos, os instrumentos diversificados, enquanto os resultados são, principalmente, decepcionantes (KRESSLER, 1998, p.01).

Sobre isso, Arretche (1999) pontua que tal atividade pressupõe um julgamento, que atribui um valor, implicando aprovar ou desaprovar uma estratégia, um programa ou uma política. Isso se dá baseado em uma concepção de justiça. Assim, “não existe possibilidade de que qualquer modalidade de avaliação ou análise de políticas públicas possa ser apenas instrumental, técnica ou neutra” (ARRETCHÉ, 1999, p. 01).

Ademais, a avaliação possibilita mensurar o impacto das ações governamentais, sua efetividade e eficiência na alocação dos recursos, mas não se limita a isso, uma vez que contempla os significados que as políticas públicas têm para os sujeitos que as formulam, que as executam e que as vivenciam.

Conforme Sobrinho (2004), quanto ao significado da avaliação, esta não pode ser apreendida apenas como instrumento técnico, uma vez que é produtora de sentidos e consolidadora de valores. Possuindo estatura pública, é permeada por interesses e tem a capacidade de desencadear mudanças e transformações.

O referido autor defende que a avaliação produz novos conhecimentos, e que ela deve ser um mecanismo emancipatório e não de controle e coerção. Denuncia seu caráter contraditório afirmando se tratar de um mecanismo “plurirreferencial”, dispendo de interesses distintos e contraditórios, sendo permeados por ideologias.

Para melhor apreendermos a dimensão avaliativa das políticas públicas, é necessário explicitarmos o que estas são e o que representam. Desse modo, destacamos uma definição que afirma se tratar de um campo de conhecimento, no qual sua formulação “constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seu propósito e plataforma eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudança no mundo real” (SOUZA, 2006, p. 26).

Sobre isso, corroboramos com o pensamento de Silva e Silva (2008) que compreende a política pública como um modo de intervenção e de regulação na sociedade, que contempla um conjunto de ações e estratégias do Estado, por vezes omissas, envoltas por interesses conflitantes.

Identificamos cada vez mais uma multiplicidade de atores que estabelecem parcerias na condução das políticas públicas, como o terceiro setor, os movimentos sociais, entre outros agentes econômicos e sociais.

No momento atual, temos que o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, entre outros organismos multilaterais, vêm norteando o rumo das avaliações de políticas públicas na América Latina - em detrimento da participação das camadas populares nestas avaliações - pautadas especialmente, por uma apreciação estruturada no modelo de gestão gerencialista, que incorpora timidamente elementos de participação social e que se contrapõe ao modelo burocrático típico do período da Ditadura Militar.

O modelo gerencialista favorece a constituição das parcerias público-privadas na condução das ações estatais e é este que vem ganhando hegemonia nas avaliações atuais de políticas públicas, muitas vezes, permeado por um viés econométrico. Ao abordar as avaliações pautadas nesse paradigma, Souza (2014) reitera que estas se distanciam da avaliação como pesquisa social, elas focam na justificação de orçamentos e no predomínio de auditorias.

Pensar sobre tal problemática, nos leva a refletir sobre o lugar da avaliação no tempo presente de retração de direitos em que o capitalismo mostra sua face predatória da forma mais cruel possível, sobretudo, com os segmentos alijados, quais sejam, negros, jovens, mulheres, pessoas com deficiência, entre outros.

Vale ressaltar que no neoliberalismo, a tendência economicista nas análises de políticas públicas se torna mais notória, as avaliações são realizadas com parâmetros das empresas privadas e do mercado. Ganha destaque os sistemas de avaliação e monitoramento M&A na América Latina.

Nessa direção, há a defesa do equilíbrio e da sustentabilidade fiscal, acompanhada de cortes nos gastos sociais e a redução dos serviços sociais públicos são constantes. Isso se dá paralelo ao tensionamento na apropriação do fundo público, o qual se direciona, sobremaneira, para a acumulação de grupos privilegiados. Intensificam-se as privatizações e os direitos sociais se transmutam em mercadorias, os programas sociais tendem a ser seletivos e focalizados no combate à pobreza e à extrema pobreza (PEREIRA, 2010).

Frente a isso, é necessário construirmos avaliações que deem conta de apreender a dinâmica acima apontada. Para isso, identificamos uma multiplicidade de paradigmas avaliativos, porém, o hegemônico permanece sendo o positivista, que se inspira em conceitos universais e abstratos. A seguir, abordamos a avaliação técnica e política da política e a abordagem experiencial, por acreditarmos que estas rompem com o viés economicista das avaliações de políticas públicas.

A avaliação técnica e política da política, abordada por Silva e Silva (2001), é ancorada no paradigma crítico e possui como referência teórica o materialismo dialético, compreendendo as relações sociais em suas contradições. A referida autora afirma que a política pública pode produzir mudanças na vida dos sujeitos e que estas são fruto da atuação dos movimentos sociais e da organização da sociedade civil.

Silva e Silva (2001) propõe que a avaliação de políticas públicas deve ser entendida na relação dialética de duas dimensões, técnica (fornecendo informações que subsidie tomadas de decisões) e política (identificando elementos políticos, ideológicos e socioculturais), as quais são articuladas, imbrincadas, não devendo ser separadas em uma avaliação, a qual deve ser realizada de modo planejado, sistêmico e não aleatório, valorizando a análise crítica da política avaliada, evidenciando as relações de dominação e de poder que a envolve. Deve contemplar o papel do Estado no que diz respeito a sua capacidade de responder às necessidades do conjunto da sociedade. Nesta modalidade de avaliação, busca-se compreender os diferentes significados da política para os sujeitos.

Lejano (2012) aborda a abordagem experiencial, a partir do paradigma interpretativo pós-constructivista. O autor propõe que a compreensão da política se dê a partir de suas múltiplas dimensões, centrada na noção de experiência, ele faz uma crítica e busca superar os limites do paradigma positivista. Para este, a teoria surge dos fenômenos que se expressam na prática. Ele defende que o analista de políticas públicas deve lançar mão da etnografia para a apreensão da política analisada, bem como do contexto de sua formulação e implantação.

Destacamos que a abertura da avaliação de políticas públicas para o contexto e para os atores sociais permitiu um maior diálogo com disciplinas como a Antropologia e a Etnografia, possibilitando uma sociologização da análise do Estado e de suas ações (Muller, 2000) e ampliando os horizontes avaliativos que norteiam esta pesquisa.

3.2 Construção de indicadores alternativos: uma proposta avaliativa contra hegemônica

A tendência à generalização das práticas avaliativas está associada à mensuração de todas as coisas, e segue a lógica da transformação em valores mercantis, partindo da premissa, a nosso ver, equivocada de que algo só tem credibilidade se puder ser quantificado, medido. Nessa dinâmica, as avaliações canônicas de políticas públicas

expressam a prática de quantificação generalizada pautada pelas determinações do modelo econômico vigente.

Consideramos que estas, porém, são limitadas e não apreendem o sentido dos aspectos que ultrapassam os dados calculáveis, verificáveis, objetivos e pretensamente neutros. A realidade ultrapassa a avaliação, esta é importante para compreender o real, mas não o esgota, visto que suas manifestações são dinâmicas e complexas.

A partir do exposto, destacamos que as avaliações tradicionais e ortodoxas comumente produzem indicadores, os quais são expressões numéricas e estatísticas da realidade, situadas no tempo e no espaço, constituindo-se como mecanismo de legitimação das deliberações dos gestores e dos tomadores de decisão, expressando as estruturas de poder locais, nacionais ou internacionais. Os indicadores podem justificar, informar ou denunciar uma situação. Possuem um viés tecnocrata e científico, cujos resultados não expressam uma neutralidade, haja vista que dispõe de valores e intenções.

As avaliações se produzem em determinadas situações concretas a partir de condições objetivas, num quadro de valores relativamente estruturados que lhe dão justificativas e os esquemas conceituais de coerência. Reciprocamente, as avaliações operam como instrumentos quase técnicos, sempre sociais e éticos de consolidação e de degeneração de valores. (SOBRINHO, 1996, p. 16).

Sua origem remete aos economistas e aos experts que, frente à necessidade de avaliar, passaram a produzir índices e dados numéricos que subsidiariam as decisões de governantes e de gestores por excelência, pois “(...) sem números, não se podem anunciar objetivos, nem definir indicadores de performance, nem controlar a produtividade, nem anunciar resultados, nem avaliar o grau de sucesso de uma medida de política pública” (OGIEN, 2010, p. 26).

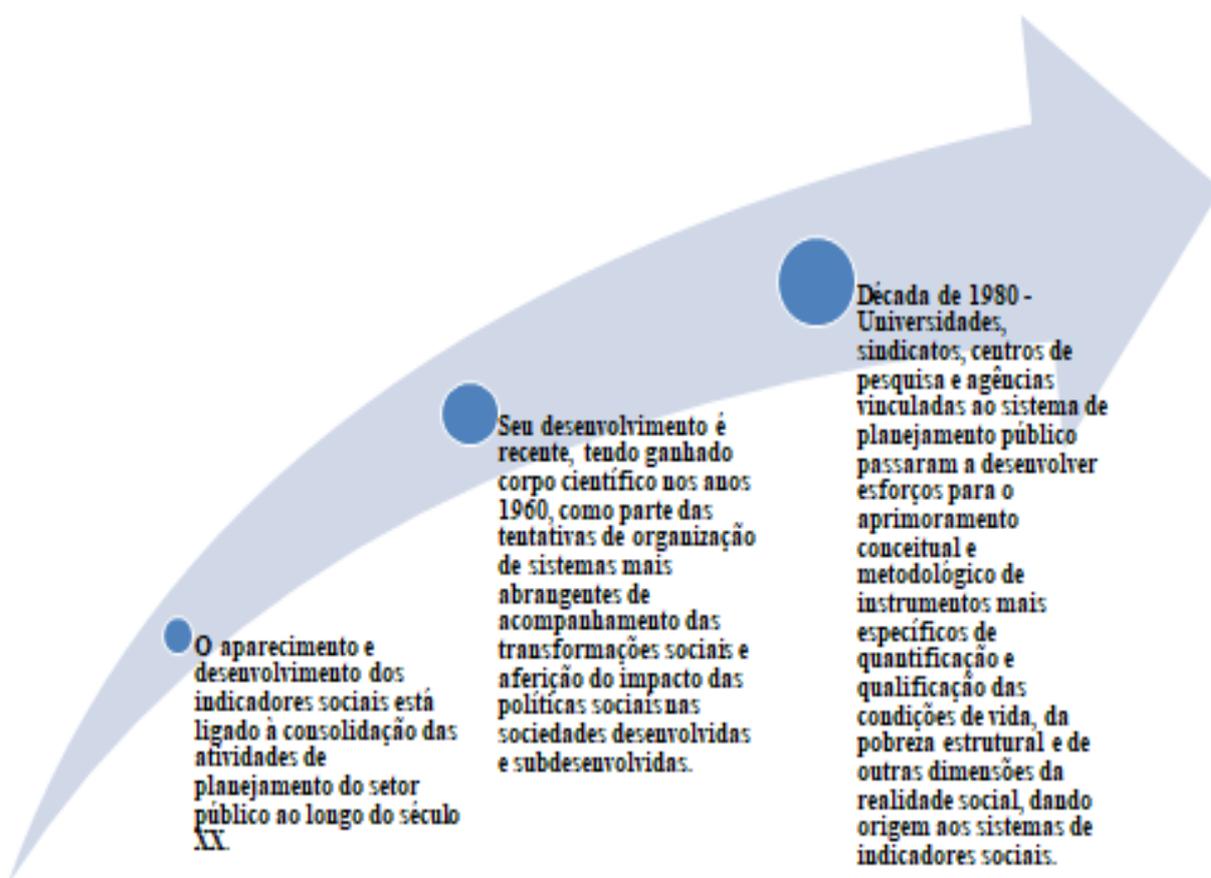
Esta tendência de ampliar/intensificar a avaliação se torna ainda mais acentuada nos dias atuais, diante da nova gestão pública que prioriza a gestão por resultados ou Management by Results (MBR), a qual se configura como uma modalidade de administração que prioriza os resultados, almejando o maior empenho organizacional.

Os indicadores transformam dados expressos no campo empírico em taxas, números, razões, proporções, índices, e têm como objetivos avaliar e monitorar os resultados das atividades realizadas pelo poder público; facilitar a formulação de políticas sociais e o planejamento público; subsidiar o aprofundamento dos estudos acadêmicos no que tange às transformações e aos determinantes sociais (Jannuzzi, 2009). Sobre o assunto, evidenciamos a seguinte definição

Um indicador social é uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático (para formulação de políticas). É um recurso metodológico, empiricamente referido, que informa algo sobre um aspecto da realidade social ou sobre mudanças que estão se processando na mesma. Os indicadores sociais se prestam a subsidiar as atividades de planejamento público e formulação de políticas sociais nas diferentes esferas de governo, possibilitam o monitoramento das condições de vida e bem-estar da população por parte do poder público e sociedade civil e permitem aprofundamento da investigação acadêmica sobre a mudança social e sobre os determinantes dos diferentes fenômenos sociais (JANNUZZI, 2002, p. 55).

A seguir, esboçamos um esquema evolutivo do surgimento dos indicadores sociais:

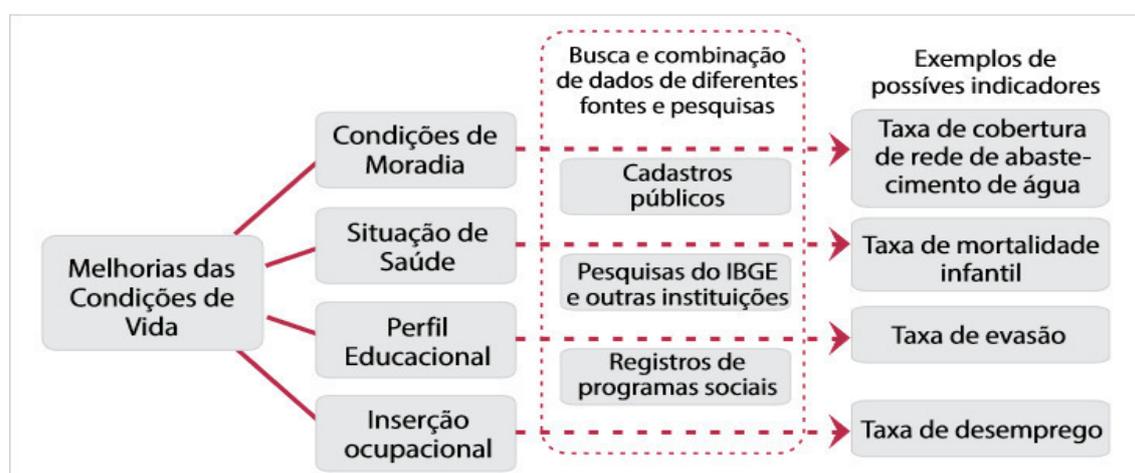
Figura 1: Surgimento dos indicadores sociais



Fonte: Elaboração própria. Construído a partir de JANNUZZI, 2012.

Salientamos que um indicador social deve ser compreensível para o público-alvo e para os agentes das políticas, ter uma cobertura populacional apropriada para o alcance de suas finalidades e ser periodicamente atualizável. Em relação aos aspectos que constituem os indicadores sociais, temos as condições de saúde, de educação, de moradia e de trabalho, de renda e desigualdade, de infraestrutura, de segurança pública e justiça, entre outros. Como exemplo de indicadores notadamente conhecidos, podemos citar o Produto Interno Bruto (PIB) e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Nas linhas abaixo, temos um esboço de dados importantes para a elaboração de indicadores sociais.

Figura 2: Construindo indicadores



Fonte: JANNUZZI, 2009.

Como propriedades de um indicador, podemos destacar as algumas características como: representatividade, simplicidade, validade, confiabilidade, viabilidade, economicidade, comparabilidade, mensurabilidade. Entretanto, estas características denotam uma dimensão quantitativa, contrapondo-se à proposta que defendemos de que as avaliações de políticas públicas sejam capazes de construir indicadores qualitativos que deem conta de apreender aspectos subjetivos, bem como os valores e significados de tais políticas para os sujeitos que dela se beneficiam ou deveriam se beneficiar.

Nesta perspectiva, ressaltamos que nos últimos 28 anos, diversos movimentos empreenderam esforços para a construção de novos indicadores, englobando outros aspectos, para além do viés econômico que majoritariamente os permeiam. Como demonstração de novos indicadores que vem ganhando visibilidade, citamos os de Saúde

Social (Miringoff; Miringoff, 1999), a Pegada Ecológica (Wackernagel; Rees, 1999), e a Sustentabilidade das Nações (World Bank, 2011). Esta proposta considera, nos processos avaliativos, os impactos sociais e ambientais em detrimento da avaliação monetária que valoriza sobremaneira o benefício financeiro, sem considerar os demais aspectos e os danos gerados em decorrência dos avanços econômicos.

Os novos indicadores complementam as classificações dos organismos internacionais no que se refere à mensuração da riqueza dos países, ultrapassando, contudo, a avaliação exclusivamente monetária e contemplando aspectos como trabalho, saúde, educação, segurança, moradia, laço individual e laços sociais. Apesar disso, eles não rompem com a ordem do capital, tampouco com as determinações do Banco Mundial e dos organismos unilaterais.

Ampliando esta dimensão, Gonçalves (2008) desenvolveu a noção de indicadores socioculturais, a partir de uma perspectiva etnográfica. Tais indicadores não são pensados à priori, mas advém do campo pesquisado, dos levantamentos qualitativos feitos. Eles surgem da constatação da autora frente à insuficiência das abordagens quantitativas na construção de indicadores nas avaliações de políticas públicas, devendo ser considerados também os elementos histórico-sociais e culturais destas, por meio de uma abordagem eminentemente qualitativa.

As mediações socioculturais e políticas influenciam a performance das políticas públicas, ou seja, que o desempenho de tais políticas é mediado por fatores de ordem simbólica, porque tais políticas são ressignificadas segundo a visão de mundo das populações-alvo de tais políticas, e esta visão de mundo engendra-se nas relações que se tecem entre indivíduo e sociedade (*ibid.*, p. 18).

Gonçalves (2008) propõe que é necessário compreender além dos aspectos econômicos, mensuráveis, decifrar as ressignificações da política, considerando o contexto e as mediações de ordem simbólica que perpassam a política, de modo que ela mapeia os seguintes aspectos que subsidiarão os indicadores socioculturais

1. economia (arranjos produtivos e cadeias produtivas locais (...)); 2. relações de poder local e sua articulação com as demais instâncias (estadual e federal) – as políticas públicas transitam nas três esferas de poder até chegar ao seu destino (quando não são desviadas); 3. cultura (valores, tradições e identidades que remetem aos grupos sociais beneficiários); 4. geografia (condições físicas e climáticas); 5. rede de proteção social (políticas públicas sociais existentes); 6. concepções e projetos de desenvolvimento local; e 7. sistema educacional local (*ibid.*, p. 22).

Para a elaboração desses indicadores, a autora supracitada aponta a necessidade do pesquisador-avaliador possuir um olhar etnográfico pautado na totalidade e na ressignificação, e pondera que

(...) é fundamental apreender a visão de mundo dos sujeitos sociais que são alvo das políticas públicas, além do modo como as ressignificam. E uma das dimensões centrais é a cultura como dimensão simbólica que articula e media os aspectos políticos, econômicos e sociais (*ibid.*, p. 23).

Quando refletimos sobre esta problemática, uma indagação nos interpela: Para que servem os indicadores? Quais suas finalidades? Eles estão a serviços de quais interesses? Para que construí-los na avaliação de uma política pública? Pensar sobre isso, leva-nos a concluir que da forma como estão postos, comumente, eles atendem mais aos interesses econômicos do que aos sociais. Por isso, defendemos a elaboração de indicadores que nomeamos de alternativos, os quais são contra hegemônicos, pois se contraporiam à mera mensuração da eficiência, da eficácia, da efetividade das políticas públicas e se converteriam em caminhos para a transformação de práticas avaliativas a serviços dos usuários destas políticas. A compreensão destes indicadores nos auxiliarão a buscar apreender não somente a quantidade de jovens com deficiência que vêm se inserindo no mercado de trabalho formal, através da Lei de cotas, mas como vem se dando essa inserção.

3.3 Avaliação em profundidade: uma perspectiva em construção

Como mencionado anteriormente, no solo brasileiro, a avaliação de políticas públicas ganha ênfase a partir do final da década de 1980 e início da década de 1990, momento em que se discutia sobre a reforma do Estado e a “necessidade” de um modelo de gestão que coadunasse com as determinações neoliberais. Nessa direção, o modelo gerencialista ganhará destaque nas administrações públicas latino-americanas.

Neste cenário, como estratégia contra hegemônica, uma proposta inovadora foi inserida no Brasil, a fim de fomentar novos conceitos e paradigmas avaliativos, para além dos modelos direcionados à tomada de decisão e resultados, denominada avaliação em profundidade, a qual surgiu no Mestrado em Avaliação em Políticas Públicas (MAPP) da UFC. Na ocasião em que a professora Léa de Carvalho, autora da proposta, coordenava e ministrava aulas neste programa. Esta perspectiva se diferencia dos paradigmas

clássicos e foi sendo endossada pelos docentes e discentes deste e do Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas (PPGAPP) da mesma Universidade. Tais programas são multiprofissionais, propiciando a construção de saberes que perpassam múltiplas áreas do conhecimento, constituindo terreno fértil para a proposta avaliativa em tela.

Tal avaliação defende uma “imersão” no campo de investigação pelo pesquisador, que se dê de modo detalhado, amplo e multidimensional. Na referida proposta, a pesquisa qualitativa se destaca, a fim de dar conta de aspectos não contemplados pelas restrições dos dados estatísticos. A escolha por ela se deu pela percepção de que nos possibilitaria ampliar a compreensão analítica das contradições e dos limites existentes na Lei de cotas, uma vez que ultrapassa a mera apreensão/mensuração da eficiência, eficácia e efetividade; postuladas em avaliações positivistas e tradicionais das políticas públicas; contemplando os aspectos das bases conceituais, do momento em que a política foi formulada, da trajetória percorrida por órgãos envolvidos na formulação da política, entre outras dimensões, o que propicia uma avaliação mais ampla que subsidie a afirmação dos direitos dos grupos analisados nesse estudo, quais sejam, jovens com deficiência.

A avaliação em profundidade pressupõe o compromisso com o paradigma hermenêutico e com o paradigma interpretativo, o qual procura compreender mais que explicar. Esta avaliação não prioriza a valoração, o julgamento de valor, intrínsecos às avaliações. Antes de emitirmos um julgamento acerca da política, é fundamental compreender como os sujeitos fazem e vivem a política.

Estamos nos referindo a uma abordagem que implica uma análise, que considera o contexto da política, os contextos locais da implementação da política pública, seu componente histórico, e a noção de processo, que é uma questão central, e de trajetória (fluxo e processo, considerando desde a sua formulação até a sua implementação e os resultados). A inovação da avaliação em profundidade consiste em avaliar a política como um todo, apreendendo todo o seu processo, desde a sua formulação, e não apenas os resultados.

Nela, subjetividade e objetividade tem a mesma importância. Todavia, há uma centralidade na subjetividade dos sujeitos e das instituições, interessando compreender como eles enxergam e vivenciam a política, se criam outras interpretações que não estavam previstas.

A base teórica da avaliação em profundidade se fundamenta nos estudos de Raul Lejano, que é um crítico às abordagens positivistas. Este propõe que as políticas se pautem no paradigma hermenêutico. Outrossim, a avaliação em profundidade é orientada pelo paradigma hermenêutico, nesta, a visão holística pressupõe a não separação entre análise e avaliação.

A avaliação em profundidade contempla quatro aspectos, são eles: análise do conteúdo e das bases conceituais do programa/ política, do contexto de formulação do programa/ política, da trajetória institucional e do espectro temporal e territorial (RODRIGUES, 2008).

A partir deste arcabouço, desenvolvemos esse estudo referenciado nesta perspectiva avaliativa, buscando contemplar os três primeiros eixos da avaliação em profundidade. Explicitamos que a análise de conteúdo do programa/ política se refere à análise do conteúdo institucional, por meio de leis, portarias, dados estatísticos, documentos internos, relatórios, projetos, entre outros. A análise de contexto da formulação do programa/política organiza dados acerca da situação socioeconômica e do momento político de sua elaboração, estabelecendo as conexões com as esferas local, regional, nacional e internacional.

A trajetória institucional de um programa/ política visa elucidar o nível de dispersão e coerência em seu percurso pelas vias institucionais. E por fim, o espectro temporal e territorial, sobre o qual não iremos nos debruçar pelos limites temporais da pesquisa, busca contemplar a dimensão temporal e territorial do programa/política analisada, confrontando o que este/a se propõe a realizar, as singularidades e historicidade locais. Este eixo considera as especificidades locais das regiões.

Gussi abordou a noção de trajetória para se pensar as políticas no seu estudo sobre a avaliação dos programas de microcrédito do Banco do Nordeste, por meio de uma abordagem etnográfica, que para este é compreendida como um “procedimento metodológico de natureza qualitativa, que permite apreendermos as representações, a visão de mundo e a perspectiva dos atores envolvidos nos programas” (GUSSI, 2013, p. 06).

Na avaliação em profundidade, a análise de conteúdo da política possui como tópico central a análise das bases conceituais. Este eixo visa identificar a base paradigmática da política avaliada e suas contradições, contrapondo-se à análise de conteúdo nos modelos positivistas que se restringe a verificar se os objetivos e as metas da política foram ou não alcançados.

A trajetória institucional almeja compreender se há uma coerência entre o que foi proposto e executado na política, e identificar o fluxo desta entre as esferas federal, estadual, municipal e local. Neste eixo se prioriza o fluxo, o caminho percorrido pela política. Visa-se ainda apreender se a forma como as pessoas entendem as concepções norteadoras da política foram se modificando ou não ao longo da sua implementação, e se isso altera sua condução e seus resultados.

Na análise de contexto buscamos apreender o modelo político-econômico que norteou a política em todo o seu fluxo, identificar as possíveis mudanças de governos e da condução da política entre tais mudanças, analisar como se deram tais alterações, o que propiciou a formulação da política, quais os setores que a demandaram, qual a sua relevância nas distintas conjunturas político-econômicas, qual a opinião pública sobre esta no momento de sua formulação e ao longo da sua implementação.

3.4 Transpondo limites e ultrapassando barreiras na luta por direitos de pessoas com deficiência: contexto, conteúdo e trajetória

Nos tópicos a seguir abordamos aspectos do **contexto de formulação** da Lei de cotas, enquanto instrumento de inserção deste segmento no mercado de trabalho - da **análise do conteúdo e das bases conceituais** - contemplando marcos legais referentes às PcD - e a **trajetória institucional** do Cepid - lócus deste estudo. Estes eixos analíticos compõem a perspectiva da avaliação em profundidade, por meio da qual nos inspiramos para construirmos esse estudo.

3.4.1 Análise do contexto da política: configurações do Estado brasileiro entre o neodesenvolvimentismo e o modelo de ajuste

Na avaliação em profundidade, ao abordar a análise do contexto de formulação de uma política, Rodrigues (2016, p. 109) propõe que esta

(...) prioriza o levantamento de dados sobre o momento político e as condições socioeconômicas, com atenção às articulações entre as esferas local, regional, nacional, internacional, e mesmo transnacional, quando é o caso. Ganha destaque, nesse eixo analítico, a apreensão do modelo político/econômico vigente no país e a articulação da política ou programa a outras políticas e/ou programas. Ou seja, considerar a política ou programa como parte de um conjunto de ações que expressa, de forma mais abrangente, um modo de conceber a política, em seu sentido mais amplo, contemplando o econômico, o

social, o cultural e a definição dos caminhos para o país. Assim, a afirmação subjacente a esta proposição é que: para compreender a dinâmica de políticas implementadas em diferentes momentos históricos, concebidas a partir de modelos político-econômicosociais específicos, é relevante perceber como são acionados elementos de ordem simbólica – étnicos e identitários; valores morais, cívicos e éticos; ideias e símbolos articulados a ideologias do progresso e da modernização, dentre outros.

Desse modo, consideramos importante neste tópico elencar traços da formação estatal brasileira, por meio de um resgate de distintos períodos que constroem a nossa história, com ênfase no itinerário temporal que vai da “Revolução” de 1930 aos dias atuais, a fim de desvelar o enigma Brasil.

Nesta investigação, é importante frisar três importantes momentos da nossa história política, que denominamos como Golpes de 1930, de 1964 e de 2016, que se configuram como acontecimentos que demonstram a fragilidade da construção da democracia e da soberania popular em nosso país, para além do aspecto formal, de modo que as leituras e as reflexões em torno das teorizações construídas nos fazem propor que a história do Brasil é permeada por golpes.

Nossa história é farta em exemplos de golpes de Estado, desde o Primeiro Reinado, mas nem todos podem ser classificados como ilegais, exatamente por terem sido operados dentro da ‘ordem’ e, portanto, sem violência e sem determinarem rupturas constitucionais (AMARAL, 2016)⁵.

Para essa análise, destacamos como marco histórico o período que se inicia em 1930, no governo Getúlio Vargas, momento em que há um “deslocamento do centro dinâmico da economia”, conforme avalia Celso Furtado (2000). Este tempo inaugura a política do desenvolvimentismo em nosso país, tendo como características emblemáticas a industrialização, a política de substituição de importações, o intervencionismo estatal e o nacionalismo. Tal modelo perdura por quase cinco décadas, findando-se por volta de 1979. Essa forma de regulação estatal se retroalimenta e se reatualiza no neodesenvolvimentismo, nos anos 2000.

A partir do exposto, construímos um horizonte teórico que nos faz reiterar o pensamento da economista Leda Paulani (2012) quando afirma que o Estado brasileiro sempre teve um papel definido

O Estado sempre funcionou no Brasil como a locomotiva do processo de acumulação. No momento final da etapa desenvolvimentista, conduzido pelos

⁵ Matéria disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/politica/brasil-de-golpe-a-golpe>>.

militares, essa função do Estado brasileiro tinha tomado a forma de um vigoroso e bem estruturado setor produtivo estatal (SPE). Quando o Estado sai dessa cena, por força dos imperativos neoliberais, a acumulação produtiva estanca e depois regride. Ela só é retomada em meados dos anos 2000 com os investimentos estatais (p. 98).

Nesta discussão conceitual, partimos do pressuposto de que o Estado moderno é inaugurado no Brasil, a partir de 1930, por se tratar de um momento em que o capitalismo se estrutura no âmbito nacional e que o capital se torna dominante, considerando que o Estado moderno está inscrito na civilização do capital. Consideramos a análise de que o capitalismo se estabelece em nosso país, após a crise de 1929, caracterizada pela superprodução, período em que os países do centro buscavam mercados para absorver seus produtos.

É necessário atentar para o fato de que as crises no capitalismo são estruturais, constituem-se como eventos cíclicos, revelando o seu caráter contraditório e instável, e que os Estados buscam, incessantemente, encontrar formas de superá-las garantindo a retomada dos lucros. Ressaltamos que o capitalismo além de ser um modo de produção, torna-se um padrão civilizatório (ARAÚJO, 2017, p. 02).

Importa frisar que o que caracteriza o Estado brasileiro, desde os primórdios, é o fato deste sempre ter sido dominado por interesses privados, sendo esse o fundamento do Estado capitalista, assinalando o privatismo, o qual está presente na nossa história na perpetuação do patrimonialismo, expresso em práticas clientelistas, nepotistas e corruptas que perduram em cada gestão.

Na ditadura militar; período em que a América Latina foi assolada por atos institucionais que inviabilizavam os direitos fundamentais em nome da defesa nacional contra o comunismo; o Brasil conclui seu parque industrial. Este momento foi permeado por forte intervencionismo estatal.

O “milagre brasileiro” revelava índices de crescimento econômico. Em contrapartida, a fatura deste “milagre” chegou, com um elevado endividamento externo, ampliando nossa situação de dependência econômica em relação aos países do centro, como os Estados Unidos. Coutinho (1994) afirma que no período ditatorial brasileiro, a sociedade civil promoveu um processo de abertura “a partir de baixo”, dos setores populares.

Esse período foi permeado por reivindicações coletivas, em que a sociedade civil, na sua multiplicidade de atores, requeria uma maior participação, maior

interferência nas decisões estatais, bem como um maior controle sobre o Estado, o que pôde ser conquistado, do ponto de vista legal, durante a redemocratização brasileira.

Após intensas mobilizações populares reivindicando o fim deste regime, foi promulgada, no Congresso Nacional, a Constituição Federal de 1988, popularmente conhecida como Constituição Cidadã, a qual traz em sua legislação a garantia do Estado Democrático de Direito. Após a promulgação da referida Constituição, o Estado brasileiro abriu uma via para que os direitos humanos se tornassem política de Estado, sinalizando uma nova era de direitos civis, políticos, sociais, que passaram a contemplar segmentos historicamente excluídos.

Não obstante, essa conquista não se deu de maneira espontânea e aleatória, conforme explicitado, mas a partir de lutas protagonizadas por movimentos sociais, organizações sindicais, segmentos populares, entre outras esferas da sociedade civil.

A partir desta abordagem inicial, após fundamentar a inscrição do Brasil na civilização do capital, nos tópicos que seguem, discutiremos acerca das configurações neoliberais, neodesenvolvimentistas e de ajuste do Estado brasileiro.

3.4.1.1 *Da inserção neoliberal ao neodesenvolvimentismo*

Em linhas atrás, introduzimos a discussão acerca do Estado brasileiro na civilização do capital. Sobre isso, é conveniente considerar as análises de Carvalho (2016), que revelam que os últimos 26 anos pressupõem um Estado ajustador que ajusta e se ajusta aos ditames do capital, aos padrões de acumulação, frente ao receituário neoliberal.

Ao longo das discussões travadas pela referida autora, são elencados elementos relevantes sobre o Estado brasileiro contemporâneo, tomando como base a contemporaneidade, a partir do final da década 1970, na qual se consolidam dois projetos em disputa: o do capital, permeado por interesses de setores conservadores, e o dos trabalhadores, assumido por setores progressistas.

Partindo do contexto da Nova República, resgatamos o período governado por Collor de Mello (1990-1992), que fez ajustes de gastos seguindo as determinações do Consenso de Washington, caracterizando o desmonte da industrialização do Brasil, a abertura ao capital estrangeiro, seguindo à risca o modelo neoliberal que se intensifica no governo de Fernando Henrique Cardoso, do Partido da Social Democracia Brasileira

(PSDB), adotando privatizações em massa, entre elas, a dos bancos estaduais, que passaram a ser vinculados ao capital internacional.

Atribui-se a Fernando Henrique o sucesso do Plano Real, mas também o agravamento da crise financeira que dava indícios de não se esgotar com as medidas neoliberais. Segundo Gonçalves (2013), o modelo liberal-periférico se inicia neste governo e perpassa o governo de Lula da Silva, permanecendo em crise nos dias atuais.

Coutinho (2008), ao analisar os diferentes sistemas político-econômicos, recorda-nos que nos Estados liberal-democráticos há uma dominação burguesa com hegemonia, o que implica concessões às classes dominadas, feitas pela classe dominante. No caminho inverso haveria a hegemonia “às avessas”, compreendida como o consentimento dos setores do capital em serem politicamente conduzidos por representantes políticos dos dominados (Carvalho; Guerra, 2015). Pode-se dizer que a hegemonia às avessas é escassa na história e na condução política brasileira.

O que caracteriza com mais veemência a trajetória desta nação é o *dualismo de poder*; composto por um lado pelo poder (burguesia) e, por outro, pelo contra-poder (operários); no qual há uma atualização do antigo e do atual antagonismo de classes expresso pelo Estado (Coutinho, 1994). O pacto de classes a partir da dualidade de poderes acontece no Estado de bem-estar social e se fez presente também nos governos do Partido dos Trabalhadores (PT), nos anos 2000.

Carlos Nelson Coutinho, na obra *Contra a Corrente*, problematiza essa dualidade, em que aborda o risco da redução da disputa política, no Brasil, ao bipartidarismo PT x PSDB, os quais perpetuariam a mesma condução econômica e social e as mesmas formas de governar marcadas por corrupções sistêmicas. Discorre sobre este dualismo, o sociólogo Francisco de Oliveira (2003), em *Crítica à Razão Dualista/ O ornitorrinco*. Nesta obra, utiliza-se a metáfora do ornitorrinco para compreender o Brasil como algo disforme.

Percebemos na cena política que - em nome da governabilidade, a fim de não fragilizar o governo - tudo é permitido para se manter no poder. Desse modo, o PT demonstrou afirmar o jogo de aliança política, por meio do *presidencialismo de coalizão*, expressão cunhada pelo cientista político Sérgio Abranches (1988), que expressa a forma de governar pautada pela tentativa de costurar, “conquistar” uma base aliada composta por forças políticas diversas, difusa do ponto de vista ideológico.

Nesta direção, há uma busca de conciliação de interesses inconciliáveis e uma tentativa de atender as demandas das classes mais ricas, dando concessões às classes

subalternas, porém, arrefecendo os movimentos sociais. Assim, o PT, que declarava estar ao lado do povo, das causas sociais, entrou na política de negócios e se institucionalizou, tornando-se, por assim dizer, mais um aparato da burguesia.

Isso posto, é necessário, nesta dinâmica, compreender o tempo presente, sendo oportuno nos remetermos ao pensamento de Bauman (2001), que defende que estamos experienciando o tempo do descartável, do fugaz, da fluidez das relações sociais, econômicas, culturais e políticas. Esta tendência se expressa, inclusive, nos produtos que adquirimos, os quais tem um tempo útil reduzido, propositalmente programado, através da obsolescência programada.

Vivenciamos nos dias atuais relações que fomentam o consumo demasiado. Discorrendo sobre o consumismo, característico da sociabilidade contemporânea, o autor citado acima faz uma reflexão interessante

Numa sociedade sinóptica de viciados em comprar/assistir, os pobres não podem desviar os olhos; não há mais para onde olhar. Quanto maior a liberdade na tela e quanto mais sedutoras as tentações que emanam das vitrines, e mais profundo o sentido da realidade empobrecida, tanto mais irresistível se torna o desejo de experimentar, ainda que por um momento fugaz, o êxtase da escolha. Quanto mais escolha parecem ter os ricos, tanto mais a vida sem escolha parece insuportável para nós (BAUMAN, 2001, p.104).

Não nos aprofundaremos na análise da sociedade do consumo, nem na desigualdade de acesso a este, no presente estudo, por não ser seu objetivo. Porém, consideramos necessário problematizar, no cenário nacional, as políticas de distribuição de renda, bem como os mecanismos de enfrentamento à pobreza, que viabilizam o acesso ao consumo (que se difere do consumismo) de milhares de brasileiros que vivem em situação de pobreza e de extrema pobreza.

Diante disso, trazemos à tona a discussão acerca da refilantropização de diversos programas adotados pelos governos petistas, embora envoltos pelo discurso da cidadania. Seria pretencioso afirmar, a partir deste ponto de vista, que vivenciamos uma cidadania às avessas? Neste sentido, a que ponto a cidadania estaria reduzida ao poder de compra do cidadão consumidor, esvaziando o sentido real de cidadania?

Os governos petistas, aqui problematizados, foram marcados pela adesão de um modelo de crescimento com inclusão, de modo que a inserção das camadas empobrecidas, do ponto de vista econômico, deu-se por meio do consumo, pontualmente, seletivamente. Assim, os pobres, tornaram-se “cidadãos consumidores”.

A via para a cidadania, nos governos de Lula e de Dilma, é atrelada mais ao consumo, do que à própria dimensão da cidadania, a partir da dimensão afirmativa e ampla de direitos. Apesar disso, é emblemática a existência de uma concessão de direitos nestas gestões. Como programa de grande impacto implantado, temos o Programa Bolsa Família que, entre outros fatores, viabiliza o acesso de inúmeros brasileiros à alimentação e a bens e serviços básicos. Porém, fundamentada na literatura crítica, este panorama nos leva a concluir que tais governos promoveram um distributismo sem reformas. Essa análise nos sinaliza que tais governos são permeados por contradições na direção político-ideológica.

Sobre isso, Frei Betto (2016) reitera que os 13 anos dos governos do PT foram benéficos para milhões de brasileiros contemplados por programas sociais, como Minha casa, Minha vida, Luz para todos, Mais médicos, Fies e ProUni. Não obstante, o referido faz críticas a essas gestões, por terem trocado um projeto de Brasil por um projeto de poder, afirmando que teriam sido contaminados pela direita, fazendo do poder um trampolim para a ascensão social.

Na conjuntura atual, estaríamos diante de um transformismo associado ao PT? Dialogando com Gramsci, que conceitua o transformismo como uma interpretação da mudança nas ideias políticas, a esquerda se torna defensora da hegemonia capitalista. Tal conceito equivaleria, ainda, a cooptação das lideranças da oposição, forjada pelo bloco no poder. Diante disso, cabe uma questão fundante: estaríamos diante de uma atualização do corporativismo historicamente presente na condução política do Estado brasileiro?

Este projeto denominado liberal-corporativo - que tem rebatimentos em diversos aspectos nessa conjuntura - demonstra ser prejudicial à grande parte dos setores populares, que encontram dificuldades para organização de suas pautas reivindicadas. Em um cenário em que a dimensão da coletividade contemplada pela grande política está diluída, retoma-se a dinâmica da vida privada e a velha prática da pequena política. Nessa dinâmica, segundo Gramsci, a transição da esfera privada (momento econômico-corporativo) para a universal (momento ético-político) se daria por meio da catarse.

Estaria a sociedade civil, neste modelo, enfraquecendo-se, diluindo-se, retornando à concepção gramsciana de orientalização? Pensar sobre tais questões, leva-nos a perceber que vivenciamos uma indefinição quanto ao tipo de sociedade que estamos constituindo. Para melhor explicitar o exposto, Gramsci discorre sobre a hegemonia cultural como o meio de descrição da dominação ideológica entre as classes sociais. Para

isso, dispõe de modelos de sociedades ocidentais e orientais. Nas palavras do autor: “No Oriente, o Estado era tudo, a sociedade civil era primitiva e gelatinosa; no Ocidente, havia entre o Estado e a sociedade civil uma justa relação” (GRAMSCI, 2002, p. 262).

A relação equilibrada entre Estado e sociedade caracterizaria o “Ocidente”. Com base nessa análise, acreditamos que, hoje, no Brasil, vivenciamos um hibridismo, com traços Orientais e Ocidentais. Coutinho (2008) afirma, ainda, que esta nação só conseguiu se ocidentalizar com o Estado democrático de direito.

Não obstante à democracia instituída, presenciamos na contemporaneidade novas formas de dominação, conforme analisa Filho Clovis (2016), na qual o dominado não se percebe como tal, e até concorda, compartilha, em partes, com a ideologia dominante. Há uma legitimidade dessa dominação, constituindo-se como ideológica ou simbólica.

Dialogando com Coutinho (2008), este afirma que os governos petistas reforçam a hegemonia neoliberal, a partir da sua política macroeconômica, de cooptação ou neutralização dos movimentos sociais, desarmando as resistências ao modelo liberal-corporativo, reafirmando a trajetória da dominação imposta pelo alto, por meio da dominância das elites, característica de uma *revolução passiva*.

Ressaltamos que, nos últimos 14 anos, a sociedade brasileira demonstra viver um consenso passivo que se manifesta pela ausência da participação ativa das massas, através dos partidos políticos, dos movimentos sociais (dentre os quais muitos membros se partidarizaram) e das demais formas de organização da sociedade civil. Compreendemos os movimentos sociais como “espaço inovador das relações de poder, que criam e recriam novas formas de reivindicar e de estabelecer relações com o poder institucional” (SALES, 2007, p. 442).

Pensar sobre isso, faz-nos indagar se este consenso passivo teria sido rompido ou ameaçado no Brasil nas mobilizações de 2013, que ficaram conhecidas como “rebeliões de junho”. Momento em que milhares de pessoas, de distintas faixas etárias e classes sociais, foram às ruas com protestos e pautas variadas, mas que convergiam para a urgente necessidade de uma reforma política. As repercussões de tais mobilizações, nos dias atuais, apontam que tal consenso se perpetua com novas configurações.

Postas estas premissas, nesta análise, é necessário ainda abordar alguns elementos acerca da economia brasileira nos governos petistas. À luz das análises de Paulani (2012), destacamos que a principal marca desta economia, nos dias atuais, é a de uma potência financeira emergente. O Brasil se tornou um agente ativo da

financeirização, sendo o Estado o financiador do rentismo. Há, portanto, a predominância do capitalismo financeirizado-rentista-extrativista. Porém, esse modelo está em crise, de modo que, percebemos sua substituição por meio da dominância do agronegócio.

A referida autora afirma que o que vem dinamizando tal economia é o consumo (propiciado pela melhora distributiva e pela extensão do crédito às classes populares) e a demanda externa centrada em commodities, entre elas, a soja.

Neste cenário, os anos 2000 foram marcados pelo processo de desindustrialização e reprimarização da pauta de exportações do país. Nesse período, presenciamos uma série de investimentos estatais, já citados, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e o Programa Minha Casa Minha Vida, que dinamizaram a economia, validando a afirmação de que, no Brasil, o Estado sempre teve um papel de locomotiva da acumulação do capital. Considerando o lapso temporal entre 2008 e 2009, temos que “direta ou indiretamente, ao menos 60 milhões de pessoas das classes mais baixas de renda foram beneficiadas por um crescimento real de seus rendimentos da ordem de 50%” (PAULANI, 2012, p. 100).

Concluimos este tópico afirmando que a nova ordem do capital é financeirizada, rentista, cuja base se constitui na Revolução técnico-científica, com o avanço da robótica, da informática, que propiciam o desenvolvimento do capitalismo mundializado com dominância financeira e desterritorialização do processo produtivo.

3.4.1.2 *Golpe de 2016 e seus rebatimentos: o modelo de ajuste e o desmonte dos direitos sociais*

Prosseguindo nesse estudo da condução político-econômica-social brasileira, consideramos relevante discorrer sobre o ponto de inflexão que caracteriza o governo do atual Presidente da República Michel Temer, o qual chega ao poder por meio de uma crise política que propiciou o golpe que destituiu a então Presidenta Dilma Rousseff. Corroborando com Carvalho (2016), afirmamos se tratar de um golpe parlamentar-midiático-jurídico

O golpe, faz-se por dentro, manipulado pela burocracia estatal associada a segmentos da classe dominante. É quando o golpe também pode operar-se de forma lenta e continuada, sem ruptura institucional mas determinando alterações na ordem constitucional. Neste caso, o que caracterizaria o golpe de Estado (ou essa espécie de golpe por dentro do sistema) seria a alteração de poder sem violência e dentro da ordem legal, ou seja, utilizando-se da própria

ordem legal para fazer as alterações requeridas pelo novo projeto de poder. Permanece a definição de golpe de Estado porque sua efetividade determina uma nova coalizão de poder, ao arripio da soberania popular (AMARAL. 2016).

Tal golpe se institucionaliza e segue com ameaça de direitos, conquistados a duras penas, na justificativa de equilibrar as dívidas dos entes federativos. É interessante atentar para o fato de que os governantes brasileiros empreendem maior esforço no pagamento da dívida pública e na busca pelo equilíbrio fiscal, em detrimento do atendimento às necessidades reais da população brasileira.

A gestão de Michel Temer vem dando claros indícios de ser ultraneoliberal, acompanhada por um parlamento extremamente reacionário, seguem na espoliação de direitos e no acirramento das desigualdades sociais. Este reforça a subordinação aos ditames do capital internacional, como, por exemplo, por meio da aprovação do projeto de lei que viabiliza a exploração do pré-sal por empresas estrangeiras, extinguindo a exclusividade da Petrobras, mantendo distante a concretização do sonho do povo brasileiro de se tornar desenvolvido e independente das determinações dos países do centro.

Ao assistir as negociatas da atual gestão e de suas medidas de ajuste, percebemos que a civilização do capital se reinventa com novas formas de acumulação e valorização, e que a resistência do povo ao que está posto, torna-se uma exigência, um imperativo.

Compreendemos que o governo supracitado intensifica o aviltamento da legislação social do trabalho, isso se caracteriza notadamente na Reforma Trabalhista de sua pauta, que foi aprovada recentemente. Sendo imprescindível atentarmos para as configurações atuais do mundo do trabalho - no contexto de financeirização do capital, de reestruturação produtiva, de redefinição dos papéis do Estado - marcadas pelo desmonte dos direitos trabalhistas, potencializado pelas determinações neoliberais que incentivam as privatizações, o aprofundamento das desigualdades sociais, o desemprego em massa, as relações informais e desregulamentadas de trabalho. Essa percepção é essencial para construirmos bases contra hegemônicas para a classe trabalhadora.

De certo, podem-se identificar relações entre financeirização e exploração da força de trabalho, uma vez que a tendência a desregulamentação dos mercados, concomitante a incorporação de novas tecnologias, induz a flexibilização do mercado de trabalho, nas modalidades externa à empresa, pelo aumento da rotatividade da mão-de-obra e da subcontratação, e interna, pela constituição de um núcleo polivalente e estável como também de trabalhadores pouco qualificados, portanto, vulneráveis à dispensa, como estratégia das empresas

diante das vicissitudes da economia. Em última instância, vale considerar que a financeirização, pelos efeitos negativos sobre a esfera produtiva (principalmente pela insuficiência de capital para investimento), chega a induzir a combinação de formas antigas de exploração - pela reinserção da mais-valia absoluta, ou seja, pela extensão da jornada de trabalho (SOUSA, 2006, p. 183).

Prosseguindo nesta análise, é importante embasarmos para além da discussão do mundo do trabalho na conjuntura contemporânea, a análise do papel do Estado neste cenário, compreendendo que este vem se minimizando na proteção social (CARVALHO; GUERRA, 2015).

Vivenciamos a desestruturação das políticas públicas e da seguridade social no Brasil. Nesse cenário, permeado pelo ideário neoliberal, o Estado mínimo pode viabilizar o Estado máximo para o capital. Percebemos que o Estado se retraiu na proteção social, porém, sempre esteve atuante na busca de seus interesses. Na sociedade brasileira, este sempre teve um papel fundamental, de modo que se presencia o paradoxo do *regresso sem partida*, na defesa de retorno da intervenção estatal no centro da cena pública, a qual sempre permaneceu regulando as relações, conforme propõe CARVALHO (2010).

Intensificam-se a privatização e a desnacionalização, o desmonte dos direitos, o atentado contra a liberdade de expressão, este refletido, por exemplo, no Projeto Escola Sem Partido, que visa silenciar os professores quanto a posicionamentos políticos. Presenciamos uma restauração conservadora, em meio a uma sociedade, extremamente punitiva, repressiva, violenta e conservadora.

Ademais, evidenciamos na contemporaneidade um Estado de exceção, o qual se opõe ao Estado de direito para jovens, pobres, negros, moradores de periferias, encarcerados, PcD, entre outros segmentos empobrecidos e marginalizados.

Pontuamos, por oportuno, na atual gestão Temer, a Medida Provisória 762/2016, por meio da qual foram extintas diversas Secretarias Especiais, como a de igualdade racial e a das mulheres. O presidente pôs fim ao Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), que defendia os interesses dos pequenos proprietários, dando margem à expansão do agronegócio, como também extinguiu o Ministério da Cultura, comprometendo as pautas da diversidade cultural. Fica nítida a imposição de uma agenda antidireitos e conservadora, por meio do programa “uma ponte para o futuro”, que como bem afirma Carvalho (2016) mais se afirma como “uma ponte para o capital”.

O pensar crítico nos leva a apreender que, conforme Behring (2003), vivenciamos uma contra-reforma, em que há contínua desconstrução dos direitos sociais,

duramente conquistados. Impõe-se, pois, a necessidade de novas formas de resistências e lutas em defesa das garantias civilizatórias.

Por fim, consideramos relevante problematizar brevemente a debatida a Emenda Constitucional (EC) 95/2016 sancionada por Michel Temer, a fim de explicitarmos o processo contínuo na contramão de direitos. Esta foi aprovada na Câmara e seguiu em tramitação no Senado, pelo qual foi votada.

Esta EC desperta sentimentos de pavor e insegurança, sendo defendida pela extrema direita, no Senado, com argumentos de ser a melhor solução para equilibrar as dívidas do Governo Federal. Destacamos que nossos parlamentares não propõem uma reforma tributária, pautada, por exemplo, na taxaço das grandes fortunas, que seria a medida mais justa e equânime.

Creemos que esta provocará efeitos desastrosos, do ponto de vista social no futuro, com a aprovação do limite dos gastos públicos por 20 anos, principalmente na saúde e na educação. Tirar dos pobres sempre foi a maneira mais cômoda que a elite encontra para equilibrar as dívidas públicas. Interessante perceber que esta tem plano de saúde e põe seus filhos em escolas e universidades privadas. Desse modo, evidenciamos uma disputa pelo fundo público. Isso nos leva a pensar sobre quem não cabe no orçamento público do Brasil, tema proposto nas reflexões analíticas de Laura Carvalho (2016), a qual defende que a resposta é a democracia, o povo e a Constituição.

Sobre a situação exposta, o economista Pedro Rossi afirma que a medida de austeridade reduz brutalmente o tamanho do Estado, prejudicando o crescimento da economia, o que exigirá um esforço muito maior da iniciativa privada.

Dando continuidade à discussão, quanto ao problema fiscal que vem sendo debatido, sabemos que o governo Temer defende o aumento das taxas de juros para sair da crise, beneficiando o setor rentista. Ressaltamos que a crise dos dias atuais é um esgotamento do modelo de ajuste, e que a nova crise estrutural do capital se deu a partir de 2008 e tem reflexo internacional. Como medida de controle, a política de austeridade se inicia na Europa e traz como rebatimento a redução salarial, entre outros agravos, refletidos mais ferozmente nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento. Tratando das medidas de austeridade, Rossi (2015) pontua

A taxa de juros não vai reduzir o preço da energia, o preço da gasolina e o preço dos produtos importados, que aumentaram por conta da taxa de câmbio. Então, esse ajuste de juros está, no fundo, aprofundando a recessão. E transferindo renda para a parcela da população detentora de títulos públicos. O remédio para esta crise é uma política econômica voltada para a manutenção

do emprego e para a geração de renda. E não uma política econômica que visa gerar austeridade para reduzir a dívida pública ou ajustar a inflação. Temos que inverter os valores que estão postos nos debates e modificar a direção das políticas. Acredito que isso vai acontecer, porque o ajuste liberal fracassou. O ajuste do choque liberal nos preços, nos juros e na política fiscal está levando o Brasil para o buraco⁶.

Questionamo-nos acerca de quem ganha com o aumento da taxa de juros, e a resposta é certa, o ITAU, o BRADESCO, entre outros bancos, detentores do capital rentista. Se o problema do país fosse fiscal, todos deveriam contribuir de forma equitativa, através de uma reforma fiscal, em que os ricos, rentistas, empresários também pagassem a conta, e não somente os trabalhadores brasileiros (em sua maioria assalariados, privados dos direitos mínimos). Concordamos com Bresser (2015) quando afirma que o déficit do Brasil não é estrutural e sim conjuntural.

Pontuamos, por oportuno, algumas questões sobre a EC 95/2016. Esta viola a Constituição Federal de 1988, pois desvincula os recursos para a saúde e para a educação, ferindo as metas do Plano Nacional de Educação, estabelecido em lei, aprovada no Congresso.

A referida proposta alterara o Ato de Disposições Constitucionais Transitória e exclui o limite orçamentário de algumas despesas, repassados para Estados e Municípios, e os créditos extraordinários, como nos casos de calamidade pública e outros eventos atípicos. Ela afronta e ameaça, ainda, o artigo 5º, 194 e 195 da Constituição, que dispõe sobre a Seguridade Social.

Dando continuidade, destacamos o pronunciamento do Senador Lindbergh Farias, do PT, que afirmou que, se a referida EC tivesse sido votada há 10 anos, os 103 bilhões de reais investidos em educação e os 102 bilhões investidos em saúde, hoje equivaleria, respectivamente, a 31 bilhões e a 65 bilhões, denotando uma diminuição real nos gastos. Esta Emenda Constitucional é, portanto, equivocada, indevida, ineficaz e retrógrada, como diversas medidas adotadas na atual gestão, constituindo-se como uma ameaça ao povo brasileiro.

Concluimos este tópico, a partir das análises feitas sobre o governo Temer, considerando que enfrentamos um momento de retrocesso, e que o bloco no poder empreende traços de uma restauração conservadora, caracterizada pela afirmação do

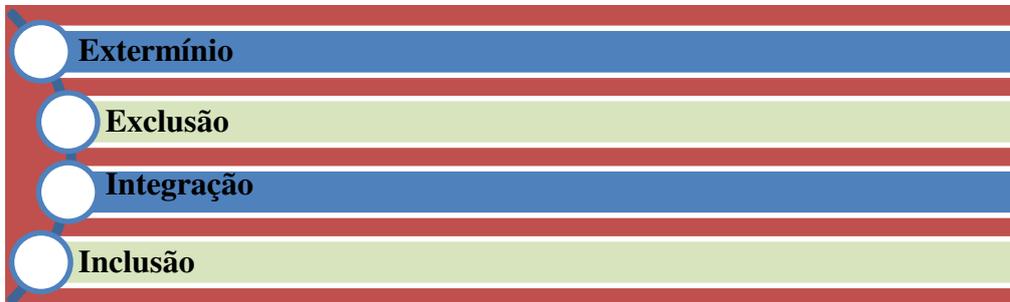
⁶ Matéria disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2015/12/por-uma-guinada-na-politica-economica/>>.

neoconservadorismo, da negação das pautas coletivas de lutas, da expropriação das políticas públicas e dos direitos sociais, a partir de três frentes articuladas: o aprofundamento da privatização, a destituição de direitos e o atentado contra a liberdade de expressão.

3.4.1.3 Contexto de formulação da Lei de cotas

Após a análise da conjuntura brasileira construída no tópico anterior, abordaremos neste tópico elementos do contexto de formulação da Lei de cotas. Todavia, antes disso, esboçamos, por meio de um esquema ilustrativo, o processo evolutivo que denota a construção social que envolveu e/ou envolve as PcD, desde práticas adotadas em tempos remotos, como no nazismo que defendia o extermínio destes grupos, transitando pelo processo de exclusão, até as tentativas do presente de integração e de inclusão destes indivíduos.

Figura 3: Esquema ilustrativo das concepções sociais sobre as PcD



Fonte: Elaboração própria.

Após esta introdução, enfatizamos que essa etapa da investigação contempla o momento político e as condições socioeconômicas de formulação das políticas afirmativas que assistem as PcD, sobretudo, a Lei de cotas aqui avaliada. Nesse ínterim, analisamos o contexto de formulação das ações desenvolvidas pelo Cepid, no tocante à inclusão laboral destes sujeitos. Para isso, estabelecemos um marco temporal que vai do período compreendido entre a ditadura militar, na década de 1960, e os dias atuais.

Ressaltamos que a luta pela universalização de direitos remonta ao fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945; acontecimento vivido sob a égide de governos totalitários como o Nazismo e o Fascismo; ocasião em que se viveu a promessa da

ampliação dos direitos sociais com o Estado de bem-estar social, que é um modelo de organização político-econômico no qual o Estado assume a direção da economia e da promoção social. Nesse momento, muitos soldados que sobreviveram às guerras, tiveram membros amputados e/ ou desenvolveram problemas de ordem mental, ocasião que exigiu que a pauta das PcD entrasse nas agendas governamentais.

No âmbito internacional, durante a década de 1970, despontou um movimento que ficou conhecido como Revolução asilar, em que tais pessoas passaram a contestar e denunciar a exclusão vivenciada por elas. Surge, então, o Movimento internacional das Pessoas com Deficiência, que mais tarde culminou com a aprovação de diversas garantias legais, dentre as quais citamos a Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi fruto de uma construção coletiva com ampla participação popular. Esta rompeu com o modelo médico de deficiência (Medical Model), que reforçava a ideia de isolamento e de cura das PcD. Este modelo foi criticado pelo movimento inglês Union of the Physically Impaired Against Segregation (União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação), o qual requeria que houvesse uma nova maneira de se pensar a deficiência na sociedade britânica.

Instaura-se, nas décadas seguintes, o modelo social de deficiência, o qual defende que não é a PcD que precisa se adequar à sociedade, mas esta deve se organizar para atender as necessidades desses sujeitos. Tal compreensão está hoje ancorada em um modelo holístico, denominado biopsicossocial. É a partir deste último que as políticas públicas vêm se norteando no sentido de garantir direitos às PcD a nível global.

No âmbito nacional, ao tratar de direitos, e, especialmente de direitos deste público, é importante recordar que a luta por garantias deste remonta à década de 1970. Esse momento foi permeado por reivindicações coletivas, em que a sociedade civil, na sua multiplicidade de atores, requeria mais vez e voz, maior interferência nas decisões estatais, bem como maior controle sobre o Estado, o que pôde ser conquistado, legalmente, durante a redemocratização brasileira.

Grande parte das forças políticas e sociais que impulsionaram o processo de redemocratização do país (...) estava imbuída de uma concepção democrática ampliada, que não se restringia apenas ao restabelecimento do sistema representativo eleitoral. O desejo popular era maior. Tratava-se de mudar a estrutura do Estado, não-democrático, excludente e autoritário, transformando-o radicalmente. Não por meio de uma ruptura institucional ou de uma revolução, mas sim por uma transformação gradual das estruturas de poder. Pretendia-se alargar a participação de homens e de mulheres nas decisões políticas que afetavam suas vidas (CICONELLO, 2008, p. 01).

Nesse cenário, destacou-se, entre outros, o Movimento das Pessoas com Deficiência (MPCD) por sua relevância histórica, uma vez que despontou como um movimento bem articulado, tornando seus integrantes protagonistas da luta pela materialização de direitos, como a cidadania, a autonomia e a inclusão social. Corroboramos que “os movimentos sociais, como espaço inovador das relações de poder, criam e recriam novas formas de reivindicar e de estabelecer relações com o poder institucional” (SALES, 2007, p. 442).

A partir daí as PcD passam a ser reconhecidas como pessoas, como sujeitos de direitos, e não reduzidas a seres portadores de uma deficiência. Seu primeiro lema foi: “Nada sobre Nós sem Nós”, demonstrando o anseio por parte desse grupo de se constituírem sujeitos ativos neste processo. Assim, era fundamental que estes discutissem legislações protetivas e emancipadoras que lhes assistissem (BRASIL, 2010).

O desejo de serem protagonistas políticos motivou uma mobilização nacional em uma conjuntura envolta pela ditadura militar - período em que a América Latina foi assolada por atos institucionais que inviabilizavam os direitos fundamentais em nome da defesa nacional contra o comunismo - e pela redemocratização brasileira - momento de abertura política em que grande parte da sociedade civil defendia a garantia de um Estado Democrático de Direito, sinalizando uma nova era de direitos civis, políticos e sociais, que passariam a contemplar segmentos excluídos. Reivindicavam-se a materialidade dos direitos humanos no solo brasileiro, bem como a transição para o regime democrático.

O período do regime militar foi permeado por forte intervencionismo estatal. Neste momento, o “milagre brasileiro” revelava índices de crescimento econômico. Em contrapartida, a fatura deste “milagre” chegou, com um elevado endividamento externo, ampliando nossa situação de dependência econômica em relação aos países do centro, como os Estados Unidos. Coutinho (1994) afirma que nesta conjuntura, a sociedade civil promoveu um processo de abertura “a partir de baixo”, dos setores populares

Muito embora as experiências participativas com os segmentos populares fossem realizadas por uma pluralidade de sujeitos políticos (Ongs, movimentos sociais, sindicatos, etc), foram os setores progressistas da Igreja Católica, por meio das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs) - grupos ligados às milhares de paróquias católicas espalhadas por todo o país - quem conferiram a esse movimento unidade e força política. Durante as décadas de 1970 e de 1980, as CEBs constituíram uma tentativa de criar vínculos bem como fortalecer a autonomia e a organização de grupos e setores populares (CICONELLO, 2008, p. 01).

Os segmentos populares passaram a se manifestar no Brasil, inicialmente de modo isolado, mas a posteriori se concretizou uma unidade de luta por garantia às PcD. A década de 1980 foi permeada por lutas contra o regime ditatorial e em defesa da democratização do país, a sociedade exigia do Estado não apenas participação política na decisão das políticas públicas, mas o responsabilizava pela situação de desproteção em que vivia grande parte da população. Utilizavam diversos instrumentos de luta como greves, passeatas e mobilizações para pressionar o Estado a prover direitos sociais.

Não obstante, a força conquistada a partir das experiências participativas, durante o período de redemocratização do país, confrontou-se com as imposições do ideário neoliberal. A partir da década de 1990, o neoliberalismo penetrou nos movimentos sociais, modificando suas formas de lutas, desencadeando a indiferença de grande parte dos sujeitos, propiciando a diluição do seu reconhecimento identitário, fragmentando e amortecendo os movimentos sociais, na medida em que cediam aos ditames do capital.

Essa tendência se intensifica na primeira década do século XXI, de modo que diversos movimentos sociais se institucionalizaram dentro da esfera política, o que representou um movimento contraditório, pois permitiu o avanço de conquistas e garantias sociais, mas paradoxalmente, atenuou o caráter combativo, contestatório e de resistência de tais movimentos. Fato este evidenciado nos governos de Lula da Silva (2003 - 2011) e Dilma Rousseff (2011 - 2016).

As expectativas de transformações sociais se metamorfosearam em ajustamento à dinâmica institucional através das parcerias estabelecidas. A aderência à lógica neoliberal desencadeou o esfacelamento da concepção das políticas públicas como direito universal. Assim, a luta pela efetivação de direitos foi sendo gradualmente substituída pela incorporação dos projetos do governo, de modo acrítico frente às estruturas de dominação da sociedade do capital (ARAÚJO, 2018, p. 06).

A era neoliberal retirou de cena os movimentos sociais, e assumiu a centralidade da cena política as ONGs. Estas foram alçadas à condição de agentes privilegiados de mediação entre o Estado e a população, principalmente a mais empobrecida. Tornaram-se defensora da “participação da sociedade civil” no Estado trazendo para si a função de executoras de políticas públicas, apoiando as várias formas de privatização dos serviços públicos (GOMES, 2003, p. 54).

Nessa direção, fortaleceram-se as iniciativas de cariz filantrópico, encabeçadas, em grande medida, pelas ONGs, por meio das Organizações Sociais (OS) e das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). Reforçam-se com

isso os discursos que evocam questões de ordem moral e de solidariedade individual, através dos quais se apela para que a sociedade civil busque alternativas para problemas como fome, miséria, violência e desemprego. Nessa dinâmica, corroboramos que

[...] não explicaram como poderia ser garantida a universalização do acesso às políticas públicas sendo que estas estavam orientadas pela dinâmica da competitividade do mercado e a execução dos serviços seriam retirados da condição de atividade exclusiva do Estado e transferidos para as chamadas organizações sociais (CARDOSO, 1998, p. 11).

No século XXI, identificamos que importantes iniciativas, como a prestação de serviços de assistência social, de saúde, de educação, entre outros, passaram a ser transferidas para ONGs, as quais não raramente estão subordinadas aos interesses do capital, por vezes, internacional. Estabelecemos, por oportuno, uma crítica à expansão do terceiro setor e das ONGs, denunciando a transferência de responsabilidades estatais para estes setores, por meio das parcerias público - privado, entre Estado e sociedade.

Estas parcerias são ainda mais evidentes quando se trata da temática das PcD, pois grande parte dos institutos e das associações que prestam algum serviço para este público são ONGs, dentre as quais citamos a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e a Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD). Progressivamente, o governo apoia e estimula o avanço de ONGs ao longo do território nacional, e, em contrapartida, obsta e não incentiva o fortalecimento de iniciativas, programas e ações públicas envolvendo PcD. Assim, reiteramos que

A relação entre Estado e ONG parece constituir um campo exemplar da confluência perversa [...]. Dotados de competência técnica e inserção social, interlocutores “confiáveis” entre vários possíveis interlocutores na sociedade civil, elas são frequentemente vistas como os parceiros ideais pelos setores do Estado empenhados na transferência de suas responsabilidades para o âmbito da sociedade civil (DAGNINO, 2004, p.101).

Nessa direção, o pensar crítico nos revela que vivemos uma contrarreforma, em que há retrocessos e aviltamento dos direitos sociais, duramente conquistados. Impõe-se, pois, a necessidade de novas formas de resistências e lutas em defesa das garantias civilizatórias (BEHRING, 2003).

Concluimos este tópico afirmando que enfrentamos tempos de fragilidade, de insegurança e de retrocesso do ponto de vista social, econômico e político, e que é urgente a construção de formas de organização e resistência dos movimentos sociais, dos trabalhadores, das instituições, dos estudantes, dos sindicatos e dos diversos coletivos,

em defesa da cidadania, das políticas públicas, do Estado democrático de direito. Essa percepção é essencial para se construir bases contra hegemônicas em um cenário desafiante de ajuste, no qual o Estado ajusta e se ajusta aos ditames do capital e aos padrões de acumulação (CARVALHO, 2016).

3.4.2 *Análise de conteúdo e bases conceituais da Lei de cotas*

Ao discorrer sobre o eixo da análise do contexto de formulação de uma política, na avaliação em profundidade, Rodrigues (2016, p. 109) afirma que ele considera três dimensões

i) formulação da política, com atenção aos objetivos presentes nos documentos de sua institucionalização e aos critérios apresentados para a sua implantação, acompanhamento e avaliação; ii) os conceitos, ideias, noções e valores que conformam os paradigmas orientadores da política e que formam um corpo teórico que lhes dá sustentação; iii) o cotejamento dessa base conceitual com os critérios estabelecidos, ou seja, verificação da coerência interna da política no que diz respeito à disponibilidade de todos os mecanismos de efetivação da política segundo sua proposta teórica e sua base conceitual. Este tópico foi pensado, na prática, como sendo o exame do material institucional apenas, mas (...) considera-se como mais produtivo aliar a análise de conteúdo da política à noção de trajetória, de forma que a apreensão das bases conceituais de uma política ou programa ganha maior consistência quando, além do material institucional, o pesquisador contempla entrevistas com os sujeitos que participaram do processo de formulação da política em seus diferentes momentos.

A análise de conteúdo e das bases conceituais das ações que visam dar materialidade à Lei de cotas, considera uma diversidade de instrumentos que norteiam as iniciativas de inserção de PcD no trabalho formal, bem como contempla portarias, leis, projetos, atas de reunião, relatórios, entre outros. Este eixo deve ser apreendido a partir de uma análise ampliada, entendendo que o que direciona as iniciativas de inclusão laboral deste público é envolto por normativas e direções das esferas internacionais, nacionais, estaduais e municipais. Não podemos, portanto, deslocar o Ceará de uma dinâmica e de uma conjuntura mais abrangente.

Desse modo, no presente tópico, discorreremos sobre os marcos legais dos direitos que assistem as PcD a nível global. Destacamos que em 1981, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, cujo tema era “Participação Plena e Igualdade”. Este evento serviu de influência para que os Estados Partes, ou seja, os países signatários, comprometessem-se com a isonomia de direitos deste segmento. Nessa direção, uma importante garantia legal conquistada é a Convenção

Internacional da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sobre a qual sinalizamos que, na ocasião em que foi ratificada pelo Brasil, exigiu que todas as legislações brasileiras deveriam ser readequadas, inclusive, a Lei de cotas.

A internalização da Convenção pelo Brasil é também fruto de um processo de amadurecimento dos Direitos Humanos e da sociedade como um todo, que reconheceu a necessidade de reafirmar a dignidade e o valor inerente de 45 milhões de brasileiros e brasileiras com deficiência, o que corresponde a 23,9 % da população do país, de acordo com o último censo demográfico do IBGE de 2010 (PLANO FORTALEZA 2040).

A referida convenção em seu artigo 27 versa sobre trabalho e emprego, especificamente, o tópico 1 preconiza as responsabilidades dos Estados Partes no reconhecimento e garantia dos direitos de PcD, cujas finalidades são demonstradas nas alíneas abaixo

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas [...] (BRASIL, 2010, p. 24).

No âmbito nacional, a Constituição Federal Brasileira de 1988 representa um ganho importante, uma vez que dispõe sobre os direitos das PcD no que concerne à proibição de discriminação de salários e admissão de trabalhadores com deficiência, à reserva legal de cargos públicos, à habilitação e reabilitação e integração à vida comunitária, bem como prevê programas de prevenção e atendimento especializado.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conhecido como Lei de Cotas, estabelece uma reserva legal que determina que as empresas com cem ou mais empregados devem preencher uma parcela de seus cargos com PcD ou pessoas reabilitadas pela Previdência Social. Tal normativa foi implantada em 1991, porém, houve um hiato de nove anos até a sua regulamentação, que data do ano 2000. Seu objetivo consiste em promover a inserção deste grupo social no trabalho. Sua fiscalização se dá por meio de auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho

(MPT). A seguir, ilustraremos os países (além do Brasil) que dispõem de leis e ações afirmativas para inserção laboral de PcD.

Quadro 1: Síntese comparativa entre países que dispõem de sistemas de cotas ou iniciativas de inserção laboral para PcD

| País | Lei | Cota para PcD no trabalho |
|--------------------|--|--|
| Portugal | Art. 28 da Lei nº 38/2004 Lei nº 63/97 | Cota de até 2% para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. Incentivos fiscais |
| Espanha | Lei nº 66/97 ratificou o Art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83 | Percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos |
| França | Art. L323-1 do Código do Trabalho Francês | Cota de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados |
| Itália | Art. 3º da Lei nº 68/99 | Percentual de 7% de trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas PcD, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma PcD, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores |
| Alemanha | Lei alemã | Cota de 6% para as empresas com mais de 16 empregados, incentivando contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de PcD |
| Áustria | Lei Federal | Reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25 anos |
| Bélgica | Não há lei específica | Percentual negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia |
| Holanda | Não há lei específica | Percentual varia de 3% a 7%, firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa |
| Irlanda | Não há lei específica | Cota é de 3%, aplicável somente para o setor público |
| Reino Unido | Não há lei específica | O Disability Discrimination Act (DDA, 1995) estabelece medidas organizacionais e físicas |

| | | |
|--------------------|--|--|
| | | para possibilitar o acesso de PcD. O Poder Judiciário pode fixar cotas |
| Argentina | Lei nº 25.687/98 | Percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Incentivos fiscais nas empresas privadas |
| Colômbia | Lei nº 361/97 | Benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência. |
| Honduras | Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência Art. 2º do Decreto nº 17/91 | Cotas para empresas públicas e privadas: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas que tenham mais de cem empregados |
| El Salvador | Lei de Equiparação de Oportunidades Art. 24 do Decreto Legislativo nº 888 | Empresas com mais de 25 empregados devem contratar uma PcD |
| Panamá | Lei nº 42/99 | Cota de 2% para empresas com mais de 50 trabalhadores |
| Nicarágua | Lei nº 185 | Empresas devem contratar uma PcD a cada 50 trabalhadores empregados |
| Peru | Capítulo VI da Lei Geral da Pessoa com Deficiência | Obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais |
| Uruguai | Art. 42 da Lei nº 16.095 | 4% dos cargos vagos na esfera pública |
| Venezuela | Lei Orgânica do Trabalho, de 1997 | Cota de uma PcD a cada 50 empregados |
| China | Não há lei específica | Cota de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação do município |
| EUA | Não há lei específica | As medidas afirmativas decorrem de decisões judiciais. A The Americans with Disabilities Act (ADA, 1990) trata do trabalho de PcD, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas |
| Japão | Lei de Promoção do Emprego para Pessoas com Deficiência, de 1998 | Percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados |

Fonte: Elaboração própria. ISOCIAL, 2018.

Conforme identificamos, inúmeros países lançam mão de um sistema de cotas para incluir PcD, a maior parte deles, como o Brasil, preconiza esta reserva legal dentro de uma dimensão numérica, essencialmente quantitativa, enquanto, em um percentual reduzido de países, esta cota vem acompanhada de outras medidas inclusivas. Resguardar esse amparo legal é ainda mais importante nos dias atuais marcados pelo subemprego, desemprego, informalidade e precarização dos postos de trabalho. A espoliação no mundo do trabalho traz impactos negativos em toda ordem social, em contrapartida

A expansão do emprego formal traz fôlego ao mercado interno, pois, em contraposição à informalidade, permite ao trabalhador uma remuneração fixa e garantida ao final do mês, além de benefícios como a seguridade social. Contrariamente à remuneração incerta proveniente do mercado informal, o salário possibilita certo planejamento financeiro doméstico, o que permite a oferta de contrapartidas para a obtenção de crédito, impulsionando, principalmente, o consumo (MOREIRA; MAGALHÃES, 2016, p. 201).

Assim, é crucial fortalecermos, ampliarmos e qualificarmos a Lei de cotas como instrumento de inserção laboral não apenas no Brasil, mas em diversos países, pois uma variedade de segmentos e setores são beneficiados pelo sistema de cotas para PcD no mercado de trabalho.

Prosseguindo à discussão dos marcos legais, merece destaque também o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Viver sem limite), lançado em 2011, e a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), a qual estabelece no §4º do artigo 34 que este público possui direitos “à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados”. Além disso, temos que

No âmbito das leis ordinárias, o Brasil se propõe, igualmente, a dar um grande apoio aos que apresentam deficiência, exemplo disso é a Lei nº 7.853, que foi elaborada em 1989, e que referendou a Convenção nº159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência – a CORDE (ASSIS, TOLEDO, 2007, p. 86).

Diante do exposto, percebemos que o Brasil é um país extremamente avançado no tocante às legislações para o segmento supramencionado; de modo que tem um total de 40 leis, três normas constitucionais, uma lei complementar e 29 decretos, somados a quatro portarias que regulamentam procedimentos e regras; entretanto, os entraves para materializá-las são diversos.

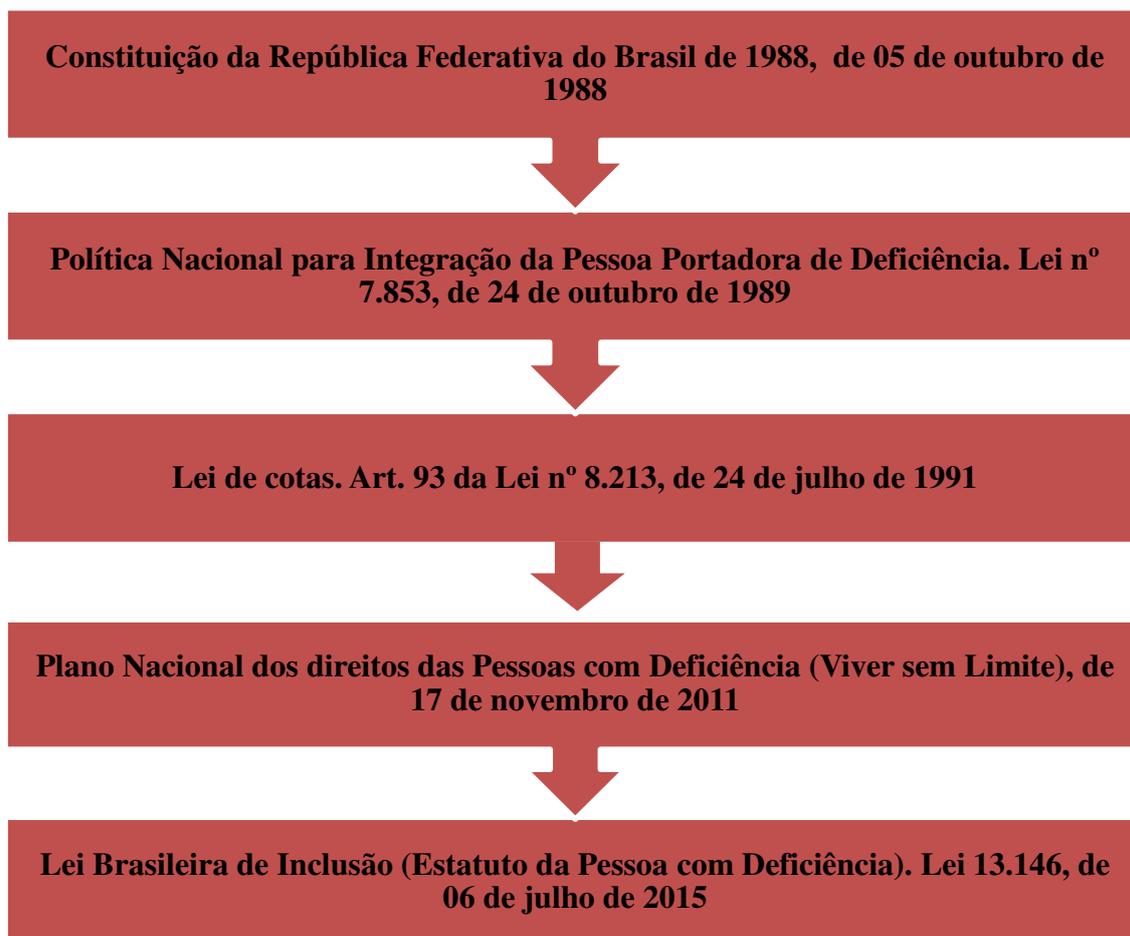
Destacamos que as jurisprudências mais atuais empregam o termo “pessoas com deficiência”, mas nem sempre foi esta a denominação utilizada, já tendo sido adotados os termos “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa deficiente”, “anormais”, “inválidos”, “incapazes”, “defeituosos”, “excepcionais”, “portador de necessidades especiais”, entre outros. Reiteramos que as terminologias adotadas podem avultar ou atenuar o modo pejorativo pelo qual estes indivíduos são socialmente identificados.

Lobo (2008, p. 239) faz uma crítica a estas nomenclaturas, admoestando que “Não importa para onde aponta esta deficiência (cérebro, movimentos, olhos e ouvidos) – é sempre o corpo ou uma parte dele que não funciona, segundo a ótica utilitarista dos corpos”. A autora afirma ainda que

Qualquer que seja a substituição do termo deficiência (e já houve muitas), até a supressão ou a diminuição do prefixo que indica a negação (a forma em voga: “deEficiência”), e mesmo que se possa esperar que essa supressão provoque a saída de algumas categorias desse universo, alguém, seguramente, será sempre candidato a ocupar o lugar vago (LOBO, 2008, p. 391).

Postas estas considerações, explicitamos o seguinte quadro com fins ilustrativos:

Figura 4: Alguns marcos legais que dispõem sobre direitos de PcD no âmbito federal



Fonte: Elaboração própria.

Para concluirmos essa etapa do estudo, é relevante apontar que, conforme o último censo demográfico da Organização Mundial da Saúde, há cerca de 600 milhões de PcD no mundo, destas 45 milhões são brasileiras. O Brasil tem um total de 6,2 % de sua população com alguma deficiência intelectual, física, visual ou auditiva, conforme sinaliza a Pesquisa Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde e do IBGE (2016).

3.4.3 Análise da trajetória institucional do Cepid

Nesta etapa da investigação, construímos um levantamento de instituições envolvidas na execução de políticas públicas para PcD, bem como pontuamos as atribuições de atores institucionais neste processo, destacando a articulação porventura existente entre eles. Elegemos o Cepid como instituição central nesse estudo, de modo

que priorizamos a análise da trajetória institucional das ações desenvolvidas por este órgão no que diz respeito à inclusão laboral de PcD.

Ao discorrer sobre a análise da trajetória institucional, Rodrigues declara que

(...) o acompanhamento da trajetória da política é considerado um dos mais importantes para o entendimento sobre como, localmente, no ato da implementação de ações concernentes a políticas gestadas em esferas superiores, as diretrizes são compreendidas e reinterpretadas; principalmente quando, em razão dos processos de descentralização, é fornecida autonomia às esferas regionais e locais. Por meio desta análise é possível perceber descompassos entre as concepções presentes na formulação da política e aquelas acionadas quando da sua implementação; bem como detectar mudanças ocorridas durante o trajeto da política pelas vias institucionais (2016, p. 109).

A construção da trajetória, nesse estudo, situa-se no momento em que estamos inseridos, permeado pelos rebatimentos na flexibilização dos direitos trabalhistas, cujo espraiamento se manifesta nas precárias formas de contratação, nos subempregos, nos baixos salários, entre outros. Para melhor ilustrarmos as instituições envolvidas na execução de estratégias inclusivas de PcD, construímos um organograma demonstrativo nas linhas que seguem.

Figura 5: Órgãos que atuam na defesa de políticas públicas para PcD



Fonte: Elaboração própria.

A partir do esquema ilustrado acima, demonstramos o fluxo de alguns órgãos que atuam na defesa de direitos do grupo em tela. Além destes, no presente tópico enfatizamos o papel de instituições, ministérios, secretarias, coordenadorias e conselhos que viabilizam a elaboração e a materialidade de políticas públicas para o segmento supracitado.

Nessa dinâmica, evidenciamos o papel da OIT, cuja composição é formada por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo. Trata-se de um centro mundial de informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre trabalho. A referida organização é o organismo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

A ONU também se destaca, ela possui um Comitê que acompanha o cumprimento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu

Protocolo facultativo. Emite resoluções, recomendações e convenções no que diz respeito às garantias que assistem PcD.

No Brasil, um órgão importante na salvaguarda dos direitos desses grupos sociais é o Ministério dos Direitos Humanos, uma vez que busca implementar, promover e assegurar os direitos humanos, incluindo a formulação de políticas e a promoção de ações voltadas para a defesa da cidadania das PcD, em vistas de sua inclusão social.

A Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPDP) também desenvolve ações importantes, integrando a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Atua na articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para este público. As competências da SNPDP incluem: coordenar ações de prevenção e eliminação de todas as formas de discriminação contra a PcD; exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes a esses sujeitos e propiciar sua plena inclusão social.

Como instrumento de controle social, frisamos o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), órgão superior criado para acompanhar o desenvolvimento de políticas nacionais para inclusão da PcD, bem como avaliar a educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social.

Conselhos são instâncias compostas por representantes do poder público e da sociedade civil, que pode estar agrupada em diferentes segmentos, tendo como finalidade incidir de alguma forma nas políticas públicas de determinado tema. Há conselhos que são apenas consultivos (suas decisões não precisam, necessariamente, ser levadas em conta) e há outros que são deliberativos (por lei suas decisões, necessariamente, precisam ser levadas em conta). Em geral, os conselhos não são reuniões esporádicas, de tempos em tempos. Eles têm uma dinâmica regular, com algum encadeamento entre as reuniões, ou seja, cada reunião não é um evento isolado, estando inserida em um contexto mais amplo de construção de políticas públicas (TEIXEIRA; SOUZA e LIMA, 2012).

Na esfera estatal, no âmbito do Ceará, ressaltamos a atuação da STDS, a qual promove cursos de capacitação técnica e profissional, desenvolvidos por meio de programas, como o Garantindo Acessibilidade (que está temporariamente inativo), bem como ações de inserção laboral de PcD.

Esta possui uma coordenadoria de promoção do trabalho e renda, que é responsável pela política de trabalho da STDS. Executa, coordena e monitora as atividades que visam ao atendimento integrado na área do trabalho, no território cearense,

em conformidade com as diretrizes do SINE, executado por meio de convênio com a STDS.

A partir do exposto, salientamos que de 2007 a 2010, foram realizados vários estudos, pesquisas e levantamento de dados acerca da inclusão de PcD. De modo que se compreendeu a urgência de iniciativas públicas que rompessem com a lógica do assistencialismo e da tutela. Assim, objetivava-se construir ações de referência no Ceará que assistissem esses atores. Em 2009, surgiu o Programa Ceará Acessível, este acompanhava transversalmente as iniciativas inclusivas voltadas para PcD e idosos em todas as secretarias estaduais, articulando os eixos de saúde, educação, assistência social, cultura, turismo, segurança pública, esporte, trabalho, qualificação profissional, justiça e cidadania e infraestrutura. Deste programa, criou-se o Comitê Ceará Acessível, que realizava o monitoramento das estratégias apontadas.

Nesse ínterim, em 2010, nasce, no solo cearense, a Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para os Idosos e as Pessoas com Deficiência, a qual dispõe de uma Central de Intérpretes de Libras de pequena abrangência. Respectivamente, em 2013, surge o Núcleo Estadual de Orientação para a Pessoa com Deficiência, trabalhando a capilaridade das ações inclusivas nos municípios do referido Estado, capacitando-os. Contrapondo-se a essas gradativas conquistas, temos que, nos dias atuais, tais iniciativas estão desativadas. Ressaltamos que estas são fragmentadas, uma vez que não existe ainda uma Política Estadual para PcD no Ceará, tampouco um Comitê de avaliação e monitoramento das estratégias realizadas.

Destacamos, por oportuno, a criação, em 2009, em Fortaleza, da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), atual Secretaria Municipal de Cidadania e Direitos Humanos (SCDH). Esta é subdivida em coordenadorias, dentre as quais há a Coordenadoria de Pessoas com Deficiência (COPEDEF), cuja missão é transversalizar a política de inclusão social e econômica das PcD e desenvolver ações com o intuito de cumprir as deliberações da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Sua atuação resultou na Lei nº 9868/2011, conhecida como Política de Atenção às Pessoas com Deficiência (PADEF).

Frisamos ainda o Laboratório de Inclusão (L.I), situado em Fortaleza, alocado dentro da estrutura da STDS, o qual tem como bandeira de luta expressiva a inclusão social através do trabalho. Uma análise sobre o L.I, a partir de visita institucional, permitiu a nossa compreensão de que a luta dos seus integrantes pela materialização de direitos das PcD fez com que seus membros mantivessem a essência do movimento

social, ao longo de sua atuação e militância, apesar dos limites estruturais, financeiros e institucionais. A origem do laboratório se deu em 1991 com um grupo de estudantes, e contabiliza o atendimento de mais de 8 mil PcD, desde a sua fundação.

Pontuamos, nessa direção, o papel do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ceará (CEDEF/CE). Este é um colegiado representativo, deliberativo, articulado local e nacionalmente para atuar no controle social. Sua Missão consiste em trabalhar pela efetivação dos direitos da população em pauta, atuando como instância de interlocução das políticas públicas em uma dimensão intersetorial. Essa instância se articula com os outros conselhos de direitos das PcD distribuídos pelo Brasil, de modo que suas bandeiras de luta se coadunam com as reivindicações de caráter nacional.

Tal órgão foi criado pela Lei 11.491 de 1988 e alterado pela Lei 12.605 de 1996. É vinculado à Secretaria de Justiça e Cidadania (SEJUS) e dispõe de 05 Comissões Temáticas Permanentes, sendo uma delas a Comissão de Políticas Públicas que acompanha o planejamento e avalia a execução das políticas setoriais do Ceará, entre outras competências.

Apontamos ainda o papel da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará (SRTE/CE), a qual dentre outras atribuições, possui um setor que atua na fiscalização de empresas no cumprimento da Lei de cotas. Esta é um órgão vinculado ao Ministério do Trabalho. Em visita ao equipamento, identificamos o insuficiente número de auditores para fiscalizar a totalidade dos municípios cearenses, informação esta ratificada pelo gestor do departamento de fiscalização da referida lei. Ressaltamos que para fins de comprovação do enquadramento do empregado como PcD, é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área da deficiência relacionada ou em saúde do trabalho.

Salientamos que a atribuição da Auditoria Fiscal do Trabalho consiste na verificação do cumprimento da cota de PcD por parte das empresas. A fiscalização é realizada na modalidade indireta, dá-se por meio de sistema de notificações para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho.

Apesar da SRTE/CE não se constituir como lócus desse estudo, fomos a este campo, de modo que foi possível um contato informal com um gestor local, em vista de ampliar nossos horizontes acerca da temática proposta. Abaixo segue um quadro construído a partir de dados coletados nesta visita institucional.

Figura 6: Inserção de PcD decorrente das ações da auditoria fiscal do trabalho

| Período / Ano | PcD inseridos |
|---------------------------|---------------|
| • 2011 | • 2.101 |
| • 2012 | • 1.594 |
| • 2013 | • 2.391 |
| • 2014 | • 1.885 |
| • 2015 | • 1.704 |
| • 2016 (janeiro a agosto) | • 394 |

Fonte: Elaboração própria (Informações repassadas pela SRTE/CE).

Prosseguindo à construção da trajetória das instituições, dos órgãos, dos programas e das ações que viabilizam garantias aos sujeitos deste estudo, apontamos algumas iniciativas a seguir. O SINE/CE é um programa criado em 1992, que tem como objetivos organizar um sistema de informações e pesquisa sobre o mercado de trabalho, capaz de subsidiar a operacionalização da política de emprego, em nível estadual; propiciar informação e orientação ao trabalhador quanto à escolha do emprego; prestar informações ao mercado consumidor de mão de obra sobre a disponibilidade de recursos humanos; estabelecer condições para a adequação entre a demanda do mercado de trabalho e a força de trabalho em todos os níveis de capacitação. Nele funciona um núcleo específico para PcD.

Suas ações são executadas por meio de Contrato de Gestão da STDS com o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT). Dentre elas, destacam-se o cadastramento dos trabalhadores à procura de emprego e de serviço autônomo; a emissão da Carteira de Trabalho Profissional; o encaminhamento para qualificação profissional; a realização de oficinas de orientação para o trabalho; a captação de vagas junto às empresas e domicílios, o encaminhamento para o preenchimento das vagas ofertadas; a

colocação do trabalhador no emprego e a inserção do profissional autônomo na prestação de serviço.

Nessa direção, evidenciamos as ações realizadas pelo Cepid, órgão público que realiza o recrutamento das vagas para PcD no território cearense, com foco na capital, Fortaleza. Este encaminha os candidatos para diversas empresas, a fim de que sejam absorvidos pelo mercado de trabalho formal, em vistas do cumprimento da Lei de cotas, além de promover a qualificação dos aspirantes às vagas, por meio de cursos.

Enfatizamos a relevância das ações desenvolvidas pelo Cepid, por ser um espaço inclusivo para o desenvolvimento da educação e formação profissional, com o objetivo de promover a inserção laboral da população em tela. Sua missão consiste em contribuir para o fortalecimento de políticas públicas inclusivas, como também promover a execução de ações de geração de trabalho, emprego e renda. Ele foi proposto a partir do tensionamento e da força do Movimento Social de Pessoas com Deficiência, e em resposta às demandas destas.

Ademais, ressaltamos que, entre outras razões, o Cepid foi fruto de uma pesquisa realizada em 2007, em parceria entre a UFC e a STDS, em que se investigou sobre a situação de empregabilidade de PcD no território cearense, a fim de construir um diagnóstico neste campo. Os dados coletados foram alarmantes e demonstraram a necessidade da criação de um centro que ofertasse serviços de profissionalização para este grupo social.

Em visita institucional a este equipamento, apreendemos que ele é vinculado à STDS, como um órgão da Coordenadoria de Promoção do Trabalho e Renda, tendo como parceiros a SRTE, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o SINE-CE e o IDT, a Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para Idosos e as Pessoas com Deficiência, as Prefeituras Municipais, o CEDEF, além de empresas públicas e privadas. Sua gestão é realizada por meio dos Núcleos de Administração, de Formação Profissional, de Inserção Profissional e de Esporte, Cultura e Lazer.

Sua localização está situada no bairro Barra do Ceará. Este é considerado o bairro mais antigo de Fortaleza, tendo um total de aproximadamente 72.423 habitantes, em uma extensão de 3,86 km². É um expoente no que diz respeito ao turismo, à arte e ao esporte, e se destaca por ter sediado o primeiro Centro Urbano de Cultura, Arte, Ciência e Esporte (Cuca) de Fortaleza, o qual é voltado para o público jovem. Todavia, apresenta problemas sanitários e de segurança pública, entre outros agravos que afetam os segmentos juvenis aí residentes (O POVO, 2013).

Figura 7: Ponte do bairro Barra do Ceará



Fonte: Diário do Nordeste, 2015.

Figura 8: Imagem de satélite do bairro Barra do Ceará com localização do Cepid



Fonte: Google Maps, 2018.

um refeitório, um pátio, um estacionamento, possui ainda salas dos setores de esportes, administrativo, financeiro, Serviço Social, Psicologia e pedagógico.

Quanto aos recursos humanos, o quadro de funcionário neste ano de 2018 foi reduzido, à contragosto da gestão, passando de 48 funcionários para 36. No tocante ao vínculo profissional, apenas a coordenadora é servidora pública, os demais funcionários são terceirizados e ocuparam seus cargos por indicação, uma menor parte participou de seleção para contratação.

No local há quatro gerências, uma administrativa financeira, uma pedagógica, uma de inserção laboral e uma de esporte, mas essas gerências foram aglutinadas e a quantidade de gestores que as assumem são dois, em decorrência do corte de verbas que repercutiu na redução do quadro de funcionários.

Ressaltamos que o Cepid foi construído em um prédio amplo que seguiu as normas técnicas de acessibilidade, conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) - NBR 9050. Esta é uma norma técnica que dispõe sobre os aspectos adequados às condições de acessibilidade no meio urbano. Anterior à construção deste órgão, no terreno funcionavam três diferentes serviços, uma creche, já desativada, um centro comunitário e um projeto ABC, que desenvolvia atividades educativas e esportivas.

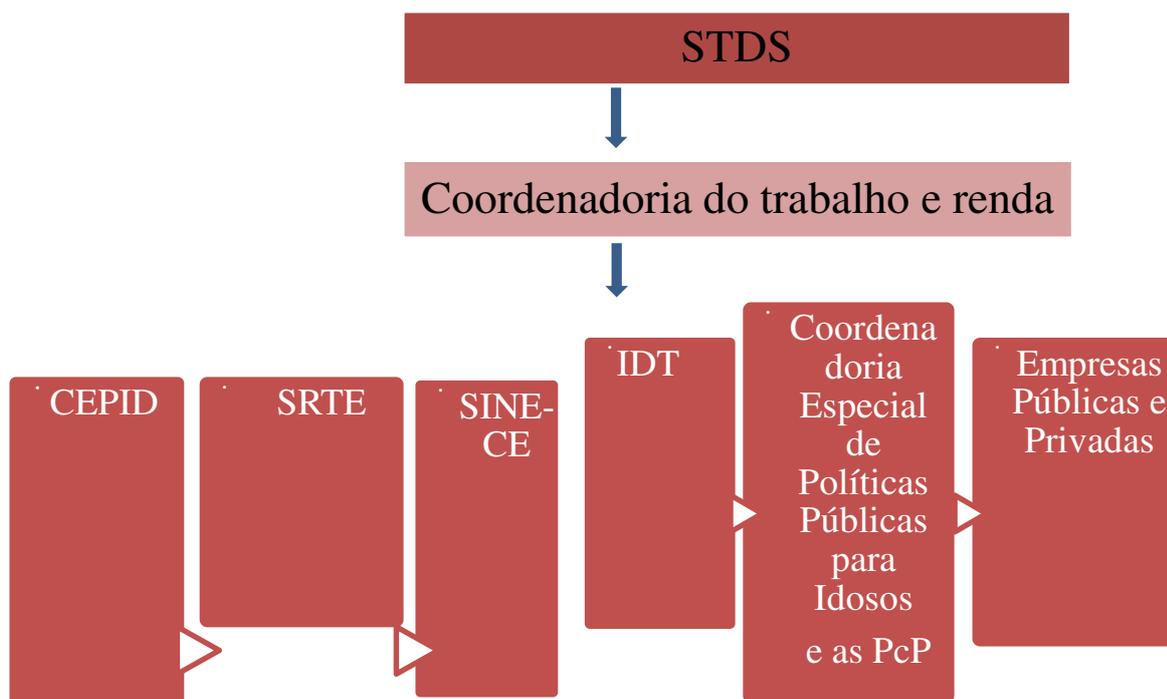
Durante a construção do Cepid, foi implantado um projeto de intervenção que previa capacitações com as equipes que trabalhavam nestas unidades - para que pudessem ser remanejados para trabalhar no novo equipamento - e reuniões de esclarecimento junto aos beneficiários, às associações e aos moradores do entorno do local, para informar os motivos das mudanças realizadas. A execução do projeto teve início em 2009 e foi finalizada em 2013, todavia, sua inauguração só se deu em 14 de fevereiro de 2014. Conforme informado pela instituição, na época, foi feito um investimento pelo Governo do Estado do Ceará de R\$ 5.700,000,00.

Nos dias atuais, o Cepid é um importante instrumento de qualificação profissional e de inserção de PcD no mercado de trabalho, beneficiando também pessoas sem deficiência, pois estas também participam das atividades ofertadas. É considerado um serviço de referência no que diz respeito à inclusão laboral de PcD, sendo de relevância para uma variedade de sujeitos, como as pessoas que se qualificam profissionalmente por meio dos cursos ofertados e aquelas que realizam atividades esportivas no local, bem como as empresas que buscam trabalhadores capacitados, e o meio acadêmico que desenvolve pesquisas e estudos na instituição.

O Cepid vem incentivando as empresas a receberem as PcD em seus quadros de funcionários. Entretanto, interessa-nos saber se ele se propõe a romper com a lógica quantitativa da Lei de cotas, ou se reproduz e dá continuidade ao mero cumprimento da reserva legal estabelecida, sem se preocupar com o modo como as PcD vêm se inserindo no trabalho, tendo em vista que a instituição analisada apresenta como proposta capacitar, inserir e acompanhar PcD, além de firmar parcerias com empresas, objetivando a inserção de forma direta no mercado de trabalho.

Isso posto, segue abaixo a ilustração de um esquema ilustrativo construído por nós, a fim de elucidar as articulações estabelecidas entre os equipamentos que atuam no Estado do Ceará no que concerne à inserção de PcD no trabalho.

Figura 10: Equipamentos que fomentam a inclusão laboral de PcD no Ceará



Fonte: Elaboração própria.

Na nossa compreensão, identificamos elementos que nos fazem afirmar, de modo inicial, que instituições como o Cepid, a STDS e o SINE seguem reproduzindo a lógica do mercado de precarização do trabalho, desvalorizando o potencial criativo das PcD no preenchimento de vagas. Este entendimento, porém, é incipiente, sendo necessário avançarmos nesta análise para aprofundarmos o debate.

Concluímos este eixo reiterando que o não acesso ao trabalho e à qualificação profissional é uma constante na vida de PcD. Somado a isso, estas presenciam uma diversidade de outras barreiras como o estigma, a falta de acessibilidade e a insuficiência de políticas públicas inclusivas, sendo necessário buscarmos meios e estratégias de superação destes entraves sociais que segregam esses sujeitos.

3.5 Caminhos da pesquisa

Os métodos que foram utilizados nesse estudo buscaram propiciar a avaliação da Lei de cotas, compreendendo os desafios e as perspectivas vivenciadas por jovens com deficiência no acesso ao mercado de trabalho formal, no Ceará, objeto de estudo desta proposta investigativa, visando subsidiar a avaliação de políticas públicas de trabalho, emprego e renda como instrumento de inclusão social.

A metodologia consiste em uma abordagem da realidade apreendida através do estabelecimento de estratégias e instrumentos. Constitui-se de concepções teóricas de abordagem, de um conjunto de técnicas que possibilitem o desvendamento da realidade e do potencial criativo do pesquisador (REIS, 2005). Destacamos que esta pesquisa se valida do método de análise dialético, o qual “colabora para o entendimento de que não existe ponto de vista fora da história, nada é eterno, fixo e absoluto” (MINAYO, 2010, p. 340).

Os critérios de inclusão desse estudo são PcD entre 18 e 33 anos⁷, acompanhados pelo Cepid. Os participantes da pesquisa residem na cidade de Fortaleza e na região metropolitana desta cidade inserida no estado do Ceará. Os critérios de exclusão são os que não atendem aos elementos citados nos critérios de inclusão: PcD fora da faixa etária de 18 a 33 anos, que não residem em Fortaleza e nem na sua região metropolitana e pessoas que não são acompanhadas pelo Cepid.

O campo empírico da pesquisa é o Cepid. Ao identificarmos os sujeitos que possuem o perfil do estudo, nós os convidamos a participar de uma entrevista (que será gravada com o consentimento do entrevistado).

⁷ O Estatuto da Juventude (2013) considera jovem a pessoa entre a faixa etária de 15 a 29 anos. Entretanto, nesse estudo, as juventudes são compreendidas para além de uma demarcação temporal, apreendendo aspectos sociais que envolvem o cotidiano dos sujeitos. Ademais, tendo em vista que os participantes da pesquisa declararam se considerar jovens, ampliamos o recorte etário nesta análise.

A presente pesquisa é de natureza qualitativa, uma vez que se detém ao universo de significados, crenças, valores, atitudes e aspirações apreendidas na realidade social (MINAYO, 2002).

O termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível. (CHIZZOTTI, 2006, p.135).

Também possui aspectos do método científico de investigação quantitativo, uma vez que construímos indicadores, tabelas, quadros sinóticos e gráficos com dados estatísticos envolvendo a problemática abordada, entendendo que os métodos quantitativos e qualitativos não de contrapõem, mas se complementam, na medida em que

(...) a qualidade dos fatos e das relações sociais são suas propriedades inerentes, e que quantidade e qualidade são inseparáveis e interdependentes, ensejando-se assim a dissolução das dicotomias quantitativo/qualitativo, macro/micro, interioridade e exterioridade com que se debatem as diversas correntes sociológicas. Portanto, em relação à abordagem qualitativa, o método dialético, como diz Sartre, recusa-se a reduzir. Ele ultrapassa conservando (MINAYO, 2010, p. 11-12).

A elaboração desta investigação se deu por meio de um levantamento bibliográfico em livros e periódicos sobre a problemática em tela envolvendo, especialmente, as juventudes, as pessoas com deficiência e a categoria trabalho. Além disso, identificamos os respaldos legais que contemplam a temática, tais como leis, decretos e portarias.

A pesquisa de campo foi realizada no período do mestrado, entre 2016 e 2018, por meio da qual nos apropriamos dos diversos aspectos do real que se expressam no Cepid, lócus da pesquisa, propiciando a observação dos aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais que permeiam o cotidiano dos sujeitos em questão. Fizemos anotações em diário de campo e nos detemos em uma análise e interpretação dos dados observados.

Empregamos como instrumento de coleta de dados, entrevistas semi-estruturadas com amostra não probabilística por quotas (proporcional), com a utilização de um formulário de entrevista (questionário), cuja elaboração foi submetida a pré-teste, que contemplou perguntas objetivas e subjetivas, previamente estabelecidas, somadas às indagações que surgirem no decorrer da utilização desta técnica. Salientamos que “a

entrevista semi-estruturada favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” (TRIVIÑOS, 1987, p. 157). Para empregá-la, fizemos uso do Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE.

Pontuamos que na amostragem não probabilística, “a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo” (Mattar, 1996. p. 132). Adotamos a amostra não probabilística por quotas, por meio da qual o/a pesquisador (a) define a quantidade de pessoas que considera interessante entrevistar, contemplando as categorias abordadas.

A realização das entrevistas propiciou a avaliação da Lei de cotas, no que concerne aos desafios e possibilidades encontrados por PcD jovens na inserção laboral. Lançamos mão desta técnica de pesquisa “tal como o artesão vai tecendo os fios das teorias, das técnicas e da epistemologia, aguçando sua percepção e sua sensibilidade, de modo a ver além daquilo que está a sua frente, de enxergar o que até então não se revelara diante de seus olhos” (FERNANDES, 2012, p. 239).

O roteiro de entrevista foi estruturado em dois tópicos, o primeiro aborda dados sociais, econômicos, habitacionais, composição familiar, escolaridade, etnia, gênero, orientação sexual entre outros elementos que servirão de base para traçarmos o perfil dos sujeitos pesquisados, o segundo se norteou por indagações que contemplam as categorias ora estudadas. Destacamos que para a realização de entrevistas com as PcD surdas, o Cepid nos disponibilizou um intérprete de Libras, viabilizando a comunicação.

Como ferramenta de análise dos dados coletados, adotamos a análise de conteúdo, técnica comumente utilizada em pesquisas qualitativas, uma vez que busca os sentidos das falas, expressões, propiciando um diálogo entre as categorias e os relatos dos sujeitos. CAMPOS (2004, p. 05) afirma que: “o método de análise de conteúdo é balizado por duas fronteiras: de um lado a fronteira da linguística tradicional e do outro o território da interpretação do sentido das palavras (hermenêutica)”.

Considerando o que nos diz Martinelli (1999), a pesquisa é um exercício político e possui um sentido de cunho social, deste modo, realizaremos grupos com os sujeitos participantes para socializar os resultados obtidos. Salientamos que como se trata de uma pesquisa com seres humanos, respeitamos os aspectos éticos, submetendo este trabalho à avaliação do Comitê de Ética, conforme Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/12, o qual foi aprovado com o número do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética: 82522118.5.0000.5054.

4 APREENSÕES DO CAMPO DE PESQUISA

Durante a observação participante no Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência (Cepid), acompanhamos o desenvolvimento das atividades realizadas nesta instituição, conforme sinalizado abaixo. Ressaltamos que os cursos ofertados são gratuitos e disponibilizam material didático e lanche para os participantes, a carga horária é de 160 h/a, exceto o de culinária que é de 40 h/a. Os cursos visam profissionalizar, sobretudo, pessoas com deficiência para inserir no mercado de trabalho formal. Estes são criados a partir da demanda das empresas contratantes em detrimento das sugestões das PcD, segundo relatos da coordenadora do apoio pedagógico, órgão responsável pela oferta dos cursos no equipamento supramencionado.

Figura 11: Fachada do Cepid



Fonte: CEPID, 2018⁸.

Um fato que despertou a nossa atenção foi que os professores e a turma não têm conhecimento das deficiências que os alunos possuem, segundo a coordenação pedagógica, este encobrimento evitaria atitudes preconceituosas em decorrência da condição da deficiência. Mas até que ponto, esta omissão não revela um preconceito.

Isto nos remeteu a análise de Goffman (1967, p. 44) quando destaca que “Tradicionalmente, a questão do encobrimento levantou o problema da "visibilidade" de

⁸ Todas as imagens presentes neste tópico foram retiradas da página do Cepid no facebook, pois a instituição não dispõe de site.

um estigma particular, ou seja, até que ponto o estigma está adaptado para fornecer meios de comunicar que um indivíduo o possui”. Desse modo, parece que tal conduta reforça a “normificação” abordada pelo autor na medida em que nega e não valoriza as diferenças, mas as esconde em uma busca de “proteger” as PcD de possíveis rotulações estereotipadas.

Isso posto, ressaltamos que no período de realização da pesquisa, os cursos disponíveis eram de assistente administrativo, recepcionista/porteiro, maquiagem e fotografia, mas que já foram ofertados também cursos de balconista de farmácia, de chaveiro básico, de cobrador de ônibus, auxiliar de produção, operador de vendas e serviços, modelo/manequim, culinária, repositor de mercadorias, cuidador de idosos e de PcD, entre outros.

Os cursos são compostos por dois módulos. O primeiro é de formação social com 40 h/a, em que são abordadas as seguintes temáticas: mundo do trabalho, ética profissional, qualidade no atendimento, português e currículo, e matemática básica. O segundo é o módulo específico, de 120 h/a, neste é abordado o conteúdo específico referente ao curso ofertado. Como pré-requisito para participar dos cursos, de um modo geral, exige-se que o aluno tenha acima de 18 anos e que já tenha concluído o Ensino Médio, mas se abre exceção para aqueles que estejam em vias de conclusão, bem como são dadas orientações para aqueles que desejam retomar os estudos, entretanto, não é feito encaminhamento formal institucional para instituições de ensino. A seguir, temos um esquema ilustrativo da metodologia dos cursos ofertados:

Figura 12: Metodologia dos cursos ofertados pelo Cepid



Fonte: CEPID, 2018.

As salas de aula são climatizadas, com recursos audiovisuais e dispõem de boa estrutura física. A partir da participação das referidas atividades, apreendemos que a profissionalização no Cepid segue as demandas do mercado, em detrimento das PcD, e se baseia na teoria do capital humano. Ressaltamos que a teoria do capital humano advém do pensamento econômico neoclássico e corresponde a um conjunto de ideias que corroboram com as relações sociais capitalistas. Conforme FRIGOTTO (2010, p. 144)

O conceito de capital humano vai mascarar, do ponto de vista das relações internacionais, a questão do imperialismo, passando à ideia de que o subdesenvolvimento nada tem a ver com as relações de poder, mas se trata fundamentalmente de um problema de mudança ou modernização de alguns fatores, onde os recursos humanos qualificados – capital humano – se constitui no elemento fundamental.

Esta teoria pode ser identificada no anúncio abaixo:

Figura 13: Anúncio de curso ofertado pelo Cepid

As empresas advertem: qualificação profissional é a chave para alcançar uma melhor colocação no mercado de trabalho.

B **Curso de Balconista de Farmácia**

Inscrições até sexta-feira dia 02.10.2015.

Av. Sen. Robert Kennedy, 128 — Barra do Ceará 3101.2653 / 3101.2792

ADE AGENCIA DE DESENVOLVIMENTO ECONOMICO E SOCIAL GARANTINDO CEPID Centro de Profissionalização Industrial para a Física com Eficiência GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Social

Fonte: CEPID, 2018.

Durante o desenvolvimento da pesquisa, identificamos que alguns profissionais e gestores se sentiam desconfortáveis com a nossa presença, o que é

compreensível, pois no imaginário coletivo, a avaliação de uma política pública é comumente atrelada à fiscalização. Desse modo, a nossa presença na instituição poderia parecer para alguns uma ameaça à credibilidade da instituição e/ou ao serviço prestado. Durante a observação em um curso específico, uma profissional comentou reiteradamente: “gente, não esqueçam que estamos sendo observados”. Todavia, esclarecemos a estes sujeitos que o nosso papel ali, enquanto pesquisadores, era avaliar o órgão, não para descredibilizá-lo, mas para potencializar o serviço prestado. Estávamos ali não como fiscais, mas como parceiros.

Um fato que nos interpelou foi que identificamos que a deficiência física (leve) é a deficiência mais presente no público participante dos cursos profissionalizantes, além de ter um reduzido índice de adesão das pessoas com outros tipos de deficiências, além disso, a evasão que é uma constante. Quando questionamos sobre a forma de divulgação das ações realizadas pela instituição, fomos informados de que a forma de veiculação dos cursos se dá via redes sociais, facebook e sites, que contém anúncios das atividades desenvolvidas, alguns destes são acessíveis, possuindo a descrição da imagem, facilitando a leitura para as pessoas com deficiência visual.

Curso Assistente Administrativo

O curso acontece no período de segunda à sexta, no horário de 08:00h às 11:45h e atende um público com idade acima de 16 anos com ou sem deficiência. Havia aproximadamente 38 inscritos, destes 15 possuem alguma deficiência, sendo 11 com deficiência física, destas 08 estão em processo de reabilitação pelo INSS, 02 com deficiência intelectual leve, 02 com deficiência auditiva parcial. O maior número de inscritos é composto por jovens com baixa renda.

Neste curso, foram abordadas temáticas como a ética no trabalho, por meio de uma aula expositiva. Depois, formaram-se equipes entre os alunos para construção de trabalhos coletivos, na ocasião, os alunos construíram um código de ética com direitos e deveres, depois apresentaram para a turma. Nesses momentos, aqueles que se expressavam mais durante a aula, eram elogiados e alertados de que as empresas procuram funcionários ousados, que se expressam com facilidade, proativos, que não questionam as normas da empresa, que se mostra sempre disponível, não obstante as más condições de trabalho que possam vir a encontrar. De um modo geral, os membros das equipes interagiram durante a construção dos trabalhos e se mostraram interativos.

Durante a aula ministrada pelo (a) docente, identificamos que o curso dialogava com a lógica do capital humano, das competências e do mercado, coadunando com os imperativos neoliberais. Algumas alunas não aceitavam de forma passiva o que o (a) professor (a) afirmava, criticando e se contrapondo, especialmente quando se abordou sobre o mal-uso de batom vermelho e de decote em ambiente de trabalho, de modo que afirmaram ser esta uma atitude machista.

Curso de maquiagem

O curso acontece no período de segunda à sexta, no horário de 08:00h às 11:45h e atende um público com idade acima de 18 anos com ou sem deficiência. No período da pesquisa, tinha aproximadamente 40 inscritos, destes havia uma PcD física, uma PcD intelectual (que não estava frequentando as aulas), também havia duas pessoas que estavam sendo reabilitadas pelo INSS. Todas as participantes do curso são mulheres, quase todas jovens com baixa renda.

Durante sua realização, o professor expôs o conteúdo, seguindo uma apostila sobre conceitos e técnicas de maquiagem, em um segundo momento, ele dividiu os alunos em grupos para atividades práticas em que uma aluna maquiava a outra.

Percebemos que as alunas demonstravam interesse pela aula prática e que quando se viam maquiadas, sentiam-se felizes e bonitas e declaravam que gostariam de trabalhar profissionalmente como maquiadoras.

Figura 14: Desfile realizado pelo Cepid no evento Moda acessível



Fonte: CEPID, 2018.

Curso Recepcionista/ Porteiro

O curso é ofertado no período de segunda à sexta, no horário de 13:00h às 16:00h e atende um público com idade acima de 18 anos com ou sem deficiência. Este, durante o desenvolvimento da pesquisa, tinha aproximadamente 39 inscritos, destes, um é deficiente visual (não estava indo às aulas do curso), um possui deficiência intelectual, alguns são reabilitados pelo INSS. O maior número de inscritos é composto por homens adultos com baixa renda.

Durante o curso, o (a) professor (a) interagiu de forma positiva com os alunos, e abordou as características de um bom recepcionista, elencando o compromisso, a responsabilidade, a pontualidade, a iniciativa, entre outros atributos. A turma foi dividida em duplas, de modo que lhes foi proposto que os alunos escrevessem o que eles entendiam por cada característica apresentada, em seguida, estes expuseram suas respostas.

Identificamos que as aulas também seguiam a teoria do capital humano, pautada nas competências e habilidades necessárias para a inserção laboral que coaduna com os ditames do capital. Em alguns momentos, era repassado que o recepcionista deveria assumir uma postura que mais se assemelhava ao tipo ideal aos moldes weberianos, em busca de se constituir como um profissional exemplar que cumpre as regras da empresa, que não se irrita e aceita sem hesitar o que lhe é imposto. Como que em uma captura da subjetividade, como propõe Giovanni Alves (2011), o empregado deveria incorporar o estilo de vida da empresa e se moldar a esta.

Figura 15: Curso ofertado pelo Cepid



Fonte: CEPID, 2018.

Curso de Fotografia

O curso acontece no período de segunda à sexta, no horário de 08:00h às 11:45h e atende um público com idade acima de 16 anos com ou sem deficiência. Tem 16 inscritos, destes 03 são PcD, sendo 01 com baixa visão e 02 com deficiência física (cadeirante), as outras vagas estão dispostas para a comunidade. Entretanto, durante as aulas assistidas, das PcD inscritas, apenas os alunos com deficiência física (leve) compareceram, um destes era o aluno mais participativo das aulas e demonstrava grande interesse pelo aprendizado.

A turma é composta por jovens e adultos e é predominantemente feminina. Demonstraram ótima interação e participação e interesse nas aulas, o (a) docente valorizava os saberes e o desempenho dos alunos, estes aparentavam se divertir enquanto aprendiam. As aulas são teóricas e práticas.

Durante as aulas, falou-se sobre as diferenças entre as câmeras fotográficas, o modo como a imagem é registrada e o significado das cores. Também se abordou acerca do modo “adequado” para um fotógrafo se vestir no ambiente de trabalho, de acordo com cada ocasião e como este deve se comportar.

Quando o (a) professor (a) informou sobre os tipos e valores das câmeras fotográficas, os alunos reclamaram dos altos valores, afirmando que não possuíam condições financeiras para adquirir o equipamento e/ ou um estúdio fotográfico, o que inviabilizaria o seguimento na profissão.

Curso de Informática

O curso acontece no período de segunda à sexta, no horário de 08:00h às 11:45h e atende um público com idade acima de 18 anos com ou sem deficiência. Durante a pesquisa, havia aproximadamente 32 inscritos, destes, 16 possuem alguma deficiência e 16 não tem nenhuma, 06 pessoas estão sendo reabilitadas pelo INSS, 07 têm deficiência física, 02 possuem deficiência auditiva e 01 tem deficiência intelectual (síndrome de down).

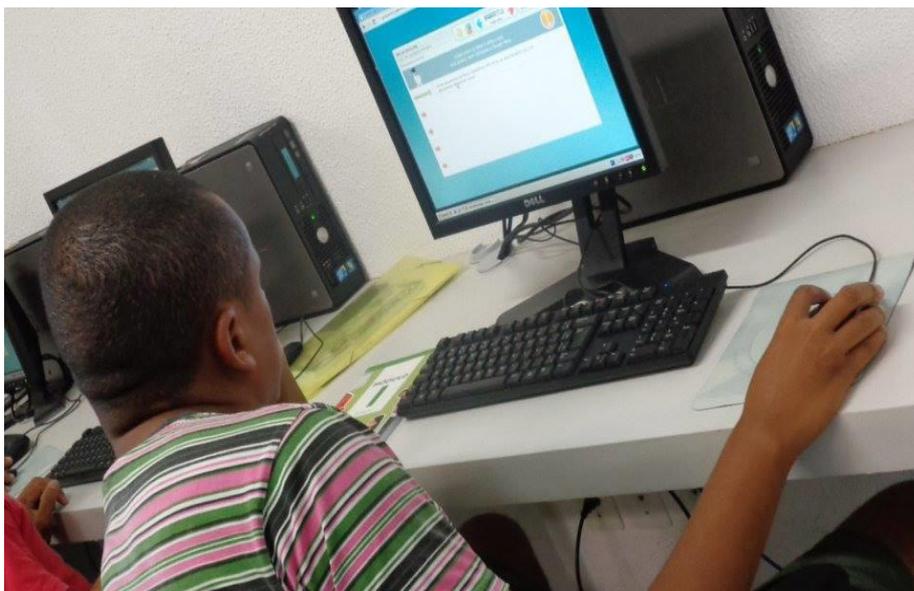
A turma era composta por homens e mulheres, jovens e adultos, e acontecem na modalidade de Ensino à Distância (EAD), havendo aulas presenciais, em sala de aula com a presença de um (a) monitor (a) para tirar dúvidas quanto às atividades que são realizadas em uma plataforma online com módulos de informática.

Sobre os problemas encontrados pelo (a) monitor (a), este (a) apontou a logística, afirmando que constantemente os computadores quebram e que isso

compromete o rendimento das aulas, pontuou também que pelas dificuldades na infraestrutura, a tendência é que os cursos sejam feitos individualmente pelos alunos nas suas respectivas casas, sem a presença do (a) monitor (a), para redução de custos com a manutenção do curso, porém, segundo o (a) professor (a), isto comprometeria o aprendizado da turma, especialmente de alunos com deficiência intelectual grave que encontram maiores desafios no aprendizado. Afirmou ainda que havia três monitores nas turmas passadas, mas que com o corte de verbas, só ele (a) permaneceu empregado (a), os outros dois foram demitidos, comprometendo a qualidade do ensino.

Durante uma entrevista com um aluno da turma de informática, o qual possuía deficiência intelectual e física, além de lábio leporino, outro aluno sem deficiência entrou na sala e zombou do primeiro aluno, inclusive falando palavras de baixo calão em tom depreciativo e violento, o que causou constrangimento ao entrevistado e a nós. Na ocasião, não foi disponibilizada sala reservada para a entrevista, por isso, algumas pessoas entraram e saíram da sala em que ela estava sendo realizada. A falta de privacidade durante o preenchimento do formulário de entrevista foi uma constante. Esta situação vexatória vivenciada pelo entrevistado foi comunicada aos profissionais do estabelecimento, os quais se mostraram surpresos com a conduta do aluno autor das ofensas.

Figura 16: Aula de informática no Cepid



Fonte: CEPID, 2018.

Além da profissionalização através dos cursos, o Cepid oferece diversas modalidades de esportes, como futebol e basquete em cadeira de rodas, natação e hidroginástica, tênis de mesa e futsal de cinco.

Basquete

As aulas acontecem semanalmente, têm aproximadamente 30 atletas, todos com deficiência física. Os atletas são homens e mulheres, a maior parte deles são jovens e adultos de baixa renda, estes participam profissionalmente de competições nacionais e internacionais. Em conversa com o (a) professor (a) desta modalidade esportiva, este (a) relatou que alguns dos atletas estão inseridos no mercado de trabalho por meio da Lei de cotas, entretanto, alguns deles são “cedidos” para os treinos em vez de cumprirem uma carga horária de trabalho, recebendo meio salário mínimo mensal, em virtude da “liberação”, o que é passível de punição, conforme o Ministério do Trabalho prevê. Alguns atletas, segundo ele, trabalham em empresas, mas estas o liberam uma vez por semana, ou quando necessário, para os treinos, outros recebem bolsa atleta, que é um programa governamental de auxílio financeiro para atletas.

Durante a conversa com o (a) referido (a) técnico (a), este (a) criticou os nós críticos da Lei de cotas, pois para ele (a) deveria haver na legislação algum regime especial de trabalho para os atletas que os desobrigasse de cumprir uma carga horária nas empresas patrocinadoras dos atletas, assim, estes teriam mais tempo para treinar e ter um maior rendimento nas competições.

Durante os treinos, identificamos a alegria e o entusiasmo dos atletas cadeirantes, os quais jogavam com garra, determinação, disciplina, e, sobretudo, com um largo sorriso estampado em seus rostos. Era perceptível como aquela atividade os realizava. Houve momentos em que eles se jogavam no chão, tentando impedir o adversário de pegar a bola, e, rapidamente, eles se erguiam sozinhos na cadeira de rodas e retomavam o jogo. A maior parte deles demonstrava um ótimo entrosamento uns com os outros, com brincadeiras e conversas sobre o dia a dia. Ao som de gritos e vibrações quando alguém fazia uma cesta, saíamos destes encontros com uma certeza, os participantes se realizam por meio do esporte. Lá imperava o espírito de solidariedade, de companheirismo, de amizade e, especialmente, de autonomia e entusiasmo.

Figura 17: Treino de basquete no Cepid



Fonte: CEPID, 2018.

Natação

As aulas acontecem semanalmente, tem aproximadamente 40 alunos, distribuídos entre os turnos matutino e vespertino. O público é composto por homens e mulheres, jovens e adultos. Esta modalidade esportiva engloba o maior número de deficiências do equipamento, conforme relatos, e tem no quadro de alunos um considerável número de PcD intelectual. Parte dos atletas compete nacionalmente e internacionalmente.

Figura 18: Competição de Natação realizada no Cepid



Fonte: CEPID, 2018.

Setor de Serviço Social

Este setor funciona de segunda a sexta no turno da manhã, de 08 às 13 h e tem apenas uma assistente social. Ao lado, há a sala da Psicologia que atende pela manhã e pela tarde e que dispõe de uma psicóloga e uma estagiária de psicologia.

Durante a nossa observação neste setor, ouvimos uma fala de um usuário que estava em processo de reabilitação que nos chamou a atenção, a qual destacamos aqui: “A gente nem é deficiente, nem é bom”. Ele se referia aos desafios para se inserir no mercado de trabalho e aos percalços para conseguir o laudo da homologação de uma possível comprovação da deficiência. Este possuía surdes unilateral, e durante o atendimento, a assistente social o informou que para preenchimento da Lei de cotas, era necessário que a surdez fosse bilateral, mas o usuário não aceitava este fato, uma vez que, segundo ele, era inviável entrar no mercado laboral nas condições em que ele se encontrava, se não fosse pela possibilidade das cotas.

Foi-nos informado que o serviço social acolhe e orienta todas as pessoas atendidas pelo Cepid, realizando uma triagem com os usuários do serviço, captando seus dados pessoais, alimentando o sistema da instituição e encaminhando as PcD para os cursos profissionalizantes e para as vagas disponibilizadas pelo mercado de trabalho. Não obstante, quando solicitamos os dados dos usuários atendidos, a profissional nos disse que havia dificuldades para alimentar o sistema e que não era possível filtrar alguns dados de interesse da pesquisa, como a escolaridade e a faixa etária. Mas fomos bem recebidos e nos foi dado algumas planilhas e dados mais gerais como o tipo de deficiência dos sujeitos atendidos pela instituição, informações estas que serviram como fonte de dados para esta pesquisa.

4.1 Indicadores coletados

Durante a pesquisa de campo, apreendemos que em relação à quantidade de pessoas cadastradas no equipamento, de janeiro de 2015 a agosto de 2018, temos um total de 7 231 pessoas, destas, 3 109 são PcD, correspondendo a 42,99% do total de atendimentos.

Os dados em tela foram contabilizados a partir de 2015, pois a gestão do Cepid nos informou que os indicadores de que dispõem são a partir desta data, não constando a sistematização da quantidade de pessoas atendidas no ano de 2014, ano em que o órgão foi inaugurado.

Aproximadamente 126 PcD são cadastradas por mês na referida instituição. Um dado que nos chamou a atenção foi que a maior parte das PcD físicas atendida não possuem deficiência congênita, mas são adquiridas por múltiplos fatores, dentre os quais se destacam os acidentes de trabalho, automobilísticos, por arma de fogo, acidentes comuns ou doenças.

Abaixo ilustramos alguns quadros construídos por nós, por meio de informações coletadas na pesquisa de campo no Cepid. Destacamos que estes indicadores são gerais, se restringindo a mensurar a quantidade de pessoas cadastradas, e do tipo de deficiência que possuem, não dispondo de dados mais amplos como por exemplo as especificidades da deficiência, se são leves, graves ou moderadas, como também não dispõem de informações socioeconômicas das PcD cadastradas, o que inviabiliza um conhecimento mais aprofundado dos usuários do serviço, podendo prejudicar o desenvolvimentos das ações realizadas uma vez que as informações são gerais e inespecíficas.

Com isso, torna-se desafiante formular estratégias de qualificação de ações para esse grupo social, haja vista a insuficiência de indicadores que as subsidiem. Todavia, durante a realização da pesquisa, foi sugerido que a gestão implantasse um sistema que contemplasse essas informações, mediante sua importância para a formulação e avaliação de políticas públicas inclusivas para PcD. A gestão, por sua vez, mostrou-se receptiva à proposta sugerida pela pesquisadora.

No quadro a seguir constam os indicadores da referida instituição no que diz respeito à quantidade de pessoas cadastradas no equipamento e do número de PcD atendidas neste no ano de 2015. Não havendo registros de 2014.

Quadro 2: Controle de atendimentos 2015

| Mês / Ano | Nº Total de Pessoas Cadastradas |
|------------------|--|
| Ano 2015 | |
| Janeiro | 110 |
| Fevereiro | 53 |
| Março | 112 |
| Abril | 100 |
| Mai | 114 |
| Junho | 150 |
| Julho | 135 |

| | |
|-----------------|--------------|
| Agosto | 218 |
| Setembro | 169 |
| Outubro | 105 |
| Novembro | 138 |
| Dezembro | 54 |
| Total | 1 458 |

| Nº de Pessoas com Deficiência atendidas | Percentual |
|--|-------------------|
| Jan. 42 | 38,18% |
| Fev. 22 | 41,51% |
| Mar. 42 | 37,50% |
| Abr. 36 | 36,00% |
| Mai. 44 | 38,60% |
| Jun. 55 | 36,67% |
| Jul. 45 | 33,33% |
| Ago. 40 | 18,35% |
| Set. 67 | 39,64% |
| Out. 44 | 41,90% |
| Nov. 51 | 6,96% |
| Dez. 21 | 38,89% |
| Total 509 | 34,91% |

Fonte: Arquivo pessoal/ ARAÚJO, 2018.

Os indicadores do equipamento referentes à quantidade de PcD atendidas especificando o tipo de deficiência só foram registrados a partir de janeiro de 2016. Não havendo o registro destes dados nos anos de 2014 e 2015.

Quadro 3: Controle de atendimentos 2016

| Mês / Ano | Nº Total de Pessoas Cadastradas |
|------------------|--|
| Ano 2016 | |
| Janeiro | 212 |
| Fevereiro | 135 |
| Março | 130 |
| Abril | 143 |
| Maio | 279 |
| Junho | 190 |
| Julho | 133 |
| Agosto | 233 |
| Setembro | 232 |

| | |
|-----------------|--------------|
| Outubro | 199 |
| Novembro | 181 |
| Dezembro | 83 |
| Total | 2.150 |

| Nº de Pessoas com Deficiência atendidas | Percentual |
|--|-------------------|
| Jan. 51 | 24,06% |
| Fev. 53 | 39,26% |
| Mar. 44 | 33,85% |
| Abr. 35 | 24,48% |
| Mai. 121 | 43,37% |
| Jun. 93 | 48,95% |
| Jul. 95 | 71,43% |
| Ago. 91 | 39,06% |
| Set. 118 | 50,86% |
| Out. 92 | 46,23% |
| Nov. 89 | 49,17% |
| Dez. 55 | 66,27% |
| Total: 937 | 43,58% |

| Deficiência física | | Deficiência auditiva |
|---------------------------|--|-----------------------------|
| Jan. 36 | | 10 |
| Fev. 38 | | 09 |
| Mar. 24 | | 14 |
| Abr. 22 | | 10 |
| Mai. 88 | | 25 |
| Jun. 67 | | 12 |
| Jul. 63 | | 17 |
| Ago. 62 | | 15 |
| Set. 63 | | 27 |
| Out. 50 | | 21 |
| Nov. 62 | | 11 |

| | | |
|-------------------|-----------|------------|
| Dez. | 32 | 11 |
| Total: 607 | | 182 |

| Deficiência visual | | Deficiência intelectual |
|---------------------------|-----------|--------------------------------|
| Jan. | 03 | 02 |
| Fev. | 04 | 02 |
| Mar. | 04 | 02 |
| Abr. | 02 | 01 |
| Mai. | 04 | 04 |
| Jun. | 09 | 04 |
| Jul. | 10 | 05 |
| Ago. | 13 | 01 |
| Set. | 24 | 02 |
| Out. | 14 | 04 |
| Nov. | 09 | 06 |
| Dez. | 06 | 06 |
| Total: 102 | | 39 |

| Deficiência múltipla | | Total PcD |
|-----------------------------|-----------|------------------|
| Jan. | 00 | |
| Fev. | 00 | |
| Mar. | 00 | |
| Abr. | 00 | |
| Mai. | 00 | |
| Jun. | 01 | |
| Jul. | 00 | |
| Ago. | 00 | |
| Set. | 02 | |
| Out. | 03 | |
| Nov. | 01 | |
| Dez. | 00 | |
| Total: 07 | | |

Fonte: Arquivo pessoal/ ARAÚJO, 2018.

Quadro 4: controle de atendimentos 2017

| Mês / Ano | Nº Total de Pessoas Cadastradas |
|------------------|--|
| Ano 2017 | |
| Janeiro | 220 |
| Fevereiro | 164 |

| | |
|-----------------|--------------|
| Março | 258 |
| Abril | 174 |
| Mai | 302 |
| Junho | 158 |
| Julho | 203 |
| Agosto | 197 |
| Setembro | 199 |
| Outubro | 144 |
| Novembro | 123 |
| Dezembro | 73 |
| Total | 2.215 |

| Nº de Pessoas com Deficiência atendidas | | Percentual |
|--|------------|-------------------|
| Jan. | 121 | 55,00% |
| Fev. | 79 | 48,17% |
| Mar. | 126 | 48,84% |
| Abr. | 75 | 43,10% |
| Mai. | 118 | 39,07% |
| Jun. | 61 | 38,61% |
| Jul. | 102 | 50,25% |
| Ago. | 75 | 38,07% |
| Set. | 96 | 48,24% |
| Out. | 88 | 61,11% |
| Nov. | 71 | 57,72% |
| Dez. | 53 | 72,60% |
| Total: 1.065 | | 48,08% |

| Deficiência física | | Deficiência auditiva |
|---------------------------|-----------|-----------------------------|
| Jan. | 76 | 27 |
| Fev. | 50 | 15 |
| Mar. | 80 | 25 |
| Abr. | 44 | 19 |
| Mai. | 90 | 18 |
| Jun. | 47 | 07 |
| Jul. | 69 | 17 |
| Ago. | 46 | 16 |
| Set. | 81 | 08 |
| Out. | 58 | 20 |
| Nov. | 51 | 10 |
| Dez. | 44 | 03 |
| Total: 736 | | 185 |

| Deficiência visual | | Deficiência intelectual |
|--------------------|----|-------------------------|
| Jan. | 13 | 03 |
| Fev. | 11 | 02 |
| Mar. | 12 | 08 |
| Abr. | 09 | 03 |
| Mai. | 10 | 00 |
| Jun. | 05 | 02 |
| Jul. | 11 | 04 |
| Ago. | 10 | 02 |
| Set. | 03 | 04 |
| Out. | 07 | 03 |
| Nov. | 09 | 01 |
| Dez. | 04 | 02 |
| Total: 104 | | 34 |

| Deficiência múltipla | Total PcD |
|----------------------|-------------|
| Jan. | 02 |
| Fev. | 01 |
| Mar. | 01 |
| Abr. | 00 |
| Mai. | 00 |
| Jun. | 00 |
| Jul. | 01 |
| Ago. | 01 |
| Set. | 00 |
| Out. | 00 |
| Nov. | 00 |
| Dez. | 00 |
| Total: 06 | 1065 |

Fonte: Arquivo pessoal/ ARAÚJO, 2018.

Quadro 5: Controle de atendimentos 2018

| Mês / Ano | Nº Total de Pessoas Cadastradas |
|-----------------|---------------------------------|
| Ano 2018 | |
| Janeiro | 189 |
| Fevereiro | 157 |
| Março | 151 |
| Abril | 204 |
| Maio | 200 |

| | |
|---------------|-------------|
| Junho | 200 |
| Julho | 163 |
| Agosto | 144 |
| Total | 1408 |

| Nº de Pessoas com Deficiência atendidas | | Percentual |
|--|-----------|-------------------|
| Jan. | 81 | 42,86% |
| Fev. | 67 | 42,68% |
| Mar. | 47 | 31,13% |
| Abr. | 86 | 42,16% |
| Mai. | 87 | 43,50% |
| Jun. | 69 | 34,50% |
| Jul. | 81 | 49,69% |
| Ago. | 80 | 55,56% |
| Total: 598 | | 42,47% |

| Deficiência Física | | Deficiência Auditiva |
|---------------------------|-----------|-----------------------------|
| Jan. | 62 | 13 |
| Fev. | 45 | 12 |
| Mar. | 33 | 09 |
| Abr. | 61 | 12 |
| Mai. | 61 | 10 |
| Jun. | 45 | 09 |
| Jul. | 69 | 09 |
| Ago. | 60 | 10 |
| Total: 436 | | 84 |

| Deficiência visual | | Deficiência intelectual |
|---------------------------|-----------|--------------------------------|
| Jan. | 02 | 04 |
| Fev. | 07 | 02 |
| Mar. | 02 | 03 |
| Abr. | 07 | 04 |
| Mai. | 13 | 03 |
| Jun. | 13 | 02 |
| Jul. | 02 | 01 |
| Ago. | 08 | 01 |
| Total: 54 | | 20 |

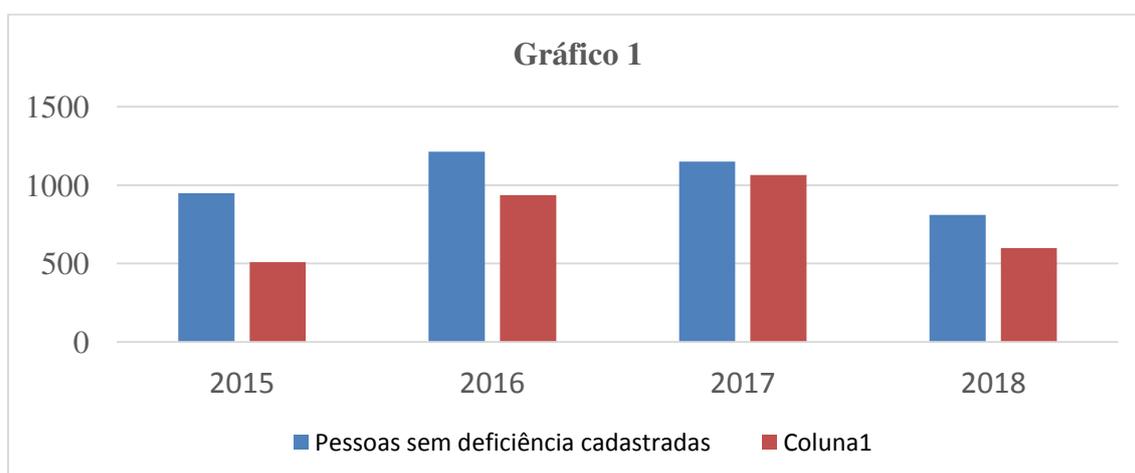
| Deficiência múltipla | | Total PcD |
|----------------------|----|-----------|
| Jan. | 00 | |
| Fev. | 01 | |
| Mar. | 00 | |
| Abr. | 02 | |
| Mai. | 00 | |
| Jun. | 00 | |
| Jul. | 00 | |
| Ago. | 01 | |
| Total: 04 | | |

Fonte: Arquivo pessoal/ ARAÚJO, 2018.

Os números nos revelam que a menor parte das pessoas cadastradas no órgão não possuem nenhuma deficiência, o que nos leva a refletir sobre a reduzida adesão de PcD nos serviços ofertados pela instituição e a necessidade desta buscar estratégias de atração e manutenção desse público.

Os indicadores abaixo constam o número de pessoas cadastradas no Cepid e o número de PcD atendidas no local no período de janeiro a dezembro dos anos de 2015 a 2017, e de janeiro a agosto de 2018, mês em que finalizamos esta pesquisa.

Gráfico 1: Quantidade de pessoas cadastradas no Cepid entre 2015 a 2018



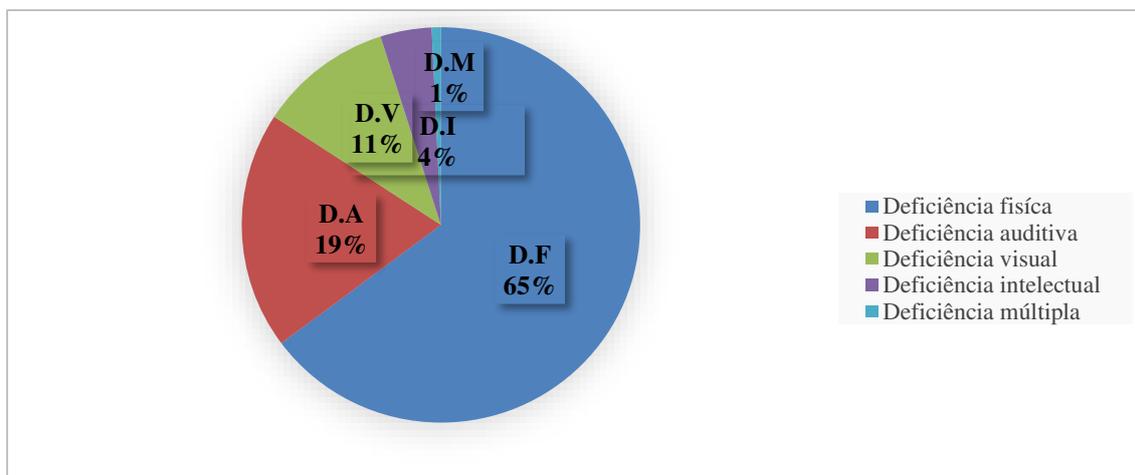
Fonte: Elaboração própria. Dados repassados pelo Cepid, 2018.

Como identificamos, não obstante à redução de investimento no órgão, durante os anos de 2015 a 2017 houve uma ampliação do número de pessoas sem deficiência cadastrada no Cepid, no mesmo período, a quantidade de PcD cadastradas

também aumentou. Os dados referentes ao ano de 2018 são imprecisos, pois a pesquisa foi finalizada em agosto deste ano.

A seguir, temos os dados das PcD cadastradas no Cepid nos anos de 2016 e 2017, nos meses de janeiro a dezembro, e do ano de 2018 de janeiro a agosto, contemplando as porcentagens destes atendimentos pelo tipo de deficiência (física, auditiva, visual, intelectual e múltipla).

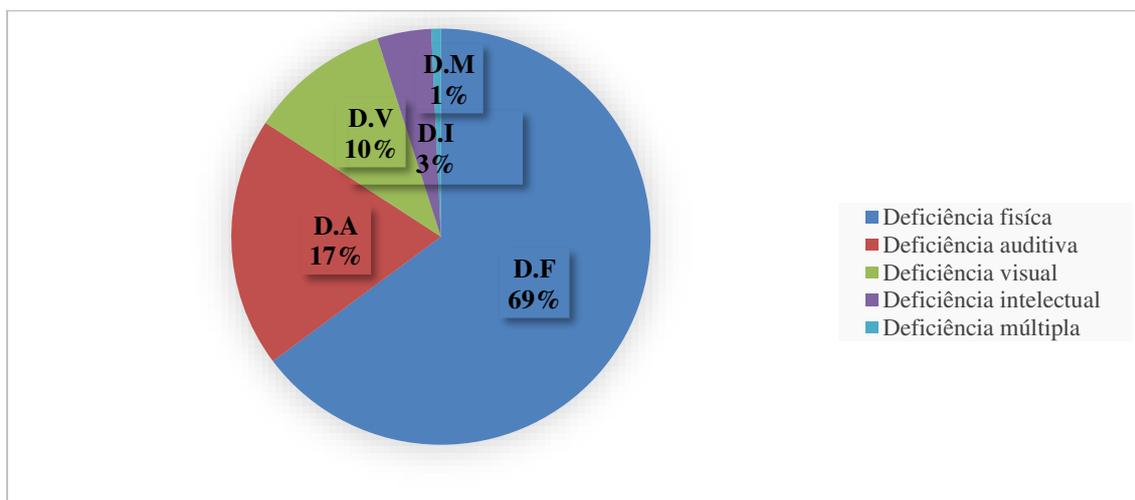
Gráfico 2: Indicadores de atendimento de 2016 no Cepid por tipo de deficiência



Fonte: Elaboração própria. Dados repassados pelo Cepid, 2018.

Abaixo dispomos os dados de PcD cadastradas no Cepid no ano de 2017 contemplando as porcentagens destes atendimentos pelo tipo de deficiência.

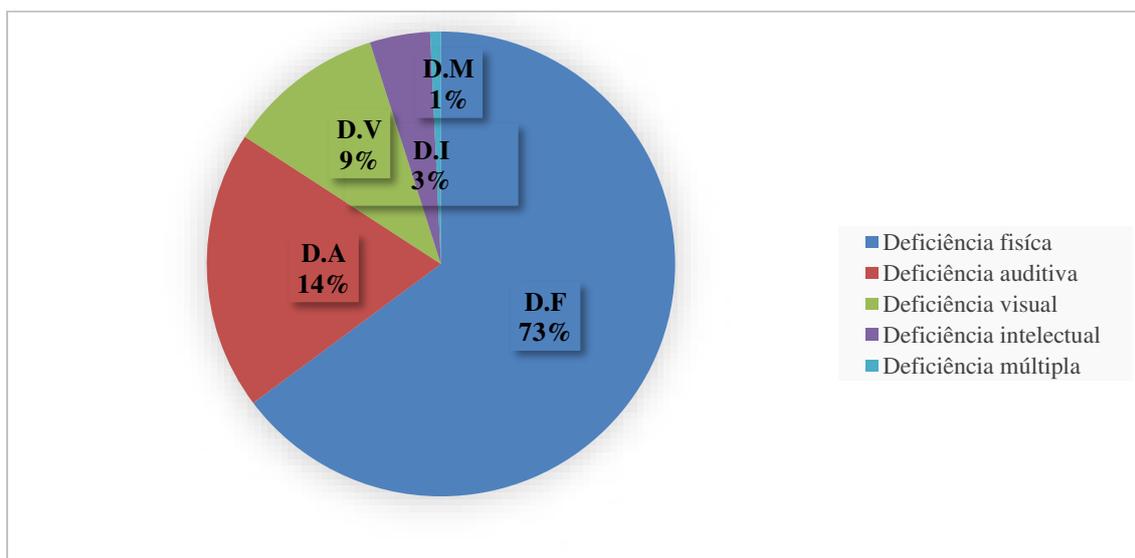
Gráfico 3: Indicadores de atendimento de 2017 no Cepid por tipo de deficiência



Fonte: Elaboração própria. Dados repassados pelo Cepid, 2018.

Na sequência, seguem os indicadores das PcD cadastradas no Cepid no ano de 2018 contemplando as porcentagens destes atendimentos pelo tipo de deficiência.

Gráfico 4: Indicadores de atendimento de 2018 no Cepid por tipo de deficiência



Fonte: Elaboração própria. Dados repassados pelo Cepid, 2018.

Conforme ilustrado nos gráficos, considerando os anos de 2016 a 2018, observamos que o número de PcD física beneficiadas pela instituição foi de 1 779, o de

PcD auditiva contabilizou 451, as PcD visual atendidas somam 260, a quantidade de PcD intelectual são 20, e as com deficiência múltipla somam um total de 17. Esses dados nos revelam que há uma diferença considerável em relação aos tipos de deficiência atendidas pelo órgão, o que poderá refletir em uma diferenciação também nos aspectos da profissionalização e da inserção laboral, que são o foco das ações desenvolvidas pelo local em questão.

4.2 Análise das entrevistas

Caracterização dos sujeitos da pesquisa

Para o desenvolvimento desse estudo, optamos por realizar entrevistas com três públicos da instituição: uma gestora do órgão, quatro jovens com deficiência atendidos pelo equipamento, e seis profissionais do Cepid. Em relação à gestora do núcleo administrativo e da inserção no trabalho, temos que ela declarou ser do gênero feminino, ter mestrado, ser terceirizada, e não possuir deficiência.

Quanto aos profissionais, temos que três se declaram de gênero feminino e outros três do gênero masculino, três possuem o nível de escolaridade de especialista, dois estão concluindo o Ensino Superior, e um possui Ensino Superior completo, sobre o vínculo empregatício, todos são terceirizados. Os profissionais entrevistados foram assistente social, intérprete de Libras, agente de recrutamento, professor de educação física, coordenadora pedagógica, revisor Braille. Destacamos que, destes profissionais, um declarou possuir deficiência visual (cego) e cinco disseram não ter nenhuma deficiência

Em relação aos jovens com deficiência, a idade deles era de 22, 24, 32 e 33 anos, de modo que a média etária foi de 27 anos. Um deles é natural de Aracaju – SE, dois são de Fortaleza – CE, e um é de Caucaia – CE, quanto à procedência, três residem, atualmente, em Fortaleza e um em Caucaia. No tocante à etnia, dois se autodeclararam negros, um pardo e um indígena. Quanto ao estado civil, três vivem em regime de união estável e um é solteiro. Em relação à orientação sexual, os quatro informaram ser heterossexuais. Questionados se possuíam alguma religião, todos afirmaram ser evangélicos.

Quanto ao gênero dos jovens com deficiência entrevistados, os quatro declararam se reconhecer do gênero masculino. Sobre suas profissões, nossos interlocutores informaram ser: repositor, atleta, auxiliar de serviços gerais e jovem

aprendiz trabalhando como consultor de operadora. Em relação à escolaridade, dois possuem Ensino Fundamental incompleto e dois têm Ensino Médio. Sobre suas rendas familiares mensais: dois possuem renda de 1 salário mínimo, um tem renda de R\$ 400, e outro recebe R\$ 1 754,00. Um declarou receber Benefício de Prestação Continuada, um recebe auxílio doença, dois não recebem nenhum benefício da Assistência Social ou da Previdência Social. No tocante à composição familiar, temos que um reside com a companheira, a sogra e a cunhada; um mora com a companheira e o filho, um reside no Abrigo Desembargador Olívio Câmara (ADOC); e um mora apenas com a companheira. Quanto ao tipo de deficiência, declararam: um possui deficiência visual (surdo), um tem deficiência física (cadeirante), um possui deficiência física e intelectual (múltipla), e um tem deficiência visual (cego). Dois possuem deficiência adquirida, um por fatores externos e outro por questões genéticas, e dois têm deficiência congênita.

Salientamos que para resguardar o sigilo dos participantes da pesquisa, nomeamos nossos interlocutores do seguinte modo, J1, J2, J3, J4 (referindo-se aos jovens com deficiência); G (referindo-se à gestora); P1, P2, P3, P4, P5, P6 (para os/ as profissionais). Optamos por esta identificação, seguindo recomendação do Comitê de Ética em Pesquisa.

Achados da pesquisa de campo

Estruturamos a apreciação deste tópico em dois eixos analíticos, quais sejam: Análise das entrevistas com os jovens com deficiência atendidos pelo Cepid; e Apreciação das entrevistas com gestora e profissionais do Cepid.

Análise das entrevistas com os jovens com deficiência atendidos pelo Cepid

Iniciamos nosso diálogo com os sujeitos desse estudo, indagando se estes consideram possuir alguma deficiência, de modo que todos responderam que sim. Quando perguntamos como eles definiriam uma PcD, obtivemos os seguintes relatos

Eu acho que é uma pessoa totalmente normal. Eu me sinto totalmente normal. (J1).

É uma pessoa que tem dificuldade de mobilidade, de se locomover 'pra' resolver as coisas. (J2).

É se orgulhar do que é, e cada vez mais se qualificar e trabalhar. O deficiente tem capacidade também igual a um normal. (J3).

Eu acho que PcD é na verdade uma pessoa que esteticamente, por fora, ela demonstra, aparenta ter uma limitação maior, porém, são situações que podem ser superadas, dependendo da vontade de cada um, das PcD. Se elas se esforçarem, se quiserem realmente aceitar a situação na qual estão, elas conseguem viver normalmente, tranquilamente, até a deficiência ir se tornando mínima, assim, não tão aparente. (J4).

Consideramos oportuno discorrer sobre os modos de ser jovem com deficiência, entendendo que a categoria juventudes é de extrema relevância para esta investigação. Interpelamos se estes se consideram jovens, de modo que três afirmaram que sim, e um declarou que parcialmente. A fim de apreendermos os múltiplos significados, sentidos que os participantes da nossa investigação atribuem às juventudes, teceram as seguintes considerações

Quando se é jovem, você vai ‘pra’ praia, joga bola. Eu fazia isso à vontade, mas, hoje, eu fico mais dentro de casa, sem querer sair, tenho medo de me aventurar, até porque é muito perigoso. As pessoas ‘tão’ preocupadas com a questão de assalto, insegurança. Então, a minha preocupação agora é tentar arranjar um emprego, eu ‘tô’ desempregado. Mas fico com medo da insegurança, hoje, na verdade, eu quero é minha paz, por isso, eu fico mais em casa. (J1).

Ser jovem é conseguir muitas coisas, porque o jovem tem essa capacidade. Então, ‘pra’ mim, uma pessoa tem que lutar ‘pra’ conseguir as coisas, enquanto é jovem. O cara tem que aproveitar a juventude. (J2).

Ser jovem é se orgulhar do que é, e cada vez mais se qualificar e trabalhar. O deficiente tem capacidade também igual a um normal. (J3).

Ser jovem ‘pra’ mim é buscar o máximo de informação, é aproveitar o máximo de oportunidades que surgem na sua vida, e buscar sempre ‘tá’ aprendendo com a vivência, com cada circunstância da nossa vida, para assim, garantir um futuro melhor ‘pra’ nós. (J4).

Conforme visualizamos, dois entrevistados associaram as juventudes ao trabalho/ emprego, reforçando a importância deste para estes indivíduos, o que nos leva a reiterar o ideário da inserção laboral como possível via de cidadania juvenil, como algo que os afirma enquanto pessoas e que lhes possibilita o acesso a bens e serviços. Os participantes da pesquisa trouxeram à tona a insegurança, o desemprego, a aspiração por um futuro melhor, como questões que perpassam suas sociabilidades juvenis. Nenhum deles demonstrou compreender as juventudes partindo de uma faixa etária da vida, demonstrando a pluralidade e abrangência destas, que ultrapassam uma demarcação biológica, conforme atestado abaixo

Pergunta-se: [...] qual a faixa etária para caracterizarmos a juventude? Ora utilizamos o termo “jovens”, outras vezes, “jovens-adultos”. Na verdade, existem controvérsias sobre o conceito de juventude. O que é ser jovem? O que é ser jovem-adulto? Em termos de faixa etária, podemos estabelecer o seguinte: dos 18 aos 35 anos de idade podem ser considerados jovens-adultos. Não se trata de demarcação biológica, mas sim sócio-cultural (ALVES, 2012, p.02).

Destacamos que é imprescindível entender as juventudes inseridas no tempo presente, a partir da historicidade e das peculiaridades deste período, retomando a “[...] compreensão das singularidades que constituem os jovens, sem deixar de levar em consideração o registro simultâneo dos processos globais do desenvolvimento capitalista contemporâneo” (SPOSITO, 2010, p. 101). Dando segmento à esta análise, interpelamos nossos interlocutores sobre quais são suas percepções a respeito da vivência de suas juventudes possuindo uma deficiência. Sobre isso, sinalizaram que

Vivenciar a juventude com uma deficiência não é fácil, nunca foi fácil. Eu fico pensando: “Será que eu não ‘tô’ perdendo algo? A minha felicidade?”. É difícil, sempre foi, mas eu sobrevivi a tudo isso. (J1).

A juventude com a deficiência se torna mais complicada. Mas na minha concepção, não tenho muita dificuldade. ‘Pra’ mim, a juventude com a deficiência dá ‘pra’ viver, conforme as oportunidades vêm. (J2).

O último entrevistado (J2) possui uma deficiência física (cadeirante) que foi adquirida recentemente, em decorrência de fatores externos, o que o levou a modificar sua rotina de vida. Diante do exposto, concordamos com Joca (2016) quanto à necessidade destes jovens elaborarem a (re) construção de si, de suas identidades, da necessidade de lidar com as diferenças, e problematizar os conceitos socioculturais vivenciados em tempos de ‘fluidez das culturas juvenis’. A reconstrução elencada pelo autor é extremamente necessária, especialmente, para as pessoas que adquirem a deficiência no decorrer da juventude. Dando seguimento à discussão acerca de como é para os sujeitos desse estudo vivenciar a juventude possuindo uma deficiência, destacaram

O jovem com deficiência deve ter uma disciplina, deve ter um apoio. (J3).

A vivência na minha juventude tendo deficiência visual foi e continua sendo muito tranquila, mas isso, eu busquei muito, através de ser extrovertido, de me envolver com as pessoas brincando, mostrando um pouco dessa alegria para as pessoas, ‘pra’ elas também transmitirem essa alegria ‘pra’ mim. Esse passo tem que partir de mim mesmo, de eu puxar brincadeira, de eu mostrar para as pessoas que eu posso brincar, que eu posso sorrir, que eu sou feliz, e, assim, eu consigo me sentir à vontade, consigo me sentir bem com todos os jovens e com todas as pessoas. (J4).

Interessante perceber em inúmeros relatos, formais e informais, durante a realização da pesquisa de campo, que muitos jovens com deficiência esboçam que os caminhos para a inserção partem primeiro deles e não da sociedade como um todo, pensamento reforçado pela lógica neoliberal que atribui a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso aos indivíduos, de modo dissociado de um contexto social, político, econômico e cultural mais amplo, que exclui determinados segmentos. No decorrer da entrevista, indagamos se os jovens com deficiência desse estudo sofrem ou sofreram atitudes preconceituosas, estigmatizantes, discriminatórias e/ ou negligentes de familiares e/ ou terceiros durante suas juventudes, em decorrência de suas deficiências, de modo que dois deles informaram que sim, e outros dois declararam que não, estes últimos elencaram

Não me lembro de viver um sentimento de preconceito, mas quando as pessoas vinham com curiosidade ‘pra’ saber se eu era surdo ou não, eu respondia: “Eu sou surdo”. E quando não havia uma boa comunicação, eu evitava brigas, evitava confrontos. E daí, então, a minha mãe sempre procurou me ajudar nesse aspecto, a me fazer entender que briga não leva a nada. Então, quando eu via que a pessoa não se dava comigo, eu partia para outra coisa, porque minha mãe me explicava: “Olha! Se você for brigar, pode parar na polícia, na delegacia”, então, eu entendia. Se teve algum preconceito, eu deixei ‘pra’ lá, porque eu fui educado a não ouvir essas coisas. Então, quando a pessoa falava que eu era burro ou outra coisa, eu saía, seguia meu rumo, porque eu sabia que isso poderia dar briga e confusão maior. (J1).

Eu não vejo. Se tentaram me ofender, eu não senti. Se falaram algo ‘pra’ me atingir, eu não dei atenção, não dei moral. (J2).

Conforme expressei, J1 afirmou não sofrer preconceito, mas, contraditoriamente, na sua colocação, disse que se esquivava quando alguém o chamava de “burro”, por exemplo, para evitar conflito. No decorrer de sua colocação, ele pontuou, ainda, a interrupção dos estudos, em virtude do trabalho, reiterando que, diante de suas necessidades, o trabalho se tornou mais importante do que os estudos. Esta colocação despertou a nossa atenção, pois como já abordamos nesta investigação, tal problemática é uma constante na vida de jovens, sobretudo, os que vivem em situação de pobreza. Além disso, acrescentou a falta de acessibilidade, pois na escola não havia intérprete, como outro motivo que desencadeou a evasão escolar, conforme expressei a seguir.

Eu parei os estudos, porque desde muito cedo, eu sentia a necessidade de trabalhar, a gente precisa de dinheiro. E também na escola não tinha intérprete, era mais mímica, então, eu abandonei e só consegui estudar até o 8º ano. Eu pretendo continuar, mas sei que vai ser difícil. Quando eu cheguei em Fortaleza, eu tentei estudar em Messejana, mas ‘pra’ minha surpresa, no primeiro dia, eu fui assaltado e isso foi um dos empecilhos ‘pra’ eu continuar estudando aqui, mas eu sabia da importância ‘pro’ trabalho. Com isso, levaram meus documentos e tive que tirar tudo de novo e fiquei preocupado, porque eu

queria trabalhar. Meu foco hoje é o trabalho, infelizmente, sei que a escola é importante, mas ‘pra’ mim, o trabalho é mais. (J1).

Sobre as situações de preconceito/ discriminação/ estigmas/ negligência vivenciadas pelos entrevistados e as formas pelas quais buscaram enfrentá-las, obtivemos ainda

O pessoal da rua dizia que eu ia assustar as pessoas, uma vez disseram que eu ia assustar a filha de um homem, e que ela ia ter um aborto quando me visse. Eles me chamavam de vários nomes: “fom fom” (o entrevistado é fanho). Eu ficava com raiva, mas eu ficava na minha, e pensava: “um dia, vou me tornar um ‘homão’ e discuto com eles”. (J3).

Preconceito é uma coisa que existe dentro das pessoas, que sempre existiu, e acredito que sempre vai existir, infelizmente. Já sofri muito na família por parte de alguns familiares, na rua, algumas vezes, no mercado de trabalho muito também, mas é aquele preconceito que não consegue me derrubar, porque eu consigo dar a volta por cima, é aquele preconceito comum das pessoas olharem ‘pra’ PcD e achar que ela não é capaz de fazer tal coisa, ou já julgar determinada situação por conta da deficiência: “Ah! Ele não pode fazer! Você não é capaz!”. São esses tipos de preconceitos que acontecem mais comigo. Eu busquei enfrentar isso de forma descontraída, cada vez que eu era atacado por algum tipo de preconceito, eu buscava mostrar ‘pra’ mim mesmo e não para as pessoas, que eu era capaz de fazer determinada coisa e sempre de uma forma tranquila. As pessoas agiam com preconceito, e eu ia lá e falava: “Não é assim! Eu consigo fazer”. Mas sempre falava de uma forma bem tranquila, descontraída, e, assim, eu conseguia vencer muitos preconceitos. Eu sempre tive na minha mente de buscar fazer tudo, de tudo vivenciar, por mais que a pessoa diga que não dava ‘pra’ eu fazer, mas eu sempre tive na minha mente: “Eu vou fazer, e depois que eu vivenciar, depois que eu fizer, aí eu vou saber se realmente dá ‘pra’ ‘mim’ fazer ou não”, eu sempre busquei vivenciar tudo mesmo. (J4).

Na ocasião em que perguntamos se os participantes dessa pesquisa estavam inseridos no mercado de trabalho formal, três deles informaram que não, apenas um disse que sim, entretanto, como jovem aprendiz. Sobre a função que gostariam de estar exercendo, declararam

Na verdade, eu quero entrar, mas pode ser no que for, repositores de mercadoria ou outra coisa, eu quero é trabalhar de acordo com as minhas capacidades e com o que eu sei fazer. (J1).

Gostaria de estar trabalhando, se não prejudicasse o meu esporte, eu gostaria de trabalhar com Educação Física, ou na parte de computação que não atrapalhasse muito, eu ficaria ali, administrando alguma coisa. (J2).

Eu quero emprego. Se eu pudesse escolher, eu trabalhava com engenharia de avião, estaleiro, ou naval, ou no ITA, ou faria uma faculdade de engenharia, ou um curso técnico de edificação, ou seria um mestre de obra, um pedreiro, piloto de avião, mecânico de carro, de moto, trabalharia com mecatrônica. (J3).

Estou trabalhando como jovem aprendiz como consultor de endereços na operadora Vivo. Estou gostando desse cargo, é algo novo, mas 'tô' gostando da experiência. Comecei a trabalhar lá no ano passado. (J4).

Interessante notar que J3 usa a expressão "se eu pudesse escolher", mostrando-nos que, muitas vezes, os jovens com deficiência não têm poder de escolha quanto ao cargo que irão ocupar, pois estes são, de um modo geral, pré-determinados pelo mercado. Ao abordarmos se nossos interlocutores possuem experiência profissional, todos informaram que sim. Sobre as funções que exerceram no mercado laboral, discorreram

Eu trabalhei na empresa DAG, no setor de linha de produção, incluía arrumar as coisas, empacotar, encaixotar, fazer a separação dos pedidos, dos materiais que chegavam para o cliente. Mas lá era um pouco complicado, porque a demanda era muito grande e tinha que prestar muita atenção. Essa é a experiência que eu tenho de carteira assinada. Eu também já trabalhei em outra empresa, mas não lembro o nome, era na linha de produção de biscoito, bolacha, o segmento era o mesmo, eu fazia o empacotamento, na linha de produção, e separação de material também, quando faltava algum material, eu ia buscar. (J1).

Trabalhei na construção civil como servente. (J2).

Eu já estagiei na Receita Federal, lá eu era office boy e auxiliar de administração, lá eu consegui pelo primeiro passo. Hoje eu faço trabalho avulso, com limpeza, varro chão, as pessoas me chamam 'pra' fazer serviços. Já trabalhei vendendo planta, como cabeleireiro, serviços gerais, tudo avulso. Minha experiência é essa. Aqui no Cepid nunca me encaminharam 'pra' trabalho, porque tem que ter experiência na área e eu não tenho. (J3).
(J3).

Já trabalhei como recepcionista de uma empresa durante um ano e seis meses, entrei pela Lei de cotas, depois saí, e agora 'tô' na operadora Vivo. (J4).

Conforme evidenciado, dois dos entrevistados disseram ter trabalhado no mercado informal, o qual tem sido uma possibilidade perversa para inúmeros jovens que não encontram oportunidades de empregos formais, e que se submetem a trabalhos incertos.

Destacamos, por oportuno, o penúltimo relato, uma vez que ele esboça não ter sido encaminhado para o mercado laboral, por não possuir experiência profissional na área ofertada. Sabemos que o não acesso ao trabalho é uma constante na vida de PcD. Somado a isso, os jovens com deficiência podem vir a enfrentar um duplo estigma, a condição de deficiência e a falta de experiência profissional, sendo necessário encontrar formas de superação deste.

Sobre o entrave da experiência profissional, mencionada no decorrer das entrevistas, como um desafio para a inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, reiteramos que, não raramente, há uma exigência feita pelas empresas de que os jovens devem possuir experiência na área em que pleiteiam uma vaga. Alguns aguardam por anos uma oportunidade de iniciar suas atividades laborais, entretanto, este período de espera difere entre os públicos juvenis, a considerar suas particularidades socioeconômicas e culturais (PAIS, 2013). Outro agravante encontrado pelos jovens é a informalidade, que tem sido, por vezes, a única possibilidade de trabalho e fonte de renda destes.

Ao abordar as encruzilhadas que os jovens atravessam na saga em busca de um emprego, Pais (2013) defende que não vivenciamos o fim do trabalho, como alguns teóricos afirmam, mas a substituição do emprego formal pelo precário. Para ele, os jovens malsucedidos, em decorrência da deficitária educação formal, entre outros fatores, buscam alternativas para ascenderem profissionalmente, e, em alguns casos, até mesmo para sobreviverem, de modo que se submetem à precariedade salarial e a atividades ilícitas, flexíveis, precarizadas, temporárias, rotativas, informais e a influências pessoais, o que no Brasil denominamos de “q.i”, que corresponde a expressão “quem indica”.

Ou seja, para obter um trabalho, é necessário, algumas vezes, ter alguém na empresa que lhe indique, o que desmistifica a lógica liberal das competências e do seu esforço pessoal como requisito primordial para garantir um emprego. Esta prática “das indicações” se torna comum na nossa realidade, especialmente nos órgãos da administração pública em que o clientelismo se reatualiza cotidianamente.

O autor citado anteriormente compara o encontro do trabalho pelos jovens com um jogo lotérico, por meio do qual a astúcia se torna peça crucial para ganhar esse jogo. Desse modo, envoltos pela cultura da efemeridade, do provisório, do consumo, da competitividade, Pais (2013) pontua que a flexibilização laboral e a dinâmica do consumo desencadeariam a incidência da ética de aventura no mundo do trabalho e a ética de experimentação. Isto é reforçado na sociabilidade escolar que propaga a competição em detrimento da construção coletiva, valorizando-se o mais hábil, rápido, inteligente, aquele que tira maiores notas, que produz mais, como que em um jogo ou, por assim dizer, em um duelo que empreende “ocultamente” o lema “que vença o melhor”, pois o mercado não tem espaço para todos.

Dito isso, damos seguimento a esta análise pontuando que, quando interpelamos se nossos interlocutores conhecem a Lei de cotas, três deles informaram que

sim, e outro afirmou conhecer parcialmente, todavia, nós esclarecemos o conteúdo da lei. De um modo geral, durante a pesquisa de campo, identificamos que grande parte das PcD conheciam a Lei de cotas, o que diferiu dos achados de um estudo anterior, realizado por nós, entre 2015 e 2016, sobre o acesso de pacientes oncológicos ao mercado de trabalho, por meio do qual apreendemos que a maior parte dos pacientes oncológicos cearenses, submetidos à amputação de membro, não conheciam a lei em tela e não estavam inseridos no mercado laboral. Continuando a discussão anterior, ao abordar sobre qual a opinião dos jovens com deficiência do Cepid sobre esta lei, disseram

Já ouvi falar, mas não conheço detalhes da lei. Ela é muito importante. Eu acho que essa lei vai ajudar as PcD a entrarem nas empresas. Não conheço empresas que contratam pela Lei de cotas, mas conheço a luta dos surdos para conseguir um emprego. Nós vamos nas empresas, colocamos currículos, às vezes, procuramos vagas até em outras cidades. Elas pedem ‘pra’ aguardar, esperar, e isso é difícil essa batalha para as PcD, inclusive para nós surdos. (J1).

‘Pra’ mim, é muito importante ‘pra’ incentivar a PcD a estar no mercado de trabalho, e até mesmo ‘pra’ elas não se sentirem isoladas por causa da deficiência, porque, muitas vezes, a pessoa afeta o psicológico por causa disso, porque não tem muita oportunidade de trabalho. Então, no caso dessa Lei de cotas, é muito importante, pois a maioria dos deficientes vão se sentir importantes, vão querer estar no mercado de trabalho. (J2).

É uma boa, uma coisa de Deus para as pessoas com deficiência. Essa lei é ‘pra’ nós. Eu já fui umas seis vezes procurar trabalho nas empresas, mas não deu certo, e também eu achava perigoso. (J3).

A minha opinião é que é uma lei muito boa, maravilhosa, porém, ao menos na minha experiência, que ‘tô’ tendo no Estado do Ceará, ela vem acontecendo de uma forma com muita exclusão ainda, ela se torna uma inclusão com exclusão, porque é uma lei que obriga as empresas a terem um percentual de pessoas com deficiência trabalhando no quadro de funcionários, porém, muitas empresas estão selecionando PcD sem procurar as qualidades do funcionário, e elas estão procurando uma mínima deficiência. Eu já participei de muita entrevista, na qual a empresa prioriza a pessoa com uma deficiência mínima (leve) e não pela qualidade e pela capacidade que a pessoa tem. Por exemplo, se eu sou cego total e você tem uma mobilidade reduzida na mão esquerda, independente da sua qualidade, a empresa vai dar prioridade ‘pra’ você, porque você tem uma deficiência aparentemente menor que a minha. Isso é o que vem acontecendo muito no mercado de trabalho, e esse é um preconceito que a gente enfrenta muito nessa questão da Lei de cotas. É uma ideia muito boa, porém, as empresas, o ser humano, ainda está agindo com exclusão e preconceito árdios que a gente enfrenta. Isso já aconteceu comigo muitas vezes, e eu já tive contato com alguns colegas que disseram que aconteceu com eles também, de não serem aceitos, aprovados, de serem excluídos de uma seleção só por conta da deficiência ser aparentemente mais grave. Eu acho que isso deveria ser mostrado e mudado nas empresas, que elas buscassem realmente dar oportunidade, e não somente olhar para a deficiência, para o exterior, que é o que muita gente ‘tá’ fazendo, priorizando somente PcD mínimas. Recentemente, minha esposa foi ‘pra’ uma entrevista de emprego, e ela disse que não tinha nenhuma pessoa disputando a vaga com deficiência grave, eu digo grave assim, o cego total, surdo total, cadeirante. Geralmente,

quem consegue se inserir no trabalho é a pessoa que tem um desvio na coluna que consegue a homologação no INSS, a pessoa que tem mobilidade reduzida na mão, pessoas que têm somente uma perna menor que a outra. Não 'tô' dizendo aqui que as pessoas não têm direito, todo mundo tem direito, porém, eu só acho que o ser humano deveria olhar 'pra' capacidade e a qualidade que a pessoa tem de exercer a função. Minha esposa tem baixa visão, ela percebe esses desafios também, passou mais de ano desempregada. (J4).

A segunda fala aborda as dimensões psicológicas desencadeadas pelos desafios da inserção laboral, e a última narrativa demonstra um posicionamento crítico em relação ao caráter contraditório da Lei de cotas, compreendendo-a em uma dialética de inclusão/ exclusão. Discorrendo sobre esta dialética, SAWAIA (2000) atesta que

A sociedade exclui para incluir e esta transmutação é condição da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão. Todos estamos inseridos de algum modo, nem sempre decente e digno, no circuito reprodutivo das atividades econômicas, sendo a grande maioria da humanidade inserida através da insuficiência e das privações, que se desdobram para fora do econômico. Portanto, em lugar da exclusão, o que se tem é a "dialética exclusão/inclusão" (SAWAIA, 2000, p.08).

Prosseguindo na análise tecida nesse estudo, indagamos se os sujeitos desta investigação conhecem programas, serviços, ações ou estratégias de inserção de PcD no mercado de trabalho formal, além do Cepid, no Ceará. Assim, três deles relataram que não e um disse conhecer uma associação. Quando questionamos se eles consideram importante que existam esses órgãos e porque, relataram

É importante esse órgão (Cepid), porque o curso vai me ajudar a entrar no mercado de trabalho, porque por mim, eu já fui tentar e não consegui, mas eu acho que eu consigo com esse certificado. Conheço também uma associação que dá uma carta de encaminhamento para emprego, mas quando eu passo na entrevista, tenho que fazer vários exames e todos eles são por minha conta, e eu não tenho dinheiro 'pra' pagar. A empresa tem condições 'pra' pagar esses exames, ela deveria pagar e depois descontar do nosso salário, porque eu perdi uma vaga, porque não tinha como pagar os exames que são caros, eu conversei com minha família, mas ela também não tinha condições. (J1).

É muito importante que existam esses órgãos, 'pra' que as pessoas se estabeleçam mais, e para que as PcD ganhem confiança e interajam mais com as pessoas que não tem deficiência, assim, as PcD vão se sentir importantes. (J2).

É muito importante ter isso e ter a lei para as PcD, porque ficar no ocioso não pode não. (J3).

É fundamental que existam, porque são essas pessoas que tão responsáveis, que formam esses programas que vão lutar por algo mais justo como a Lei de cotas. (J4).

Conforme expresse, J1 criticou a postura da empresa de cobrar os exames admissionais para a contratação, argumentando não possuir meios de custear o valor exigido, concordamos com ele, uma vez que seria ideal que a própria empresa assumisse os custos dos exames médicos admissionais das PcD, que não puderem pagar por eles. Sobre o que os jovens com deficiência pensam sobre as vagas para PcD disponibilizadas no mercado de trabalho formal, discorreram

É complicado, porque tem a vaga, mas quando o surdo chega na empresa ‘pra’ pegar a vaga, como ele vai fazer? Porque tem que ter a comunicação. Tem intérprete? O ideal seria ter, mas se tiver intérprete na empresa, é sorte do surdo. Nós sabemos que, na realidade, as empresas não têm intérprete ‘pra’ surdos. Na DAG, onde eu trabalhava, tinha intérprete e tinha uma pessoa ‘pra’ auxiliar, então, era bom e realmente eu tive um bom desempenho lá por causa disso. (J1).

Eu já vi alguns anúncios, já vi aqui no Cepid, mas não dava ‘pra’ mim, porque a vaga era só ‘pra’ quem tem só amputação, não tinha ‘pra’ cadeirante. As que vi eram de auxiliar administrativo, balconista, mas como era empresa pequena, não tinha espaço ‘pra’ cadeirante. Eu acho que melhoraria se tivesse mais vaga para engajar as PcD ‘pra’ terem outros cargos melhores, claro, porque o cargo que você pode desempenhar, eu também posso. (J2).

Eu já vi vaga para cortador, operador de máquina. São boas essas vagas, mas precisam melhorar mais. Poderia ter vaga de informática, engenharia, técnico de edificações, de concerto de televisão. (J3).

Só tem de balconista, empacotador, recepcionista, auxiliar administrativo é o melhor que tem (Risos). É muito desonesto e desumano, porque isso mostra mais uma vez o preconceito e a falta de conhecimento das pessoas sobre a capacidade das PcD, porque a empresa colocar somente esse tipo de vaga para nós é muito desumano. Hoje em dia, é grande o número de PcD qualificadas, formadas, tendo um mestrado, tendo uma qualificação, sendo graduada em alguma faculdade, em algum curso, e eu já vi centenas de vezes PcD graduadas concorrendo a esse tipo de vagas, de recepcionista, de auxiliar administrativo, empacotador, somente essas vagas. Eu já vi pessoas formadas em psicologia concorrendo à vaga ‘pra’ zelador, porque não tem outro tipo de vaga nas empresas privadas. Eu ainda não vi aqui no Estado do Ceará, é raro, uma PcD total exercendo uma função com o nível mais elevado, tipo, um chefe de setor ou um administrador, gestor, gerente, eu realmente ainda não vi. Das vagas que as empresas disponibilizam para as PcD, a maior é de auxiliar administrativo, é daí ‘pra’ baixo. (J4).

A última colocação desmistifica a lógica meritocrática, uma vez que revela o estigma que perpassa a busca pela inserção laboral, pois, segundo o entrevistado, mesmo a PcD possuindo um alto grau de instrução, ela, raramente, consegue ascender profissionalmente, associando isto ao simples fato desta pessoa possuir uma deficiência. Entretanto, visualizamos que alguns sujeitos da nossa investigação demonstram a conformação/ aceitação do que está posto no mundo do trabalho, sem tecer uma leitura crítica da realidade de trabalho que lhes são oferecidas ou negadas, bem como a

negligência do poder público em absorver este segmento populacional. Nesta perspectiva, temos que “ no plano da consciência social contingente, a ‘geração precária’ possui uma consciência liberal, tendo em vista que são plenamente ‘sujeitos monetários’” (ALVES, 2012, p. 203).

O mesmo autor discorre que, diante do receio do trabalhador de ficar desempregado, este se submete a maior precarização e, além disso, consente a perda das garantias e dos direitos trabalhistas. Sobre isso, atesta que

A elevação dos índices de desemprego aberto no decorrer da década neoliberal contribuiu não apenas para fragilizar o poder de barganha dos trabalhadores assalariados e aumentar as taxas de exploração, intimidando o sindicalismo combativo de luta de classes; mas possuiu uma função sociorreprodutiva, ou seja, criou a sociabilidade adequada aos consentimentos espúrios, às renúncias de direitos sociais e de conquistas trabalhistas históricas e aos envolvimento estimulado pelo medo do desemprego. No novo ambiente social da década neoliberal proliferaram valores, expectativas e utopias de mercado, impregnados de individualismo liberal que aparece como novo pragmatismo. (ALVES, 2011, p. 126).

Questionados se as vagas disponibilizadas no mercado de trabalho formal para PcD podem ou não funcionar como um mecanismo de inclusão social, três participantes do estudo informaram que sim, e outro disse que parcialmente. Sobre isso, relataram

Eu acho que elas podem incluir, porque ficaria muito mais interessante juntar pessoa com e sem deficiência. (J2).

Em parte, elas promovem a inclusão, leva à inclusão, só que é uma inclusão com exclusão, e isso acontece já desde o começo da contratação, que já começa com exclusão, mas depois que a pessoa entra e consegue ingressar no mercado de trabalho, aí já começa a acontecer a inclusão que o próprio deficiente vai buscando. Porque até eu conseguir entrar ‘numa’ empresa por todas as entrevistas, eu sofro exclusão, mas depois que eu entro na empresa, a inclusão começa a acontecer, porque as pessoas já vão vendo o meu potencial, vão vendo que eu sou capaz, vão me aceitando, e esse é o ponto positivo depois que a gente consegue entrar. (J4).

Evidenciamos que J4 pontua que a exclusão no mercado laboral é desde o processo seletivo para concorrer às vagas de trabalho, mas que, a partir da contratação, pode-se transpor da exclusão para a inclusão, por meio do conhecimento das empresas sobre as potencialidades do funcionário com deficiência. Acerca de como eles percebem, avaliam o acesso de jovens com deficiência ao mercado de trabalho e sobre como buscaram superar as barreiras impostas, elencaram

Em termos de facilidade, eu acho que seja fácil, mas eu ‘tô’ sentindo dificuldade. Pode ser fácil, mas eu sinto dificuldade (risos). Acho que existem barreiras e que depende da sorte. (J1).

Eu acho que ‘pro’ jovem é mais fácil, ele querendo, porque tudo ‘tá’ no querer da pessoa. Ele vai ter oportunidade se ele quiser. É muito importante o jovem ter essa percepção de querer ‘tá’ no mercado de trabalho. No momento, eu não tive ainda oportunidade, mas eu acredito que eu terei, é tanto que eu ‘tô’ estudando ‘pra’ isso, ‘pra’ ter oportunidade. Eu acredito que eu não ‘tô’ tendo, porque eu não tenho estudo ainda. Hoje em dia, tudo é estudo, se você não tem estudo, não tem absolutamente nada. Então, eu ‘tô’ estudando ‘pra’ mais na frente, eu ter uma oportunidade de trabalho, de chegar lá e mostrar o que o jovem pode fazer. Estudando, o jovem ocupa o cargo que ele quiser, basta estudar. (J2).

Enfatizamos esta última narrativa por afirmar que, por meio da escolarização, do “estudo”, o jovem teria garantida a inserção profissional, porém, estabelecemos uma crítica a essa ponderação por entendemos que resolver a problemática da formação profissional por si só não solucionaria o desemprego, cujas causas são mais amplas e complexas. Pais (2013) aponta, para além da profissionalização e do desemprego juvenil, a evasão escolar e a baixa renda familiar como desafios que precisam ser refletidos nesta teia.

Desse modo, na sociedade moderna, é necessário problematizarmos acerca da vulnerabilidade a que os jovens que buscam a inserção laboral estão expostos, cujas poucas possibilidades são instáveis e envoltas por riscos, desencadeando sentimentos de angústia, ansiedade e medo do fracasso, repercutindo nas suas subjetividades e nas suas situações de saúde.

O autor supramencionado evidencia que tais jovens vivem em uma sociedade labiríntica, na qual criam e projetam utopias, como estratégias de se esquivarem da dureza que se apresenta na dinâmica do real. Em meio à frustração da não inserção laboral, sentem-se, comumente, culpados pelo fracasso, agravando a tensão e o dilema a que estes são submetidos na via-crúcis em busca de um emprego. Dando continuidade à discussão tecida anteriormente a respeito das barreiras vivenciadas na inserção de jovens com deficiência no trabalho formal, foi-nos dito

O jovem com deficiência tem habilidade e tem mais conteúdo, ele consegue aprender cada vez mais. Existem algumas dificuldades, como conseguir a homologação do INSS. (J3).

Quanto aos jovens, eu acredito que a barreira é a mesma, porque a barreira que é encontrada no mercado de trabalho é uma só, é a questão do preconceito com a deficiência da pessoa. Acho que independente de ser jovem ou mais adulto, a dificuldade deve ser a mesma, até pelo cargo que é oferecido na empresa, não depende tanto da idade, eles não vão exigir tanta experiência. (J4).

Frente aos percalços encontrados pelos jovens para a inserção laboral, Pais (2003) discorre sobre os meios criativos adotados por estes na busca pela sobrevivência, os quais vivenciam uma multiplicidade de riscos que vêm se agravando, acompanhadas pelas crises econômicas que refletem na redução dos investimentos nas políticas públicas para os jovens, especialmente as de emprego e renda.

Portanto, é urgente buscarmos meios de superar o desemprego juvenil, haja vista que, de acordo com a International Labour Organization (ILO), de 2000 a 2010, a taxa de desemprego entre os jovens era maior do que a dos adultos em quase três vezes (12,8% e 4,6%) (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2012), o que vêm se agravando nos dias atuais, conforme dados já sinalizados anteriormente. Os índices demonstram que os países da América latina e do Caribe têm as piores taxas de empregos vulneráveis. Isso acontece em uma conjuntura, cujos “paradigmas do trabalho e da economia estão em crise” (p. 20). Além de buscarmos superar o desemprego geracional, é necessário refletirmos sobre os postos de trabalho e as condições laborais a que estão sujeitos este grupo social.

Ao discorrerem a respeito de atitudes preconceituosas, discriminatórias e estigmatizantes, vivenciadas no mercado de trabalho, pelos sujeitos dessa investigação, estes elencaram

Eu não sei se posso chamar de discriminação ou preconceito, mas eu percebia que a gente (surdo) trabalhava muito, não tinha certas regalias, não havia uma preocupação com a nossa segurança. No ambiente de trabalho, a gente também percebia que era tratado com certa rigidez. E nas relações, tinha uma diferença, mesmo com intérprete, a gente percebia que a comunicação entre os ouvintes e nós não era boa. Eu via isso, tinha que ser muito atento e se esforçar bastante ‘pra’ se adaptar. Então, no meu trabalho, eu só trabalhava, deixava os ouvintes ‘pra’ lá e trabalhava. Eu conseguia fazer meu serviço, observava, o supervisor dizia que eu ‘tava’ fazendo certo. Eu não faltava, não fazia fofoca e nem ‘babava’ ninguém, nunca gostei disso, tudo que eu fazia era por conta do meu salário, e pronto. Eu vejo isso (a inserção) mais como uma sorte, porque nem todo mundo consegue entrar no mercado de trabalho. Quando eu vim ‘pra’ Fortaleza, eu consegui trabalhar, senti dificuldade mesmo já tendo experiência, mas consegui emprego. Sei que sou esforçado e dei o meu melhor. (J1).

Algumas vezes, nossos interlocutores associam a inserção laboral à sorte, e não a uma conquista, a um direito legalmente reconhecido, o que pode ser reforçado pela forma como as ações são desenvolvidas na instituição no qual estão inseridos, no caso, o Cepid. Este fato pode ser identificado na análise das entrevistas com os profissionais do local em questão, que serão dispostas mais adiante. Dando seguimento às ponderações referentes à indagação feita anteriormente, obtivemos

Desde que eu adquiri a deficiência, ainda não consegui trabalho. (J2).

As pessoas falavam besteira comigo. Achavam que eu não trabalhava. (J3).

Na empresa que eu estava, no começo, eu sofri com o preconceito das pessoas. E o preconceito é o que? É quando as pessoas formam um conceito fechado em relação à determinada coisa e situação. É eu olhar ‘pra’ você e formar um conceito: “você não pode fazer isso!”. Então, esse é o meu conceito a respeito de você, e muita gente tem isso muito fechado, não tem a mente aberta. Comigo aconteceu na última empresa em que eu estive, eu comecei a ficar na recepção com uma pessoa ‘pra’ eu aprender, ter uma experiência, e as pessoas tinham esse preconceito, achavam que eu não poderia fazer nada, não me incluíam ‘pra’ nenhuma função, o que elas faziam era mandar eu cortar papéis. Isso é o preconceito que acontecia, esse conceito fechado que as pessoas têm de achar que a pessoa não tem condição de fazer e nem sequer dar oportunidade. Eu fui contratado como recepcionista, mas passei muito tempo sem fazer nada, sem função. Depois de um certo tempo, eu fui buscando lutar, porque isso parte da própria pessoa, busquei aprender a mexer nas coisas, nos equipamentos, fazer atendimentos, e depois que eu me senti confiante ‘pra’ fazer minha função, eu mudei o turno, porque eu trabalhava quatro horas, então, ficou uma moça em um período, e eu ficava no outro. Daí eu comecei a exercer a função com mais dignidade, e fui aprendendo. De lá, eu saí, porque a empresa entrou em uma crise e teve redução de funcionários, ‘tavam’ demitindo em massa, e demitiram todos os deficientes. (J4).

O último relato evidencia um acontecimento destacado por outras PcD durante a realização desse estudo, de que há empresas que contratam esse público, mas que não dão a ele função alguma. Salientamos que, no momento da entrevista com o J3, que possui deficiência intelectual e física (múltipla), não havia sala disponível, assim, realizamos a técnica de pesquisa em um local afastado (para resguardar o sigilo das informações) dentro da sala de informática em que estava acontecendo aula prática. Na ocasião, um aluno do referido curso, que não possui deficiência, falou palavras ofensivas com o entrevistado. Incomodado, este pediu para nos retirarmos do local para evitar conflitos, e declarou que tais insultos aconteciam com frequência. Repassamos o ocorrido para os profissionais do Cepid, que nos informaram que isso nunca havia acontecido anteriormente. Este fato explicitou as relações conflituosas que envolvem as interações entre pessoas sem e com deficiência.

Sobre isso, Goffman (1975) pondera que os portadores do estigma irão empreender estratégias e mecanismos para lidar com a rejeição e a discriminação sofrida por eles, especialmente nos “contatos mistos”, situações em que os estigmatizados e os ditos “normais” estão na presença um do outro interagindo ou não, ocasião que pode gerar desconforto para ambas as partes, frente aos desafios para a sua aceitação social plena, de modo que ambos enfrentarão os efeitos do estigma, podendo desencadear uma “interação angustiada”.

Perguntamos se as barreiras enfrentadas pelas PcD são ou poderiam ser agravadas, na concepção dos participantes do estudo, pelas questões de gênero, de classe social, pela faixa etária, pelo tipo de deficiência que possuem, pelo grau de instrução e/ou outros elementos, todos afirmaram que sim, embora com ressalvas quanto aos condicionantes, de modo que nos foi dito que

Começando pela comunicação, as empresas veem o surdo como uma barreira, porque sentem dificuldade na comunicação, porque, aparentemente, sou normal, tenho uma boa saúde, sou uma pessoa que consigo andar e trabalhar perfeitamente em informática ou onde quer que seja. Tenho duas mãos, posso ajeitar as coisas, organizar, mas sou surdo, e isso é uma barreira que percebo. Eu sei que existem dificuldades, mas acho que isso 'tá' mudando. Eu acho que não tem mais tanto preconceito por ser homem ou mulher, pela cor, pela raça, isso 'tá' ficando 'pra' trás. (J1).

Eu acho que têm algumas diferenças sim, mas deveriam ser dadas oportunidades 'pra' todos, de acordo com sua especialidade. A oportunidade tem que ser a mesma, mas eu percebo que as empresas escolhem. Eu acho que os deficientes físicos têm mais oportunidade que as outras deficiências, mas penso que depende mais da pessoa e da empresa. (J2).

Tem uma deficiência que é mais difícil, é a da cabeça (referindo-se à deficiência mental). (J3).

Acho que independente de tudo, a dificuldade que enfrentamos é a mesma. A diferença que percebo é entre as deficiências mais leves e as mais graves. Eu acho que o cego total, o surdo total, o cadeirante, esses sofrem com barreiras muito maiores para ingressar no mercado de trabalho. Em relação ao grau de instrução, não tem diferença, a dificuldade é a mesma, a barreira não é pelo grau de instrução, pela idade, a barreira é o preconceito das pessoas. Tem um fato que aconteceu com um colega meu, ele tem baixa visão, quase cego, ele trabalhava 'numa' empresa com um colega dele mais velho que tinha só dois dedos da mão amputados, eles exerciam a mesma função, e esse meu colega era bem mais qualificado. Os dois saíram dessa empresa, e foram 'pra' uma entrevista em outro local, mesmo ele sendo muito mais qualificado que o colega dele, perdeu a vaga 'pro' colega por conta do grau da deficiência. Isso é só um exemplo, mas acontece muito. (J4).

Estas considerações denunciam as barreiras no acesso às vagas para PcD, reafirmando que os jovens com deficiência estão envoltos por uma sociabilidade discriminatória. Posto isso, destacamos que o artigo 3º da Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência, no inciso II, ao versar sobre as barreiras enfrentadas pelas PcD, distingue-as em seis tipologias, são elas: as barreiras arquitetônicas, urbanísticas, nos transportes, tecnológicas, comunicacionais e atitudinais. Ao conceituar tais barreiras, a lei supramencionada as define como

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à

comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015).

Na ocasião em que interpelamos se as PcD almejam se aperfeiçoar, qualificar profissionalmente, todas informaram enfaticamente que sim. Quando questionamos se estas consideram isso relevante e por quê, argumentaram

Eu acho que quanto maior a área, maior a responsabilidade e maior também é a exigência. Eu vejo muitos colegas que começam a entrar no mercado de trabalho pelo curso de assistente administrativo que aparentemente é um cargo melhor, mas eu vejo que é um cargo que tem maiores dificuldades, enquanto eu tenho meu serviço, trabalho como repositor e eu não busco uma coisa grande ao ponto de ter essas problemáticas. O certificado é muito importante, não é só uma questão de sorte, de saber fazer, mas quando eu mostro no meu currículo que eu tenho um certificado, mostro que sou uma pessoa profissional, que posso desempenhar meu serviço corretamente, é diferente. Mas sempre volta 'pra' questão: "se eu consigo um trabalho e mostro que sou bom profissional, será que terá acessibilidade 'pra' me ajudar na comunicação"? Acho que as vagas que existem são compatíveis com a qualificação da PcD. Quanto mais cursos e certificações eu tiver, melhor será meu trabalho, vou ter preferência de horário, tem turnos que necessitam que você tenha uma qualificação melhor. Certamente os cursos ajudam nesse sentido. (J1).

Eu quero me formar em Educação Física e me qualificar na área da computação também. Eu acho que é importante a qualificação 'pra' que as pessoas vejam que nós temos a mesma capacidade das pessoas convencionais, e fazer curso faz parte da profissionalização da gente, quanto mais curso fizer, melhor é. Quanto mais estudo, melhor. O foco hoje é estudar 'pra' poder chegar lá no mercado de trabalho. (J2).

Estas falas reproduzem à lógica meritocrática, baseada no discurso das competências, por meio da qual se estabelece a relação fetichizada entre qualificação e inserção profissional. Nela não há um entendimento da contraditória estrutura capitalista que reproduz uma classe descartável ao mundo do trabalho e que reduz os indivíduos ao mero desempenho produtivista.

Nessa ótica, evidenciamos que o mercado requer um trabalhador polivalente, capaz de aglutinar múltiplas funções para que seja absorvido. Para que seja mais produtivo, flexibilizam-se o processo de trabalho e a contratação salarial, que escamoteia as condições jurídicas que ordenam as contratações e as demissões do trabalhador, propiciando trabalhos intermitentes e temporários mais flexíveis. Nessa cadeia, exige-se que o trabalhador seja qualificado, polivalente, que desempenhe com rapidez e eficiência suas múltiplas e variadas funções, ocupando diferentes postos de trabalhos, atuando em equipes em distintos segmentos do processo produtivo, em empregos cuja rotatividade é uma constante. Sobre esta tendência, Alves (2011) pondera que

O modelo das competências profissionais é o terreno ideológico a partir do qual se disseminam as noções estruturantes de flexibilidade, transferibilidade, polivalência, e empregabilidade que irão determinar o uso, controle, formação e avaliação do desempenho da força de trabalho. Este será o novo léxico ideológico que permeará a pedagogia escolar e empresarial imbuída do espírito toyotista (p. 76).

Dito isso, daremos continuidade às aspirações dos nossos interlocutores quanto à qualificação profissional, os quais acrescentaram

Gostaria de fazer curso de técnico em edificação, aviação de petróleo, logística, de corretor de imobiliária, de manutenção de ar condicionado, de manutenção de computadores, tudo isso dá dinheiro. Eu já fiz vários cursos, uns vinte, de digitação, cortador, eletricitista, computação. (J3).

Interessante observar que este interlocutor pontuou já ter feito, aproximadamente, vinte cursos profissionalizantes, mas, anteriormente, ele havia dito que está desempregado e que não vem conseguindo trabalhar. Isso reitera que não há uma justa equivalência entre qualificação e inserção laboral. Prosseguindo, temos

Eu gosto muito da parte de psicologia, pretendo me formar nessa área e exercer funções afins, a área que eu gostaria de me especializar é na psicologia esportiva. Eu sou atleta de futebol de cinco, treino na faculdade Fametro, participo de competição desde 2015, pelo futebol, mas também já passei cinco anos sendo atleta de natação, e hoje eu 'tô' só no futebol mesmo. É importante se qualificar, porque hoje em dia ainda existe essa dificuldade, independente de você ser formado ou não, a barreira é a mesma, mas facilita o nosso desenvolvimento enquanto pessoa, o nosso conhecimento que vai ser mais apurado e até a nossa qualidade de vida, porque existem concursos e nós podemos batalhar, mesmo você sendo deficiente ou não, se você 'tá' bem preparado, você consegue passar 'num' concurso e ter uma vida bem mais estável. (J4).

Os jovens, de um modo geral, almejam desenvolver suas habilidades, ascender profissionalmente, todavia, seus sonhos e projetos de futuro não se assemelham às condições que encontram no presente. Frente aos desafios que lhes são postos, “a obtenção de um bom trabalho pode significar uma mudança de vida” (PAIS, 2003, p. 13). Amparados nesta possibilidade, estes seguem em busca de uma maior estabilidade pela via do trabalho, não as encontrando, podem estender a sua dependência econômica familiar, que associada à precariedade salarial e ao desemprego, propicia o fenômeno da juventude prolongada, que, segundo o autor em tela, desencadeou-se, dentre outros fatores, em virtude da crise econômica da década de 1970.

Ao indagarmos sobre como as PcD percebem, avaliam os serviços ofertados pelo Cepid, quanto à qualificação profissional e ao encaminhamento destas para o

mercado de trabalho formal, todas disseram que os serviços são bons e relevantes, e acrescentaram

O Cepid, atualmente, é um dos órgãos que mais tem ajudado as PcD a conseguirem emprego. A quem eu pergunto que é surdo, já conhece o Cepid, ou já fez curso aqui. (J1)

Eu ‘tô’ fazendo curso de informática, quando terminar, ‘tô’ pensando em fazer de assistente administrativo. Os cursos que o Cepid oferece são bons, mas se tivessem outros que aprofundassem mais no mercado de trabalho, seria melhor. (J2).

No Cepid, eu fiz curso de gourmet e informática. Queria que tivesse aula de música, violino, saxofone, de instrumentos, queria que tivesse mais cursos técnicos. Estudo é bom, nunca se acaba, continua para sempre. (J3).

Enfatizamos abaixo uma narrativa relevante, uma vez que tece uma contundente crítica construída sobre o equipamento, não possuindo um cariz conformista com o que é ofertado pelo mercado laboral, mas denunciando a exclusão que se estabelece por meio das requisições impostas pelas empresas nos processos de captação de vagas de PcD.

Como eu sempre falo, a ideia do Cepid é muito boa, é um projeto muito legal, trabalha com a inclusão, é muito interessante, e, realmente, eles batalham ‘pra’ encaminhar as pessoas. Porém, eu não vejo, muitas vezes, o esforço do Cepid ‘pra’ mudar essa realidade que acontece, eu vejo que eles encaminham as PcD ‘pro’ trabalho, mas que aceitam muito o que as empresas impõem. A empresa manda uma solicitação ‘pro’ Cepid dizendo que precisa de funcionários com deficiência ‘pra’ vaga tal, e essa deficiência é leve, e eles aceitam isso. Eu acho que eles é que deveriam ser os responsáveis por lutar e quebrar essa barreira, mas aceitam o que as empresas dizem. Muitas vezes, eu já fui procurar vagas no Cepid, e eles disseram: “nós temos duas empresas aqui, mas só ‘tão’ procurando PcD leve, e aí, eu ia ‘pra’ casa da mesma forma sem conseguir trabalho. Lá, eu fiz um curso de auxiliar administrativo em 2015, apenas esse. E antes, eu treinava na quadra de lá também. Nos cursos do Cepid têm poucas PcD, acho que é pela acomodação que gera lá, muita gente faz o curso e sai da mesma forma, não gera nada, não gera nenhum fruto aquilo ali. Então, acaba que muitos deficientes desistiram de procurar, se acomodaram e pararam, o número é bem maior de pessoas sem deficiência do que com deficiência lá. (J4).

Esta fala contradiz as declarações feitas por alguns profissionais do Cepid que, durante a investigação, pontuaram que certamente a PcD que se profissionalizasse no local, teria uma inserção laboral garantida. Ressaltamos que todas as PcD entrevistadas declararam, embora com ressalvas, que consideram essa instituição um instrumento de inclusão social deste público, conforme atestam os seguintes relatos

Com certeza, é muito importante, porque influencia as PcD a entrarem no mercado de trabalho. (J2).

Sim. Me senti mais na sociedade pelos cursos. Eu tenho um bocado de curso, até o marido da minha tia me chamou de doutor, porque eu já fiz muito curso. (J2).

Sim. Querendo ou não, trabalha com a inclusão. (J4).

Sobre o meio pelo qual os participantes desse estudo conheceram o Cepid, pontuaram

Conheci o Cepid através do convite de um amigo. (J1).

Eu soube do Cepid por um amigo, quando estive internado no Sarah Kubitschek. Vim ‘pra’ cá ‘pra’ jogar na modalidade de basquete. O Cepid nos ajuda a participar das competições, dos treinamentos. (J2).

Eu vi na televisão e no computador falando sobre o Cepid. Eu vim de moto, porque não sabia se tinha ônibus que passasse aqui. (J3).

Eu conheci o Cepid, através do esporte, do futebol, eu já fazia parte de uma equipe em outro local, e fui levado ‘pra’ lá pelo professor. Alguém indicou o Cepid a esse professor, ele também não conhecia. Nós fomos juntos conhecer o centro, e foi aí que começou, somente pelo esporte, treinando futebol de cinco e depois de um ano, eu comecei a fazer o curso. (J4).

Apenas uma pessoa conheceu a instituição por meio das redes sociais, da mídia, os outros três, souberam da existência do Cepid através de um amigo e do esporte. Por fim, salientamos que, por não localizarmos nenhum deficiente visual jovem, durante a realização da nossa pesquisa, um funcionário dessa instituição nos repassou o contato de uma pessoa que já havia feito curso e praticado esporte anteriormente no Cepid. Nossa aproximação se deu, primeiro, por meio de um contato telefônico, agendamos um encontro presencial com nosso entrevistado (J4), que é cego, e que nos recebeu de forma receptiva, demonstrando interesse por esse estudo, como as demais PcD que participaram deste. Na ocasião, realizamos tal entrevista no Senac, local em que nosso interlocutor estava realizando um curso.

Destacamos, paradoxalmente, a dificuldade de encontrar PcD no equipamento, que contemplassem o perfil da investigação, qual seja, jovens com deficiência, ressaltamos que os tipos de deficiência que encontramos no lócus do estudo eram majoritariamente leves. Soma-se a isso, a limitada quantidade de jovens com deficiência grave do gênero feminino, bem como a ausência de pessoas que se autodeclarassem homossexuais, transexuais, entre outras identidades de gênero, conforme sinalizado pela gestão do órgão, e observado em campo.

Apreciação das entrevistas com gestora e profissionais do Cepid

Ao indagarmos a gestora e os profissionais entrevistados acerca de seus tempos de atuação no Cepid, quatro deles estão desde a inauguração em 2014, e três estão desde a criação do equipamento em 2013. Quando questionamos se antes de trabalharem nessa instituição, eles possuíam alguma vinculação profissional ou pessoal com as PcD, dois disseram que não tinham vinculação e cinco afirmaram que possuíam, de modo que relatam

Como eu sou assistente social e gestora e trabalho desde 1984 dentro da STDS, eu não posso te dizer que não tive contato, mas esse trabalho direto com o deficiente, eu não tinha. Eu já tinha trabalhado com o doente mental, com o excepcional, mas era uma coisa pontual. (G).

Eu trabalhava ‘num’ abrigo e lá tinha deficiência auditiva e física. No início, a priori, a gente sentia muita dificuldade, porque tinha uma adolescente com problemas auditivos e a gente não sabia como conversar com aquela menina e ela se sentia meio excluída. Foi a partir daí, que eu tive um despertar ‘pra’ aprender Libras, eu fiz um curso de Libras ‘pra’ ajudar, porque a psicóloga também não tinha como falar com ela, até o próprio jurídico também não tinha como se comunicar. Então, eu fiz um curso básico e comecei a conversar, ela passou a conversar conosco, a se abrir, e a gente começou a ver que como ela era muito excluída ‘num’ cantinho, caladinha, ela sentia aquela angústia, porque não conseguia passar ‘pra’ gente o que ‘tava’ precisando, e foi a partir daí que a gente percebeu que ela ficou mais aberta, começou a conversar, logicamente, eu não sabia falar tudo, só o básico. Foi muito bom, pois foi a partir daí que veio a curiosidade ‘pra’ eu atender mais esse público e passar a me profissionalizar muito mais na área. Eu comecei a fazer uma especialização de políticas públicas para PcD, inclusive, meu trabalho de conclusão foi na área. Mas não recebemos nenhuma gratificação por nos especializarmos na área, então, a gente se capacita mais por uma questão pessoal, enquanto profissional, mas as empresas não dão nenhuma gratificação por isso. (P1).

Eu trabalhei dez anos na APAE de Fortaleza, e eu sou presidente de uma associação ‘pra’ PcD que é a Associação Desportiva de Deficientes do Estado do Ceará, desde 2009. Sou formado em Educação Física, minha ideia era trabalhar com a terceira idade, e aí, eu recebi um convite na faculdade ‘pra’ conhecer um time de basquete de cadeiras de rodas e foi amor à primeira vista, e eu já trabalhava na APAE. (P2).

Eu sou oriundo do Instituto dos Cegos e fui membro da Associação de Cegos do Estado do Ceará. Com a PcD, eu trabalhei na Biblioteca Pública Menezes Pimentel, e nas duas outras empresas que trabalhei tinha um amigo que era cego. (P4).

Não trabalhava especificamente com o deficiente, mas havia alunos com deficiência que procuravam aqui (esse prédio), que na época funcionava o projeto ABC, que tinha reforço escolar. Era um apoio à escola com atividade esportiva, educativa e artística, atendida pessoas de seis a dezoito anos, e nesse público tinham alguns tipos de deficiência, física e intelectual, não tinham surdos nem cegos. Vim trabalhar com esse público depois, no Cepid. (P5).

Tinha uma vinculação na igreja, porque lá sempre tem PcD, tinham os surdos. Fui me interessando, principalmente, pela Língua de Sinais, no contato com os amigos que são surdos, então, tive que aprender, depois fiz um curso

profissional. Também tenho familiares, tenho um tio que tem uma deficiência adquirida ‘num’ acidente, ele teve a perna amputada. (P6).

Quando perguntamos se nossos interlocutores possuíam alguma deficiência, seis deles pontuaram que não, e um (P4) afirmou ser deficiente visual (cego). Ao abordarmos como eles definiriam uma PcD, obtivemos

É uma pessoa que realmente tem uma limitação, seja ela física, motora, auditiva, visual. É alguém que tem uma dificuldade a mais ‘pra’ aprender algo do que aquelas pessoas ditas “convencionais”. (P2).

A deficiência é alguma perda ou anomalia de alguma estrutura, ou psicológica, ou física, ou congênita, mas é alguma anomalia na sua estrutura, no geral. (P1).

Identificamos nestas colocações características do modelo médico de deficiência, o qual não reconhece o papel das estruturas sociais, das barreiras como limitadoras e condicionantes da deficiência. Foca nos indivíduos, na doença, na lesão ou limitação física, compreendendo as problemáticas enfrentadas pelas PcD como algo que deve ser resolvido com base na cura da deficiência, da limitação física, e não partindo de uma mudança nas condições sociais, econômicas e de outros fatores que permeiam o cotidiano deste público. Em contraposição a essa visão limitada, desenvolveram-se outros modelos de compreensão da deficiência, como o social e o biopsicossocial. Dando segmento à definição de deficiência apontada pelos participantes do estudo, pontuamos

PcD eu acho que é aquela pessoa que tem uma diferença, considerando um maior número de pessoas. Ela tem uma diferença e tem uma dificuldade, precisa de algumas adaptações ‘pra’ que ela possa executar algumas ações de forma tranquila. (G).

Eu defino como uma pessoa capaz de exercer qualquer função. Às vezes, as pessoas acham que a PcD tem uma limitação, que ela não pode, e não é verdade. O Cepid veio para quebrar esse paradigma, para mostrar ‘pro’ mercado, para o empregador que a PcD pode sim exercer a função que ‘tiver’ dentro do seu perfil, ela só precisa de uma oportunidade. (P3).

Eu acho que é uma pessoa que tem uma certa limitação, mas que não é pelo fato dessa limitação que ela não vai poder ser como qualquer outra pessoa, tendo uma igualdade de condição. Tem horas que eu me sinto um pouco limitado, mas às vezes conversando com pessoas que não têm deficiência, elas me dizem que também têm limitações, então, eu procuro agir o mais natural possível. (P4).

É um ser humano normal que busca as condições dele de aprendizado. Eu não vejo o deficiente como alguém incapaz de fazer algo. Qualquer tipo de deficiente que chegue a minha pessoa solicitando algo, por mais difícil que eu veja dentro da deficiência dele a possibilidade de fazer, eu sou incapaz de dizer que é impossível, porque quem sabe dizer se pode ou não é ele. Eu não vejo o deficiente como coitadinho, mas isso eu comecei a ver, quando eu comecei a trabalhar com ele. Antes, eu podia ver um cego e imaginar que seria difícil ele atravessar uma rua sozinho, ter uma vida independente, e eu trabalho com

peças cegas que têm uma vida independente, que já viajaram, foram ‘pra’ outros Estados, trabalharam, desenvolveram sua vida. Eu conheço essas pessoas e vejo mais um motivo ‘pra’ eu admitir ‘pra’ mim mesma que não posso dizer sobre a incapacidade de alguém. (P5).

Uma PcD é uma pessoa totalmente normal. Ela consegue fazer o que quer, mas você tem que dar acessibilidade ‘pra’ ela. Se a gente trabalhar em cima da especificidade dela, dando acessibilidade, acabou a deficiência. Então, ela é uma pessoa comum que consegue fazer o que quiser, porque também tem aquela questão de a gente querer que a pessoa faça isso e aquilo, e às vezes não são as aspirações dela. ‘Pra’ mim, uma PcD é alguém totalmente capaz. Nós trabalhamos com a pessoa com o olhar da normalidade, não tem nada anormal aqui. Depois que a gente se acostuma a trabalhar aqui no centro, nos acostumamos a esse tipo de trabalho. Por exemplo, se você trabalha ‘num’ local abatedouro de frango, se você passar uma vez na vida na frente daquele local, você sente aquele odor e lhe incomoda, se você trabalhar lá dentro, você se acostuma. Então, quando a gente começa a trabalhar ‘num’ centro como aqui, a gente se acostuma, simplesmente, eu não vejo mais um amputado como um amputado, eu vejo uma pessoa, um ser humano que ‘tá’ aqui no Cepid buscando o que ela quer, eu não me lembro da deficiência dela. A gente praticamente nem se reporta mais à deficiência da pessoa. Então, como que eu enxergo uma PcD? Ela sem deficiência, mas isso foi um processo. Quando eu cheguei aqui, eu ficava com um olhar espantado, pensando que essa (as PcD) era a nossa sociedade mal vista. (P6).

A última colocação traz à tona a discussão do estigma da deficiência, como algo incômodo e mal visto, fato que só pode ser rompido pelo interlocutor com a convivência e o trabalho com PcD, todavia, o entrevistado diz ter se “acostumado” com estas, não vendo mais a deficiência, mas a pessoa.

Nos últimos relatos há uma discussão sobre incapacidade/ capacidade da PcD, sobre isso, temos que o artigo 6º da Lei brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (LBI) dispõe que “a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa”. Deste modo, segundo esta legislação, a PcD é capaz de exercer direitos sexuais e reprodutivos, casar e constituir união estável; exercer o direito à família, à convivência familiar e comunitária; o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar; exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; e a conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória.

Esse entendimento se contrapõe à concepção que se tinha de que o simples fato de possuir determinadas deficiências configurava a incapacidade para os atos da vida civil, conforme expresso no Código Civil (2002). A alteração da concepção de capacidade elencada pela LBI representa um importante avanço na forma de compreender as deficiências, na medida em que possibilita fortalecer a autonomia e a capacidade dessas pessoas.

No tocante às narrativas dos nossos interlocutores, esperávamos ouvir mais definições ancoradas em compreensões mais amplas da deficiência, pautadas pelo modelo social ou biopsicossocial. Pontuamos que, em conformidade com o modelo social, a deficiência se constituiria na relação entre o meio ambiente e a limitação funcional, na medida que interagem com as barreiras perpassadas pelo meio social e suas condicionalidades. Desse modo, para essa perspectiva, se não houvessem as barreiras, a deficiência seria apenas uma condição específica, uma singularidade do ser humano que expressaria a sua diversidade, não constituindo, por si só, uma condição de deficiência ou um fator condicionante da deficiência, por assim dizer.

Na ótica do modelo social da deficiência, as barreiras que a perpassam seriam causa e efeito da exclusão social e econômica associada às limitações deste segmento, desencadeando os entraves de acesso ao igualitário exercício de direitos. Sua importância consiste em ser “um instrumento essencialmente político para a interpretação da realidade com fins de transformação social” (UPIAS, 1976).

Segue abaixo esquema ilustrativo da relação entre a deficiência e a sociedade que exclui, desencadeando preconceito, isolamento, pobreza, desemprego, entre outras problemáticas. Esta interpretação do modelo social é um importante instrumento de análise crítica desta teia que segrega as PcD, pois rompe com a visão equivocada de culpabilização das PcD e de suas famílias como responsáveis pelos problemas que vivenciam, e evidencia a sociedade em seus múltiplos atores que desencadeiam a exclusão daquelas.

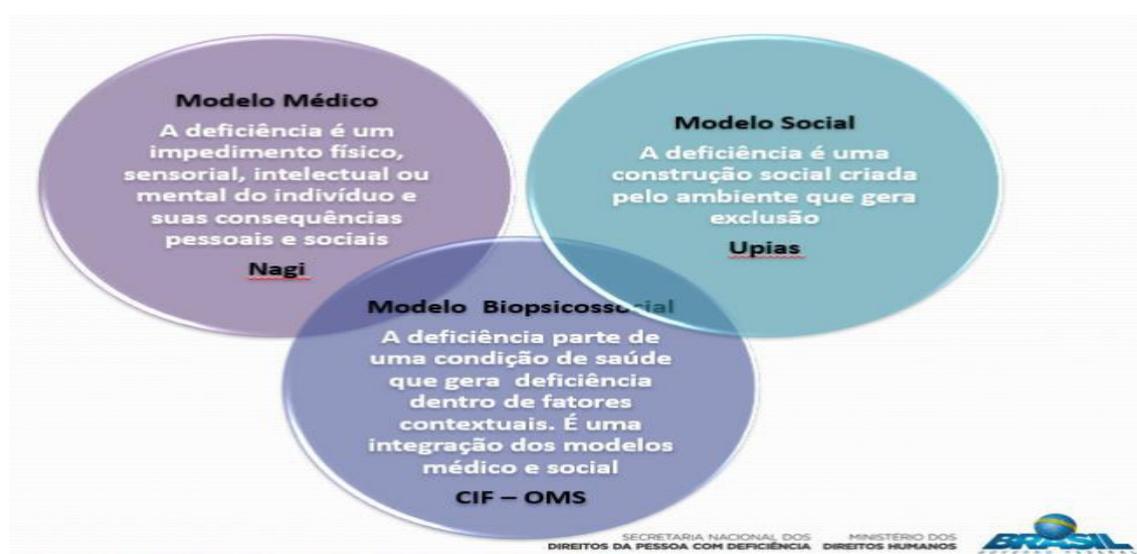
Figura 19: Esquema ilustrativo do modelo social de deficiência



Fonte: BAMPI, L. N. S.; GUILHEM, D.; ALVES, E. D. 2010.

O modelo biopsicossocial possui uma visão holística da deficiência, considera os fatores psicológicos, biológicos e sociais da deficiência, articulando-os. Sua compreensão é, portanto, multifatorial, contemplando múltiplos condicionantes. O que caracteriza este modelo é a busca pela afirmação de direitos das PcD. Esta interpretação nos ajuda a ter uma visão ampliada e potencializadora, em vista das garantias civilizatórias deste grupo social.

Figura 20: Ilustração comparativa de distintos modelos de deficiência



Fonte: DALL'AGNOL, 2018.

Dito isso, destacamos que ao interpelarmos se nossos entrevistados conhecem a Lei de cotas, todos informaram que sim. Discorrendo sobre suas opiniões sobre esta, unanimemente declararam que ela é um importante mecanismo de inclusão social pela via do trabalho, conforme expresso abaixo

Eu acho que a Lei de cotas é um instrumento de inclusão, ela garante alguns direitos que as pessoas têm. Por um lado, eu sou a favor, e, por outro, eu fico triste, porque o ideal era que não precisasse existir uma coisa que obrigasse a dar direitos. Todos deveriam ter direito igual, mas como a gente vive nessa sociedade desigual, então, eu sou favorável a Lei de cotas, porque, através dela, muita coisa muda, o deficiente tem acesso ao trabalho. (G).

Existe a cota social, a cota racial e a Lei de cotas para a PcD. Eu não concordo muito com as cotas, porque eu acho que todo mundo tem que ser igualitário, qualquer oportunidade tem que ser igual 'pra' todos, mas como nós temos um público que é totalmente excluído, é necessário ter as cotas. Então, por outro lado, eu gosto da cota, porque ela tira aquela pessoa que 'tava' desassistida, 'pra' participar do meio. Antigamente, a PcD era vista como coitadinho,

discriminado, ficava no canto, ali ela não existia, era totalmente excluída de tudo, e essa cota veio beneficiar, veio dizer que ela é uma pessoa sociável, que tem potencial, que pode sim ser incluído em qualquer atividade, inclusive profissionalmente. Esses deficientes viviam isolados, a família superprotegia, esquecia que aquela pessoa tinha que crescer, ter autonomia. Então, veio o Estado trazendo à tona que essa pessoa tem potencial e precisa entrar no mercado de trabalho. Mas o que eu ainda não concordo muito com a Lei de cotas é porque ‘pra’ eu ter uma política dessa, eu tenho que preparar algumas coisas, tenho que ter acessibilidade, transporte, as nossas vias públicas não têm equipamentos adequados. Não é só dizer que a empresa tem que incluir aquela pessoa. Vai admiti-la naquela empresa, mas lá não é acessível, não tem uma estrutura ‘pra’ receber aquela pessoa, por exemplo, um cadeirante, um deficiente auditivo. Tem que ter um intérprete e na empresa não tem, as rampas ‘pro’ cadeirante não existem. Então, tem toda uma dificuldade ‘pra’ eu conseguir incluir e manter aquele deficiente no mercado de trabalho. A Lei de cotas contempla também o reabilitado, e o que acontece é que, muitas vezes, a empresa precisa contratar o deficiente, mas eles alegam que já tem um reabilitado. O reabilitado é aquele com quem aconteceu um acidente de trabalho, que tem uma doença, é encaminhado pelo INSS, faz uma reabilitação em outra função, e esse funcionário retorna para a empresa. A empresa o acolhe, e ele já é colocado na cota ‘pra’ PcD. Muitas vezes, ele fica com sequelas, e fica por determinado período afastado, por volta de um ano, que é o período de carência do INSS. Eles absorvem esse funcionário, passam esse período, e depois demitem. A empresa fica obrigada a contratar aquele deficiente. Que bom seria se mudasse essa postura desses empresários, que vissem o deficiente como um ser humano, como uma pessoa. (P1).

A respeito da falta de acessibilidade sinalizada na colocação evidenciada acima, evidenciamos o artigo 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu inciso I, o qual define a acessibilidade como

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Continuando a expor as colocações acerca da opinião dos profissionais da instituição pesquisada sobre a Lei de cotas, temos

O que eu acho interessante na Lei de cotas é, primeiro, dar uma oportunidade a quem ‘tá’ fora do mercado de trabalho, ‘pra’ quem tem deficiência ver que a vida não parou, a vida continua. Existem empresas que contratam paratleta ‘pra’ poder treinar. Ele é contratado como atleta, a gente sabe que não é o correto, o certo é ele usufruir dessa contratação e ser funcionário. O contratam como o cara que vai divulgar a marca da empresa, ele assina a carteira, recebe todos os benefícios, e em contrapartida, ele divulga o nome da empresa nas competições. (P2).

Antes, a empresa contratava ‘pra’ cumprir a cota, mas hoje até que esse cenário ‘tá’ mudando, a empresa precisa contratar e ficar com aquela pessoa, porque a consequência é bem pesada. Por isso, a gente faz uma monitoria ‘pra’ saber como está a adaptação da PcD, saber se ela está colocando atestado, se está gostando, se a empresa está gostando também, porque tentamos dar esse suporte ‘pros’ dois, tanto empresa como colaborador. Eu acho que a lei é

viável, se não fosse a lei, pouquíssimas PcD teriam uma oportunidade no mercado, porque o nível de escolaridade é muito baixo, elas não tiveram oportunidade, a família também não deu essa oportunidade, é assim: “se quiser estudar, bem, se não quiser, bem também”. Eu acho que se não fosse a Lei de cotas, seria mais complicado, porque é uma obrigação, o Ministério do Trabalho exige que tenha, se não fosse assim, ia ficar bem mais complicado. A empresa, quando abre a seleção, percebe que, quando exige Ensino Médio completo, não dá quase ninguém. A gente, na maioria das vezes, encaminha a empresa, o recrutador ‘pra’ Secretaria Regional do Trabalho, que é o Ministério do Trabalho, porque lá é o local ideal, porque hoje a gente tem uma certa dificuldade na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), inclusive. Às vezes, as PcD questionam: “Eu tenho um laudo de homologação, mas a empresa não aceitou”. Isso porque o CID dela não entra mais na cota, então, eu digo ‘pra’ irem ‘na’ Secretaria ‘pra’ pegar essa informação, levar o laudo, a documentação, ‘pra’ ver se o CID ainda entra na cota. Na hora da contratação, eu sempre peço ‘pra’ empresa fazer esse passo-a-passo, fazer a entrevista, pegar o laudo e mandar por e-mail ‘pro’ fiscal que está fiscalizando aquela determinada empresa, porque acontece da empresa contratar, e, na hora da fiscalização, o fiscal dizer que ele não está dentro da cota. Ele tem o laudo, mas o CID não entra na cota. (P3).

Consideramos oportuno, a partir de algumas narrativas aqui esboçadas, salientar que nas políticas públicas, a família ganha centralidade, sendo, inúmeras vezes, responsabilizada pela situação de exclusão e privação de direitos a que é submetida, em detrimento do papel e da responsabilidade estatal. Sobre isso, identificamos que “os governos brasileiros sempre se beneficiaram da participação autonomizada e voluntarista da família na provisão do bem-estar de seus membros”. (PEREIRA, 2006, p.29).

Esta concepção caracterizadora do familismo, reatualiza-se na contemporaneidade através de discursos moralistas e enviesados. Todavia, “[...] ironicamente, a família vem sendo convocada para ajudar a amortecer os efeitos deletérios produzidos por determinações estruturais e políticas, que têm como prioridade o aumento da competitividade capitalista em escala planetária” (POTYARA, 2015, p. 160). A seguir, ilustramos o modelo de laudo que caracteriza a deficiência para fins de preenchimento da Lei de cotas.

Figura 21: Laudo caracterizador de deficiência

| LAUDO CARACTERIZADOR DE DEFICIÊNCIA De acordo com o Decreto 3.298/1999 e com a Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, Lei 12764/12, Lei13146/2015. | |
|--|--|
| Nome: | CPF: |
| CID: Origem da deficiência: <input type="checkbox"/> Acidente de trabalho <input type="checkbox"/> Congênita <input type="checkbox"/> Adquirida em pós operatório <input type="checkbox"/> Acidente comum <input type="checkbox"/> Doença | |
| Descrição <u>detalhada</u> das alterações físicas (anatômicas e funcionais), sensoriais, intelectuais e mentais: | |
| Descrição das limitações funcionais para atividades da vida diária e social e dos apoios necessários: | |
| <input type="checkbox"/> I- Deficiência Física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, nanismo (altura: _____), outras (especificar). | <input type="checkbox"/> III a- Visão Monocular - conforme parecer CONJUR/MTE 444/11: cegueira, na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada por oftalmologista). |
| <input type="checkbox"/> II- Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz Obs: Anexar audiograma | <input type="checkbox"/> IV- Deficiência Intelectual - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como: <input type="checkbox"/> a) - Comunicação; <input type="checkbox"/> b) - Cuidado pessoal; <input type="checkbox"/> c) - Habilidades sociais; <input type="checkbox"/> d) - Utilização de recursos da comunidade; <input type="checkbox"/> e) - Saúde e segurança; <input type="checkbox"/> f) - Habilidades acadêmicas; <input type="checkbox"/> g) - Lazer; <input type="checkbox"/> h) - Trabalho. Idade de Início: _____ Obs: Anexar laudo do especialista. |
| <input type="checkbox"/> III- Deficiência Visual () cegueira - acuidade visual \leq 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; () baixa visão - acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; () somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°. Obs: Anexar laudo oftalmológico, utilizar tabela Snellen para avaliar acuidade visual. | <input type="checkbox"/> IV a- Deficiência Mental – Psicossocial – conforme Convenção ONU – Esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais. Informar se há outras doenças associadas e data de início de manifestação da doença (assinalar também as limitações para habilidades adaptativas no quadro acima) Obs: Anexar laudo do especialista. |
| <input type="checkbox"/> V- Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (Assinalar cada uma acima) | |
| Conclusão: A pessoa está enquadrada nas definições dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/1999, com alterações do Dec. 5296/2004, Lei 12764/2012, de acordo com dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência promulgada pelo Decreto n.º. 6.949/2009 e recomendações da IN 98/SIT/2012. | |
| Assinatura e carimbo do Profissional de nível superior da área da saúde/Especialidade | |
| Estou ciente de que estou sendo enquadrado na cota de pessoas com deficiência/reabilitados da empresa Autorizo a apresentação deste Laudo e exames ao Ministério do Trabalho e Emprego. | |
| Data: | Assinatura do avaliado: |

Fonte: SINE, 2018. Arquivo pessoal.

Continuando a nossa análise sobre a Lei de cotas, um profissional do Cepid argumentou

Eu acho o seguinte, a Lei de cotas é um mal necessário (risos), porque se não for assim, nós não teremos nossa profissão assegurada, porque é só com essa lei que eles (empregadores) vão obedecer, e olhe lá, tem as ressalvas, porque mesmo com ela, muitos deles não querem obedecer. Quando eu trabalhei na Unimed, através da Lei de cotas, eu disse que eles poderiam me colocar em qualquer função, que eu podia fazer alguma coisa, que eu trabalhava com computação, que eu podia ser telefonista, mas foi mesmo que falar sozinho,

eles não fizeram a mínima questão. Foi aí que eu vi a fraqueza da lei, mas ela tem o seu lado bom. Eu não vou desprezar de um todo a Lei de cotas não, muito pelo contrário, ela me ajudou e ajuda muita gente. O problema não é da lei, é das empresas que não querem cumprir, mas ela foi bem-feita. Com ela, eu senti um certo respaldo, mas, por outro lado, me prejudiquei, na época, porque eu trabalhava na revelação de radiografias, e mudaram, automatizaram totalmente o setor, e pelo fato de eu ser da Lei de cotas, não fui demitido, eu não pude ser demitido, porque tinham que arranjar outra PcD ‘pra’ ficar no meu lugar. Mas eu fiquei cerca de seis meses sem fazer absolutamente nada dentro da empresa, eu ia só ‘pra’ cumprir horário, e ‘pra’ mim, foi desgastante, porque eu vinha de um trabalho que eu era super aproveitado, e, a partir daquele dia, eu fiquei um zero à esquerda, mas eu continuei, fiz a minha parte. Os meus últimos dias no Hospital da Unimed foram cruéis, porque eu assinalava ‘pra’ empresa que eu podia participar, entrar em outro setor, fazer outro trabalho que a minha condição de deficiente favorecesse, mas a empresa fechou totalmente as portas ‘pra’ mim, e aí, eu fui demitido depois de seis meses, finalmente. Eu achava que eu ia ficar era louco, mas, graças a Deus, eu perseverei até o fim, e vi que não valia a pena bater de frente com eles. Lugar ‘pra’ trabalhar lá tinha, mas eu não podia obriga-los. Depois, eu vim trabalhar aqui e foi isso que me segurou psicologicamente, pelo fato de aqui eu ser muito útil. (P4).

Neste relato, evidenciamos os rebatimentos psicológicos, eclodidos nos processos de trabalho, os quais, podem vir a desencadear processos adoecedores, como a depressão e o estresse, doenças comuns na atual fase do capitalismo flexível. Alves (2011) ao tratar deste assunto, aponta que o estresse é uma característica da “desefetivação do trabalho vivo”. Desse modo, pondera que

É por mobilizar, com intensidade e profundidade, a alma humana que o novo capitalismo, com sua cultura da fluidez e precarização do trabalho e da vida social, contribui para a epidemia de novas doenças psicossomáticas. As doenças do novo capitalismo atingem mais o homem integral, sua mente e corpo, com o estresse e a depressão sendo sintomas da colonização intensa da vida social pelos requisitos empresariais (p. 98).

Continuando a discussão anterior, temos ainda dois relatos sobre a percepção dos nossos entrevistados acerca da lei supracitada

Até antes do Cepid, eu achava que era só um enchimento nas empresas, mas depois que nós começamos a preparar essas pessoas ‘pra’ serem inseridas no mercado de trabalho e terem acompanhamento diante das empresas, a gente percebe que esses deficientes foram qualificados ‘pro’ mercado de trabalho, que crescem nas suas empresas, se desenvolvem. A Lei de cotas, ‘pra’ mim, hoje, não é apenas uma forma da empresa se sair de um prejuízo que ela pode ter, porque antes, elas corriam ‘pra’ preencher aquela vaga ‘pra’ não pagarem multas. Hoje, eu não vejo assim, elas não levam uma PcD só ‘pra’ preenchimento daquela vaga, levam um profissional capacitado. Se não existisse essa lei, possivelmente seria mais difícil. (P5).

É uma lei que veio ‘pra’ beneficiar a PcD, tem o seu lado bom, que é dar aquele pontapé ‘pra’ que a PcD tenha a sua vaga, o seu momento de ingressar no mercado de trabalho. Por outro lado, a gente vê que as empresas enxergam essa lei como algo que deve ser cumprida, e por conta disso, por exemplo, a PcD consegue se inserir naquela empresa, mas o que garante que ela queria realmente contratar a PcD? Ela queria cumprir a Lei de cotas ‘pra’ se safar da multa, mas não ‘tô’ julgando, porque a gente tem contato aqui com empresas

que realmente gostam. Muitas delas tinham medo, passaram a trabalhar com PcD, e viram: “Ah! Interessante, é só dar acessibilidade, e acabou”. Essa pessoa é inteligente, sabe fazer, é no seu tempo, e também a gente tem o nosso tempo, a PcD tem o tempo dela, então, até nisso não há nada de anormal. Então, as empresas viram que é só dar o tempo dela, dar acessibilidade, que dá certo, o trabalho tem resultado. As empresas que abriram a mente ‘pra’ isso, que se deram essa oportunidade, conseguiram trabalhar com PcD. No início, contratam por conta da Lei de cotas, depois veem que dá certo, que as PcD têm capacidade, que é interessante trabalhar com elas. Mas claro, a gente sabe que se não fosse a lei, ainda tinha muita gente desempregada, então, é interessante, mas não deveria existir, porque ‘pra’ que tem que existir uma lei ‘pra’ empresa abrir os olhos ‘pro’ serviço de uma PcD? Mas essa, infelizmente, é a realidade. (P6).

Unanimemente, os entrevistados pontuaram que, em grande medida, as empresas contratam ou contratavam PcD, em virtude da obrigação legal, demonstrando que esta foi e, em larga escala, ainda é o grande motivador das contratações, em detrimento da conscientização dos empresários. Desta maneira, as falas reafirmam que a lei avaliada é imprescindível para efetivar o direito das PcD ao trabalho. Alguns interlocutores, no desenvolvimento da pesquisa, argumentaram que, a partir da Lei de cotas, determinadas empresas passaram a ter uma maior conscientização, rompendo com preconceitos, estigmas, e enxergando a capacidade das PcD no desenvolvimento de suas funções laborais, propiciando a sua dimensão inclusiva. Destacamos, por oportuno, a seguinte declaração que disserta sobre o impacto da Reforma Trabalhista e da Lei da Terceirização na Lei de cotas.

Agora com a reforma trabalhista, acredito que vai ter impacto na Lei de cotas, porque a maioria das empresas admitem aquele funcionário, passa um período, a fiscalização passa, e eles demitem. ‘Pras’ empresas, é muito bom, porque não tem um vínculo. E a reforma trabalhista mudou muita coisa, porque os empresários demitem, passa aquele período de 6 meses ‘pra’ poder readmitir, então, se a fiscalização aparecer lá, eles dizem: “Não, a gente demitiu recentemente, ainda estamos no período de carência”. Eu acho que isso vai ajudar muito ao empresário, porque não terão mais aquele montante de encargos, mas vai prejudicar o funcionário. E ainda tem outro problema que é quem vai se responsabilizar pelo preenchimento da cota se é a empresa ou se é a terceirizada. Eles dizem: “Ah! Quem vai se responsabilizar é a terceirizada”. E a terceirizada fala: “Não, quem se responsabiliza é quem vai receber o terceirizado”. Aí fica nessa discussão, nesse jogo de empurra-empurra, e quem vai sair prejudicado é o trabalhador. (P1).

Partindo deste relato e das atuais configurações no mundo do trabalho, consideramos relevante dissertar brevemente sobre a reforma trabalhista, em pauta nos debates midiáticos, acadêmicos, entre outros. Esta foi sancionada pelo Presidente da República Michel Temer. Compreendemos que ela arrefece direitos e subtrai garantias trabalhista de minorias. O relator da proposta é Rogério Marinho; que é investigado pelo Superior Tribunal Federal por envolvimento com empresa terceirizada acusada de

ilegalidades no cumprimento da legislação trabalhista; ela foi aprovada pelo Senado brasileiro, por “representantes” que foram eleitos para defender os interesses do povo e não de empresas e corporações.

Sobre esta pauta, observamos os discursos proferidos por Michel Temer; acusado por crime de corrupção passiva pelo procurador-geral da república, Rodrigo Janot; de que o Brasil está avançando para a modernidade. Ver e viver toda desproteção, flexibilização, precariedade e insegurança no mundo do trabalho nos dá sinais de que enfrentamos tempos desafiantes quando se fala de direito dos trabalhadores. É controverso associar a modernidade a uma contrarreforma que viabiliza a prevalência do negociado sobre o legislado, que permite que gestantes e lactantes trabalhem em locais insalubres, que enfraquece o poder sindical, que legaliza a intensificação da exploração por meio do trabalho intermitente, entre outros fatores.

O processo de degradação no mundo do trabalho, despontado pela reestruturação produtiva, agora está subsumido à "modernização" dos diversos modos de exploração do trabalhador, de modo que evidenciamos uma “[...] nova forma de precarização do trabalho, que perpassa a experiência vivida de trabalhadores e trabalhadoras na sua vida cotidiana e que diz respeito à estrutura da própria práxis humana” (ALVES, 2013, p.10). A reforma trabalhista aqui discutida é antidemocrática, pois não dialoga com o conjunto dos trabalhadores e suas representações, sendo prejudicial a estes. Porém, é ainda mais agressiva para as PcD, as quais enfrentam cotidianamente abissais barreiras e percalços para ter acesso ao trabalho. Paradoxalmente, temos que

Na introdução do Relatório sobre o projeto de reforma trabalhista (PL 6787/16), o Deputado Rogério Marinho afirma que “na busca de um resultado o mais amplo e democrático possível, decidimos ouvir todas as partes envolvidas”. No entanto, quando relaciona os eventos e seus participantes não se encontra qualquer menção a representação do segmento das pessoas com deficiência. Desconsidera o principal e fundamental lema das pessoas com deficiência “nada sobre nós sem nós” (FBASD, 2017).

A proposta da reforma em tela defendia a isenção de multas a empresas que descumprissem a Lei de cotas, desde que comprovassem os esforços para a contratação de PcD, o que, conforme sinalizado pela OIT, representaria um esvaziamento da lei, tornando-a inócua. Índices do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS, 2015) revelam que ao menos 827 mil postos de trabalho seriam disponibilizados para esse público se as empresas cumprissem a referida lei, e que mais de 7 milhões deste segmento

se enquadram no que preconiza a legislação, porém, somente 381.322 vagas foram criadas. Desse modo, é perceptível a necessidade de estratégias de fortalecimento dessa legislação ameaçada nos dias atuais.

Ademais, tal reforma regulariza a terceirização, de modo que expõe este segmento a condições mais penosas no acesso ao mercado laboral, bem como obsta o cumprimento da Lei de cotas, na medida em que não há um consenso, por parte dos empregadores, sobre quem deveria cumpri-la, se seria a empresa terceirizada ou a empresa que terceiriza, o que, na prática, pode representar uma desresponsabilização pela efetividade da reserva legal.

Diante do cenário caótico de espoliação das legislações trabalhistas, cabe uma indagação: O que farão os trabalhadores por si e por aqueles cujo poder de negociação inexistem em ambientes insalubres, inseguros e inflexíveis?

Dando continuidade à análise das entrevistas realizadas, temos que, abordando acerca dos desafios e avanços que os profissionais identificam na gestão do Cepid para consolidar a Lei de cotas no Ceará, pontuaram

O que nós avançamos é que realmente temos conseguido cada vez mais colocar PcD no mercado de trabalho, mas uma das grandes dificuldades é que as vagas ocupacionais não contemplam as PcD com mais escolaridade, então, fica uma lacuna, aquelas pessoas que são formadas, que têm pós-graduação, não conseguem acessar. Elas continuam nessa luta e as empresas não abrem caminho 'pra' isso. Então, a gente tem essa dificuldade, a maioria das vagas são 'pra' quem tem baixa escolaridade, é 'pra' serviços na área de limpeza, de reposição de mercadorias. O que avançou foi o fato do deficiente saber que existe um local que está priorizando o atendimento a ele, desde a hora que ele chega aqui na recepção, onde encontra um prédio totalmente acessível, que pode receber qualquer deficiência. Nós temos intérpretes, rampas, Braille, por isso, eu acho que ele se sente mais acolhido. Todo dia, a gente abre o sistema do Ministério do Trabalho, e lá estão todas as vagas, não só as abertas pelas empresas que visitamos, porque aqui a gente vai em busca de vaga também, procuramos as empresas 'pra' saber o que elas estão precisando, e lançamos a vaga no site do Ministério do Trabalho. Observamos o que as empresas solicitam, quais as ocupações mais procuradas, baseado nisso, realizamos os cursos. (G).

Eu acho que o que vem avançando é a conscientização. Também a nossa estrutura, temos funcionários aqui deficientes. Eu não vejo aqui diferença nenhuma enquanto você deficiente e eu não deficiente, eu acho que todas as pessoas que chegam e procuram o Cepid, se sentem em casa, se sentem acolhidas. Eu acho que seria interessante se em cada bairro tivesse ao menos um núcleo do Cepid, iria melhorar muito, porque a gente conscientiza aquele deficiente que ele tem direitos sim, que ele pode viver uma vida super saudável sem precisar do INSS 'pra' receber aquele benefício (Benefício de Prestação Continuada) e ficar dentro de casa, que ele é um profissional. A dificuldade que encontramos é a questão da escolaridade do deficiente, porque, muitas vezes, é muito baixa, tem gente que não é alfabetizada, que ainda 'tá' no início do Ensino Fundamental. Muitas vezes, eu até encaminho 'pros' colégios, ligo 'pra' diretora, tento sensibilizar a diretora 'pra' que ela acolha aquele aluno, e

ele vem todo satisfeito dizendo: “Olha! Eu consegui me matricular”. Aí, a gente faz um curso de formação, já encaminha esse deficiente para o mercado de trabalho. Então, eu acho que o Cepid ‘tá’ contribuindo muito, mas seria melhor se tivesse a questão da divulgação, porque tem muita gente que mora aqui próximo e não conhece. Nós temos alunos de Russas, Maranguape, Maracanaú, Caucaia, Chorozinho, que são encaminhados pelo INSS, porque temos uma parceria, eles vêm fazer a reabilitação ‘pra’ poderem retornar ao mercado de trabalho. Sempre que começa um curso, eu já encaminho ‘pros’ nossos parceiros, ‘pro’ INSS, ‘pros’ institutos das PcD, ‘pro’ Conselho Federal de Serviço Social. Seria interessante se tivessem outros Cepid ‘pra’ alavancar muito mais, alcançar mais pessoas. Eu vejo que os deficientes estão se organizando, estão em busca de direitos, e a gente sempre bate nessa tecla e diz: “Busquem seus direitos! Você pode, você tem um potencial, o mercado de trabalho ainda não conhece, mas se você chegar e mostrar que você pode, com certeza eles irão lhe absorver”. (P1).

Diante da demanda apontada pela última interlocutora, e de outros participantes desta investigação, sobretudo, nas conversas informais com os gestores e com as PcD, tivemos a oportunidade de inserir um artigo na Políticas Estadual para as Pessoas com Deficiência do Estado do Ceará, no qual prevemos a criação e a manutenção de Centros de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência em todas as macrorregiões do nosso Estado, política esta que permanece em vias de conclusão de sua minuta para ser encaminhada para a Assembleia Legislativa, a fim de que seja votada nos próximos meses deste ano de 2018. Prosseguindo na discussão dos avanços e dos desafios identificados na instituição, sinalizaram

O desafio vai ser constante, a gente nunca vai alcançar a perfeição. A tendência é a cada ano fazer uma avaliação, abrir novos cursos, dar direcionamentos a novas empresas. Mas precisa de mais apoio financeiro ‘pra’ que o Cepid consiga tocar em frente o objetivo dele. (P2).

A gente percebe na hora da entrevista, na hora que o processo seletivo inicia, que os desafios são o nível de escolaridade, a falta de experiência, e também tem a questão da acessibilidade para a deficiência auditiva, para o cadeirante, ‘pra’ deficiente visual também, é tanto que a empresa diz logo: “Olha! Eu não sei a Língua de Sinais, eu não posso pegar um cego e aqui não tem acessibilidade ‘pra’ cadeirante”. Quando uma empresa fala que pode mandar cego, surdo, cadeirante, eu corro e a gente ‘dá o gás’. (P3).

Eu acho que se não fazemos mais, é porque as empresas dificultam. O avanço é o pessoal conseguir ser colocado no mercado de trabalho e se qualificar. O desafio é fazer com que esse pessoal seja mantido no trabalho. (P4).

Nós avançamos todo dia, sempre batemos nossas metas anuais. Nesses quatro anos, tivemos um progresso cada vez melhor. A procura do Cepid hoje é mais ampla, não apenas a propaganda de televisão, do facebook, mas o boca a boca do próprio aluno, os próprios deficientes trazem o público deles ‘pra’ cá, e eu vejo que o desenvolvimento desses deficientes no mercado de trabalho só tem a crescer. Temos que ‘tá’ sempre se renovando, melhorando, a perspectiva é crescer mais, fortalecer mais, principalmente na área pedagógica, nos cursos, com mais investimentos. A gente acredita no nosso potencial, por isso, queremos crescer. Não queremos ser apenas nacionalmente conhecidos, queremos ser conhecidos mundialmente. Nosso trabalho é muito sério, é um

marco legal. Nós da área pedagógica estamos sempre estudando, buscando, pesquisando mais, cobrando dos professores, botando a visão do professor também de acordo com os nossos conhecimentos, valorizando o professor que tem uma ideia legal. Tudo que fizemos de melhoria, temos que trazer o resultado ‘pro’ aluno, como também na área esportiva que também tem muito a ver com o mercado de trabalho, porque para os alunos deficientes que fazem esporte ligado a uma empresa na qual trabalham, ela cobre os valores das viagens, e eles lá fora levam o nome das empresas e do Cepid que é o local onde eles treinam. Para nós, as pessoas deficientes e não deficientes estão na mesma balança, lógico que o zelo, o cuidado e a prioridade são para os deficientes, mas não de forma separada. A gente trabalha com esse perfil sem valorizar a deficiência, valorizando a capacidade dessas pessoas, e isso, buscamos a todo instante, para a pessoa ter a sua autoestima e a credibilidade de dizer: “Eu sou capaz. Eu posso. Eu vou conquistar. Eu vou conseguir”. E, ‘pra’ isso, a gente oferece todos os suportes. (P5).

O Cepid trabalha em parceria com a Lei de cotas, porque as empresas sabem que têm que contratar PcD, mas se perguntam: “Cadê as pessoas profissionais?”. A Lei de cotas diz: “Contrate PcD!”. Então, nós vamos capacitar essa pessoa ‘pra’ ela não ser só um número, não ser uma pessoinha que safou a empresa de pagar uma multa. Ela vai com dignidade, com uma profissão, capacitada, vai conseguir exercer a função dela, e esse é o nosso orgulho, é o que nos deixa satisfeitos, realizados. O Cepid é muito organizado, é um centro novo, que vem mantendo um padrão com qualidade, desde o início, e sempre tem avançado, porque a gente tem material com qualidade, tem bons profissionais. Relacionado à Lei de cotas, a cada ano, temos conseguido atender às metas. Nós temos nossas metas internas, que servem ‘pra’ atingirmos os nossos objetivos; sempre temos procurado manter as nossas metas elevadas; e tem as que vêm da STDS. (P6).

O interlocutor (P6) relata que a instituição sempre consegue atingir as metas estabelecidas, porém, percebemos pelos dados disponibilizados pelo órgão que estas são essencialmente quantitativas. Não obstante, seria imprescindível que elas contemplassem, além da quantidade de pessoas que se cadastram no equipamento e que se profissionalizam, a qualidade do acesso ao mercado de trabalho e da permanência neste, buscando fomentar estratégias para reduzir as taxas de evasão, o desvio de função e a superexploração da força de trabalho.

Uma indagação que surgiu durante o estudo foi: depois da qualificação profissional realizada pelas PcD no Cepid, estas conseguem se inserir no mercado de trabalho formal? Entretanto, o local não nos repassou dados desta inserção, após a profissionalização por meio dos cursos ofertados, disponibilizando apenas indicadores de pessoas e dos tipos de deficiência cadastrados na instituição, porém, as tipologias de deficiências que constam no seu sistema eram deficiência física, intelectual, auditiva e visual, não caracterizando a especificidade da deficiência em leve, moderada ou grave, tampouco, informava se eram cadeirantes, cegos, surdos.

Não obstante, na pesquisa de campo, constatamos que o público assistido pelo Cepid é, majoritariamente, composto por pessoas sem deficiência, em menor medida, há

peças reabilitadas pelo INSS e existem PcD leves, com deficiência visual monocular, deficiência auditiva parcial, entre outras. Essa foi uma grande surpresa para nós, depararmos com um órgão criado para atender as demandas de profissionalização das PcD, e este não conseguir absorver prioritariamente este público. Isso pode estar relacionado a diversos fatores, como a insuficiência da divulgação do Cepid, o isolamento social das PcD, a dificuldade para acessar o local, pois os transportes públicos nem sempre são acessíveis e seguros, a distância do equipamento para determinadas regiões em que residem esses indivíduos, e a oferta de cursos dissociada dos interesses e da afinidade das PcD. Este último fator pode ser constatado, através da seguinte colocação

Nos cursos, a gente tem deficientes visuais monocular, não temos cego total, tinha aqui um curso que era adaptação de texto em Braille, 'num' curso de informática básica, a gente colocava, geralmente, uma equipe de dez cegos, também no curso de massoterapia. Geralmente, os deficientes visuais procuram cursos específicos, como massoterapia, informática para cegos, ou a gente coloca também de adaptação de texto em Braille. No momento, a gente não tem esse curso, geralmente, quando oferecemos esses cursos que estão acontecendo de recepcionista, assistente administrativo, eles não querem. (P1).

Pelo que identificamos nesta investigação, os cursos disponibilizados na instituição reproduzem a lógica do mercado. São ofertadas profissionalizações em áreas, cujo teor de aproveitamento das potencialidades das PcD é reduzido, isso se dá, talvez, por ser uma estratégia de redução de despesas na profissionalização, pois estes cursos podem ser menos dispendiosos, além disso, os profissionais qualificados nesses ramos possuem uma maior chance de absorção pelas empresas.

Aprendemos, durante o desenvolvimento dessa investigação, que os dados dos atendimentos realizados pelo Cepid são vagos e gerais, não dispo de um sistema de avaliação e monitoramento das ações e dos atendimentos prestados. Não há, por exemplo, registro de questões de gênero, orientação sexual, etnia, renda, faixa etária, composição familiar, entre outras informações sobre os usuários dos serviços executados pelo equipamento. Isto acontece também nos demais órgãos estaduais no tocante aos serviços, ações e programas para PcD, de modo que as informações que envolvem as políticas públicas voltadas para este público no Ceará são restritas e incertas.

Observando esta problemática, inserimos um artigo na Política Estadual para as Pessoas com Deficiência do Estado do Ceará prevendo a criação e a manutenção de um Sistema de Avaliação e Monitoramento no âmbito das políticas públicas estaduais para PcD. Retomando à discussão sobre os entraves para a ampliação da abrangência do

Cepid, abaixo seguem colocações de entrevistados que discorreram sobre os desafios para expandir a capilaridade da instituição para outras regiões do Ceará.

O Cepid é ‘pra’ todo o Estado do Ceará, mas a gente não está abrangendo todos os municípios, a única coisa que sabemos é que, primeiro, o Cepid ‘tá’ dando certo aqui, ‘tá’ beneficiando mais as pessoas aqui no entorno. A gente já atingiu cidades mais próximas e a região metropolitana de Fortaleza, mas nós não conseguimos mostrar o nosso trabalho na prática em outros locais mais distantes, não porque o Cepid não queira, mas porque existe todo um sistema que ainda não propiciou isso. Se nosso trabalho tivesse condições de ser feito também em outras cidades, ‘pro’ benefício daquelas PcD lá, também seria bom. Se tivesse um polo do Cepid em outras cidades, seria bom, se existisse um polo que atuasse nas escolas também. Inclusive, o nosso projeto do Cepid foi feito também em Sobral, mas a gente depende de recursos, e, infelizmente, tem a crise do Brasil. O governo teve a boa vontade de levar para Sobral, tínhamos outras localidades como no Cariri, e isso foi em 2015. Um ano depois da inauguração, o Cepid já ‘tava’ expandindo, com um ano, já ‘tava’ com visão de Estado, mas, infelizmente, a gente ‘tá’ esperando que as condições do Brasil mudem, ‘pra’ que possa retomar de novo esse trabalho, ia ser bem interessante o Cepid em várias localidades, atendendo PcD. O nosso trabalho é inclusivo, é voltado ‘pra’ PcD, mas ia beneficiar toda a sociedade, todas as pessoas iam poder fazer nossos cursos, independente de ter ou não deficiência. Pelas condições, a gente vai ter que aguardar mais um pouco ‘pra’ ampliar esse projeto. (P6).

Há três anos, tentamos implantar um novo núcleo do Cepid, mas não tivemos sucesso, não houve aquele apoio e não foi ‘pra’ frente, mas o nosso objetivo era criar núcleos, principalmente, um em cada região do Ceará, naqueles municípios mais desenvolvidos, no Crato, em Sobral, mas nós não conseguimos. Tentamos levar um núcleo ‘pra’ Sobral, e lá começamos com os cursos, como informática à distância, e um pouco na parte do esporte, mas não tinha o envolvimento do poder público, não tinha a adesão do deficiente, então, ficava complicado ‘pra’ gente estar longe sem um apoio, sem um respaldo. (G).

Nestas falas, os interlocutores denunciam a interrupção da ampliação do Cepid para outras localidades, em decorrência, entre outros fatores, da crise econômica e da falta de investimentos do Governo, o que vem acontecendo nos diversos serviços e ações voltadas para as PcD não só do Ceará, mas nos demais Estados brasileiros.

Quando indagamos como estes avaliam a atuação do Cepid na inserção de PcD no mercado de trabalho formal, no Ceará, e se o consideram um instrumento de inclusão social, seis entrevistados pontuaram que sim e um declarou que parcialmente, conforme expresso abaixo

Eu acho que não totalmente, porque, por exemplo, nós já visitamos algumas empresas que tinham pedido PcD auditiva e que no local de trabalho não tinha um intérprete, então, eles ficavam sem se sentir incluídos, e aí, quando a gente faz a visita e vê isso, tentamos explicar ‘pra’ empresa que ela precisa propiciar a inclusão daquele trabalhador. Nós já abrimos portas, já fizemos cursos aqui de Libras, e recebemos pessoas de empresas, de escolas, ‘pra’ que elas possam querer aquele tipo de deficiência e o deficiente se sinta mais livre. Teve outros momentos em que a gente não fez uma capacitação longa, mas eles pediram

‘pra’ gente dizer, ensinar as coisas mais básicas sobre como se comunicar com os surdos. Então, eu acho que ainda está em processo. Realmente, a inclusão é difícil, principalmente, com algumas deficiências, as barreiras estão aí, não só as arquitetônicas, mas as atitudinais também. Algumas pessoas veem o deficiente como incapaz. Nós tivemos empresas, por exemplo, que queriam que a gente encaminhasse PcD ‘pra’ não fazer nada, eles diziam ‘pras’ PcD ficarem em casa, em vez de trabalhar, não queriam nem que elas fossem ‘pra’ empresa, era só ‘pra’ cumprir a Lei de cotas, a gente não aceita isso. As empresas também queriam contratar ‘pro’ esporte, só ‘pra’ ficar treinando aqui, mas a gente também não aceita. Se eles querem um atleta, a gente vai encaminhar, mas ele terá que ter um trabalho na empresa, nem que seja de divulgação, de falar do que ele superou quando entrou no esporte. Nós temos gente da seleção brasileira que entrou aqui com a autoestima lá em baixo, achando que a vida tinha acabado, porque a maioria das PcD daqui do Cepid são PcD adquiridas, através de acidentes, de tiro, desse tipo de coisa, então, a pessoa não nasceu com aquela deficiência e quando se deparou com aquela situação, achou que a vida tinha terminado, e, muitos, depois que vieram ‘pra’ cá, que se engajaram no esporte ou que fizeram cursos e que foram encaminhados para o trabalho, melhoraram. Eu acho que o Cepid tem sido muito importante na vida dos deficientes, mas ainda tem muito o que avançar, principalmente, com relação às condições de trabalho que as empresas têm que oferecer. (G).

Com certeza, eu acho que aqui é uma referência. Eu acho que além de você inserir no mercado de trabalho, tem que mostrar uma estrutura ‘pra’ acolher aquele deficiente, ‘pra’ ver que ele tem potencial, nós oferecemos isso. Eu vejo que ainda estamos engatinhando, não chegamos ainda onde realmente queríamos, que era uma quantidade bem maior de deficientes, a gente percebe que tem poucas PcD nos cursos. A gente só iniciou a inclusão, mas ainda temos que fazer a sensibilização com os empresários, porque é muito difícil. (P1).

A gente capacita a PcD e consegue incluir. Muitos atletas meus hoje estão empregados no mercado de trabalho e fizeram cursos aqui. Eu lembro até de uma determinada empresa que escolheu vinte e poucos funcionários paratletas, eles ficavam um turno na empresa. Quando a gente chegou lá, eles não tinham espaço ‘pra’ cadeirante, mas a empresa se adequou, colocou elevador, remanejou algumas salas para que o cadeirante tivesse acessibilidade, aumentaram a porta do banheiro. A empresa ‘teve’ um problema depois, fechou e teve que demitir, foi à falência, mas ao menos, ela tentou se adequar na época em que recebeu os funcionários. Não foi só contratar e deixar jogado não, ela procurou encaixar eles em determinada função, teve uma preocupação em relação a isso. (P2).

Esta declaração demonstra uma situação exitosa em que a empresa buscou se adequar às necessidades específicas das PcD, representando um avanço no tocante à inclusão laboral deste público, entretanto, essa parece ser uma exceção à regra, em que as PcD buscam, na maioria das vezes, adaptar-se por si só às condições de trabalho oferecidas, sem haver uma contrapartida da empresa. Dando segmento às colocações sobre a inclusão social por meio das ações do Cepid, foi-nos dito

O Cepid trabalha com isso, agora recente nós tivemos o Moda acessível que é um desfile que acontece, e que a gente não vê no mercado. Aqui, tentamos inserir mesmo, seja no mercado de trabalho, seja no curso, seja no esporte. (P3).

Aqui 'tá' só ganhando força, se não 'tá' melhor, é por essa situação econômica que atinge a todos. Eu percebo a inclusão social por meio de alunos praticando esportes, fazendo cursos, concursos 'pra' exercer a função 'pra' qual foi instruído, e também pela colocação no mercado de trabalho. (P4).

Esta última narrativa expressa os efeitos da crise econômica no arrefecimento da prestação dos serviços prestados pelo órgão, rebatimentos esses que se estendem para as políticas, programas e projetos voltados para as PcD. Dando segmento à análise da temática anterior, temos

Desde quando o centro foi feito, nós temos dois tipos de material inclusivo aqui, o físico e o humano. No físico, você vê que a rampa é de correta inclinação, você não vê aqui uma rampa que o cadeirante não possa rolar com a sua cadeira, eles sobem perfeitamente. Nós temos dois cuidadores prontos 'pro' que as pessoas precisarem, ficam à disposição das PcD. As portas são largas 'pra' passar cadeirantes. Nós temos intérprete de Libras, chegou um surdo, ele se sente muito bem, porque 'tá' tendo a comunicação no próprio idioma dele, nós temos comunicação e material em Braille se a pessoa quiser, se ela quiser o material com áudio, ela vai ter esse acesso. Nós temos capacitação em Língua de Sinais. O prédio foi feito de forma inclusiva, temos piso tátil no prédio todo. A comunidade tem muito respeito pelo papel social que o centro tem. As pessoas têm um cuidado com esse prédio que, às vezes, até a gente fica admirado, independente da localização, ele é bem cuidado. (P6).

Questionados se os profissionais conhecem outros programas/ serviços/ equipamentos de inserção de PcD no mercado de trabalho no Ceará, seis entrevistados informaram que sim, apenas um disse não conhecer. Todavia, todos consideraram que é importante haver uma articulação do Cepid com estes, de modo que declararam

A nossa unidade está ligada diretamente com o Sine IDT. Eu acho que é importante essa articulação, até porque foi através dessa parceria, que nós pudemos executar algumas ações aqui, a gente passa relatório 'pra' lá, os nossos dados entram nas estatísticas deles. Conhecemos também algumas associações que trabalham com PcD, temos contato com elas. A nossa diretora está ligada ao CEDEF, é uma pessoa muito articulada, ela está lá, por isso, eu acho que ela pode ver o que todas as entidades trabalham, de que forma a gente pode contribuir, e a gente 'tá' aberta a contribuir, 'pra' melhorar a vida do deficiente, o Cepid 'tá' aberto a qualquer coisa. (G).

Nós temos o INSS, que é nosso parceiro, além do SESI, da Coordenação das políticas públicas para os idosos e para as PcD, as prefeituras, os conselhos, as empresas privadas e as públicas. Eu conheço também o trabalho da associação de mulheres cadeirantes, a associação beija-flor que é 'pra' quem tem lábio leporino. No Cepid, a gente tem algumas parcerias no Dia D de contratação da PcD, esse é um dia de contratar. Nesse dia, vem os empresários, as empresas parceiras, e a gente tenta sensibilizar outras empresas 'pra' que elas venham conhecer as PcD. Essa ação acontece uma vez por ano, no mês de setembro. Uma semana antes do dia, mandamos uma carta convite 'pras' empresas, são montados estandes de cada empresa, avisamos 'pras' PcD, vamos nesses institutos, Instituto dos Cegos e todos os outros, nos conselhos das PcD, nas associações, a gente faz essa mobilização de todas as empresas que têm

deficientes. No dia do evento vem cerca de seiscentas, oitocentas, mil PcD. Durante o dia todo, as empresas ficam com os estandes das vagas, entregam as cartas de emprego, fazem as entrevistas. (P1).

Conheço a APAE, que tem um núcleo de profissionalização inclusiva. Acho que não existe uma articulação entre os órgãos, até porque, por exemplo, a gente sabe que o Cepid recebe uma verba, um recurso, a APAE também recebe uma verba. Eles acabam não tendo muito essa interação, porque se um órgão indicar 'pra' alguém fazer um curso em outro canto, ele não recebe, acabaria não tendo algum retorno financeiro, embora eu ache que se um ajudasse o outro, seria bom. Eu nunca vi uma troca de informações, de um ir lá ver como acontece a profissionalização do outro, até porque são órgãos bem estruturados, não que você não tenha o que aprender com o outro, eu acho que tem, são trocas de experiências do que deu errado, do que deu certo. (P2).

Conheço dentro da STDS, o Laboratório de Inclusão. Nós operamos no mesmo sistema que o Sine, tanto que se uma pessoa se inscreveu 'pra' uma função no Sine, no nosso sistema, a gente não consegue inscrever novamente. A gente tem parceria, às vezes, pedimos uma indicação de lá, e eles indicam a gente 'pras' empresas, existe uma parceria sim dos órgãos que são dentro da mesma secretaria. (P3).

Eu 'tô' por fora. Antes, eu ia muito 'no' Instituto dos Cegos, lá tinha um programa parecido com o nosso, mas era aquela coisa bem substancial. O Cepid foi uma inovação 'pra' nós cegos cearenses, apesar de muitas pessoas ainda não conhecerem, ele existe, e isso é uma realidade. O que move o Cepid são as parcerias. Com certeza é importante essa articulação, é como se fosse um elo onde cada um tem a sua participação e esse elo é o que faz girar. (P4).

A respeito de como os profissionais entrevistados percebem/ avaliam o acesso de jovens com deficiência ao mercado de trabalho, e quais as barreiras para este, comentaram

O que eu posso lhe dizer é que 'pro' deficiente é mais difícil, porque as empresas têm problemas arquitetônicos, a juventude se depara com uma dificuldade maior, e eu imagino que se um jovem que não tem deficiência já encontra barreira 'pra' entrar no mercado de trabalho, porque precisa ter experiência, qualificação, e, muitas vezes, o jovem não tem, tem que ter alguém que abra a primeira porta 'pra' ele, imagine aquele que tem deficiência. Então, eu acredito que a dificuldade do jovem seja maior do que a de um adulto. A gente até tem feito um trabalho nas empresas 'pra' elas flexibilizarem as vagas, as condições, e nós temos tido um pouco de sucesso, sabemos, não somos inocentes, que elas 'tão' fazendo isso, porque 'tá' difícil 'pra' elas também encontrar aquele profissional que elas querem. (G).

Interessante identificar nesta colocação que a gestora do equipamento não soube informar se há uma maior dificuldade de inserção laboral pelo viés geracional, o que corrobora com a nossa percepção de que o órgão não dispõe de um sistema de dados preciso sobre tal acesso. Continuando os relatos sobre a problematização supramencionada, temos

Eu acho muito mais fácil para os jovens se inserirem, porque as PcD que vêm 'pra' cá depois dos 40 anos é muito mais difícil, por conta da escolaridade. Hoje em dia, as escolas já estão absorvendo esses jovens, que, muitas vezes,

têm uma deficiência adquirida. Como os jovens com deficiência adquirida já estavam no mercado de trabalho, já estavam na escola, conhecem o mercado, então, eles são muito mais absorvidos, é só a gente qualificar, adaptar esses jovens para a nova realidade. Nós temos jovens aqui, por exemplo, que dizem: “Ah! Eu não sou qualificado, não tenho como me inserir no mercado de trabalho”. Eles ficam na questão do esporte, eles têm bolsa atleta, então, já é um incentivo. Ele está recebendo bolsa, está treinando e estudando, com certeza, ele estando qualificado, vai se inserir no mercado de trabalho. Eu acho que a visão da empresa ‘tá’ mudando, por exemplo, se você não tem experiência na área, mas é qualificado, e se tem alguém que é experiente, mas tem mais idade, ele absorve muito mais esse que está qualificado, porque está atualizado. Tem o setor de inclusão na STDS e tem o setor de jovem aprendiz que forma turmas ‘pros’ deficientes jovens, eles procuram as empresas e encaminham aqueles deficientes para o estágio. (P1).

Na verdade, eu vejo pouquíssimos jovens no mercado de trabalho. Acho que é pela pouca procura deles, porque aqui no Cepid a gente ‘tá’ de portas abertas, recebemos pessoas a partir de 16 anos, mas não tem uma procura grande de jovens; às vezes, vemos procura através do esporte, nós vamos divulgando o centro nas competições, nos eventos; não sei também se é por conta da pouca divulgação, se tivesse uma divulgação do Cepid nas escolas da prefeitura, do Estado, para conversar com os pais, mostrar a importância da profissionalização, porque muita gente ainda não conhece. Falta uma divulgação mais forte e mais direcionada. Percebo que, hoje, as PcD estão começando a sair de casa, a estudar, eu tenho atletas que estão fazendo faculdade. Mas também, você vê jovens saindo da escola, porque acha que ela não ‘tá’ preparada. (P2).

Quando eu vejo um jovem com deficiência que não teve experiência profissional, é mais fácil sim se inserir no trabalho. Hoje, a PcD jovem não tem tanta dificuldade. Logo no início, a empresa falava: “Manda até 35 anos”. Mas a gente falava que não podia fazer isso, porque é discriminação, a gente pedia para a empresa avaliar o candidato. O que percebemos, e até mesmo os nossos ‘clientes’ comentam, que a PcD jovem tem mais facilidade sim, dependendo do desempenho, do tipo de deficiência, do nível de escolaridade, tem mais chance de ser inserida no mercado de trabalho. (P3).

Eu vejo a dificuldade pelo meu filho que é jovem, agora que ele veio conseguir um trabalho e foi como estagiário, apesar dele ‘tá’ fazendo faculdade, ele teve uma dificuldade enorme. A gente ‘tá’ dando a maior força, o que eu quero mesmo é que ele termine a graduação, porque eu acho que as possibilidades são maiores. Muitas empresas ao se deparar com as PcD, acham que é um bicho de sete cabeças, elas não param ‘pra’ ouvir, não param ‘pro’ deficiente mostrar o que sabe fazer. Eu lembro quando eu era jovem, não tinha Lei de cotas, não tinha lei que me amparasse, eu sofri muito ‘pra’ conseguir trabalho, eu ia nos locais fazer fichas, e o pessoal dizia: “Não tem nem ‘pra’ quem não tem deficiência, imagine ‘pra’ você”. E eu dizia que eu só tinha uma diferença, eu iria insistir até o fim. Trabalhei aqui no Ceará, depois fui embora ‘pra’ São Paulo, lá eu me especializei em auxiliar de radiologia, e quando eu cheguei aqui, eu ‘meti as caras’, foi difícil, mas foi na base do quem indica. Eu também pedi ‘pra’ uma empresa que resolveu me acolher, mas eu tive que passar por muitas barreiras da própria empresa, por exemplo, eu falei com a gerente e ela disse: “Não! Você não pode trabalhar aqui não”. E eu disse: “Mas eu não quero trabalhar, quero só pedir um estágio”. E ela falou: “Não pode!”. Aí, depois, eu voltei nessa empresa com a carta de um médico do Hospital Geral pedindo ‘pra’ eu falar com um dos sócios, eu cheguei lá com essa carta e falei ‘pra’ ele que já tinha feito um estágio em São Paulo, que eu já tinha trabalhado lá, mas ele disse que a clínica não era dele e que ia falar com o dono, e eu pedi ‘pra’ fazer um pedido: “Me leve até o dono”. Quando eu cheguei lá, o dono falou que não podia me empregar, que a situação estava crítica, aquela mesma

história de sempre, mas aí eu disse que queria só um estágio sem remuneração, que queria só praticar o que eu aprendi. Ele autorizou e com uma semana que eu comecei a estagiar, ele perguntou se eu não queria ficar o dia todo, porque eu ficava meio período. Desse estágio do dia todo, eu fiquei dezoito anos e meio trabalhando lá. Foi uma barreira que eu quebrei que eu nem acreditava, mas eu quebrei. Depois, eu ministrei cursos em relação a essa profissão, hoje, têm pessoas que trabalham no Instituto Dr. José Frota (IJF) que foram meus alunos, o legado que eu posso deixar é isso aí, e eu fiquei muito satisfeito, porque valeu a pena ser perseverante. (P4).

Este relato demonstra os percalços encontrados pelo nosso interlocutor, que é cego, para conseguir uma oportunidade de trabalho, especialmente pela resistência e pelo preconceito, por vezes, velado das empresas, e sinaliza que, a partir desta experiência profissional, ele pôde se especializar e aprimorar seu desempenho profissional. Prosseguindo na discussão anterior, nossos entrevistados elencaram

Pelo contato que nós temos com as empresas, muitas acham melhor contratar um jovem que ‘tá’ começando agora, e colocar nele os moldes da empresa, trabalhar nele, do que pegar uma pessoa que já vem de uma outra empresa. A gente acha isso interessante e passa isto ‘pros’ alunos também, é até uma motivação ‘pra’ eles quando a gente diz: “Olha! Você que ‘tá’ indo ‘pro’ primeiro emprego, tem uma novidade boa ‘pra’ você. O Cepid vai te capacitar, mas saiba que as suas chances, hoje, no mercado podem começar a aumentar, tanto quanto aquelas pessoas que têm experiência”. Isso acontece, porque têm locais, hoje, que estão tendo muita dificuldade em inserir uma pessoa que já veio de outra empresa do mesmo ramo, ‘tão’ tendo muita dor de cabeça com aquele profissional que quer trazer a outra empresa ‘pra’ nova empresa. Vejo que os alunos acham isso legal. Eles pensam: “Interessante! Então, eu posso me deixar moldar pela empresa, porque eu não vou ‘tá’ com vício antes. Eu não vou dizer ‘pro’ meu chefe que lá na empresa que eu trabalhava, a gente fazia assim”. Claro que a experiência é sempre bem-vinda, por outro lado, a gente sabe que existe aquela questão de concorrência, às vezes, o local quebrou e você diz que lá trabalhava assim, mas lá quebrou. Então, o supervisor, a direção, não quer saber daquela pessoa que já vem com vícios, com seus ‘maneirismos’, a sua forma de trabalhar, eles querem moldar a pessoa. (P6).

Pelo que visualizamos, não há um consenso quanto à inserção laboral de jovens com deficiência. Para alguns profissionais do Cepid, o acesso deste público é mais fácil, e para outros, é mais complexo. Diante desta imprecisão, torna-se desafiante pensar estratégias de inclusão no mercado de trabalho formal contemplando esse recorte geracional. Esta indefinição se estende para os dados oficiais dos Governos municipais, estaduais, locais e nacionais, de modo que esta investigação não é suficiente para preencher esta lacuna, sendo necessário novos estudos que abordem essa questão.

Evidenciamos a narrativa citada acima por enfatizar a preferência das empresas pela contratação de jovens, uma vez que estes se moldariam mais as suas determinações, demonstrando uma estratégia que produz a “base psicossocial da

“captura” da subjetividade do trabalho como novo modo de controle social do capital”. (ALVES, 2011, p. 109).

Abordando acerca das metamorfoses geracionais que se expressam no mercado laboral, na reestruturação produtiva, Alves (2011) considera que temos discutido insuficientemente sobre tais mudanças. Sobre isso, ele disserta

(...) o processo de reestruturação produtiva é um processo de reestruturação das gerações de trabalhadores que constituem os coletivos de trabalho nas empresas. O “transformismo” do contingente etário de uma empresa é um dos aspectos que tende a contribuir para a “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital. Tem ocorrido uma mudança conceitual nos sistemas de recrutamento das empresas, que procuram empregar jovens cursando ensino superior (...) inculcados nos valores, expectativas e utopias de mercado, e, portanto, mais dispostos a “colaborar” com as metas do novo capitalismo flexível. (p. 108).

Discorrendo sobre as estratégias neoliberais de promover consentimento dos trabalhadores às “metas” ditadas pelo processo produtivo toyotista, (*ibid*, p.121) sinaliza que “(...) estamos diante de um processo contraditório de construção de nova hegemonia do capital na produção, envolvendo nexos geracionais que tendem a resistir, mais ou menos, às novas implicações subjetivas do toyotismo”.

Interpelados se as barreiras no acesso de PcD ao mercado de trabalho formal se acentuam pelas questões etárias, de renda, de gênero, de etnia, do tipo de deficiência, do grau de instrução, entre outros condicionantes, todos responderam que sim. Entretanto, quanto às dimensões apontadas houve dissensos, embora todos concordassem que o tipo de deficiência e o grau de instrução influenciam nesse acesso, conforme sinalizam os relatos abaixo

As empresas querem alguém que tenha uma pequena deficiência, é tanto que o Ministério do Trabalho, às vezes, faz uma análise do que ele considera deficiência ‘pra’ entrar na Lei de cotas, porque eles também já se depararam com isso. Eu consigo ver essas barreiras quanto à escolaridade, ao grau de instrução, pela experiência e pelo tipo de deficiência, por exemplo, o cadeirante, no mercado de trabalho, tem mais dificuldade, as empresas também inserem muito pouco o deficiente intelectual, porque elas não querem. Se tiver outra deficiência, elas preferem, porque acham que vão ter mais dificuldade de lidar com aquela pessoa, que a capacidade de compreensão dela é mais limitada. Os tipos de deficiência mais solicitados são as pessoas que faltam um membro, que cortou um dedo, até o deficiente auditivo não totalmente surdo é bastante procurado, porque as empresas acham que é mais fácil, porque não mexeu no intelecto, a capacidade da pessoa trabalhar permanece quase cem por cento. (G).

Só percebo diferença pelo grau de instrução e pelo tipo de deficiência, porque o mercado ainda tem esse preconceito. Eles não absorvem todo tipo de deficiência, infelizmente, o que eu acho que é mais difícil de se inserir é o

deficiente total, o deficiente visual, o deficiente intelectual e o cadeirante. A gente teve uma empresa parceira daqui que recebeu bastante deficiente intelectual, mas vale ressaltar que são os com deficiência leve, porque existem três tipos de deficiência intelectual, a leve, a moderada e a grave, a gente encaminha também o deficiente com down, mas não muito. A Lei de cotas não especifica o tipo de deficiência que a pessoa tem que contratar, então, os empresários se aproveitam. Às vezes, as pessoas têm só uma deformidade no corpo, uma limitação, e já são consideradas deficientes físicos, tem reabilitados que têm só uma hérnia de disco, e a empresa pensa: “Pronto! Já cumprimos a Lei de cotas”. (P1).

Independente de ter ou não a deficiência, existe uma disparidade entre o sexo feminino e masculino, mas eu acho que a barreira maior é a acessibilidade, a barreira arquitetônica. Às vezes, quando um funcionário de uma empresa se acidentou, se tornou deficiente, ela é obrigada a manter ele e vai tentando se adequar. Mas também tem a questão da escolaridade, a partir do momento que você impõe isso, também é uma barreira muito grande, porque as PcD largam logo os estudos. Eu vejo pelos meus atletas que diziam: “vou estudar ‘pra’ que, se não consigo entrar no mercado de trabalho?”. Então, vai ‘pro’ emprego informal, eu tenho atletas, hoje, que vendem flanela no sinal. Também em relação à renda, uma PcD com mais condições financeiras, vai conseguir se capacitar, tem uma estrutura melhor, já fez cursos, teve uma estimulação precoce, teve um apoio, assim, ela se sente mais autônoma. (P2).

O entrevistado P2 denuncia a situação vivenciada por jovens que, não encontrando uma oportunidade de trabalho, submetem-se a vender flanelas no sinal, dentre outras atividades. Como meio de ultrapassar este desafio, a informalidade, o trabalho autônomo, surgem como uma alternativa aos ardis do precário mundo do trabalho que permeiam o cotidiano juvenil.

Como solução para o desemprego, difundem-se a ideia da informalidade e do empreendedorismo, constituindo-se como a única possibilidade de sobrevivência para inúmeras pessoas. O empreendedorismo pode ser ainda mais presente para os segmentos que encontram maiores dificuldades de inserção laboral formal, como por exemplo, os jovens, os idosos, as mulheres que empreendem esforços para ter o seu próprio negócio. Para isso, o setor financeiro investe em campanhas e propagandas de incentivo ao microcrédito para as atividades empreendidas por estes públicos que se tornam “empresários” de si mesmos.

Este vem se constituindo como uma “saída” para a crise do mundo do trabalho que se alastra e agrava cotidianamente. Todavia, essa alternativa vem ampliando a dependência econômica e o endividamento desses grupos sociais, alimentando o setor financeiro ao passo que o setor produtivo se fragiliza. Tais estratégias de superação da crise pelos esforços pessoais pautados no empreendedorismo, no trabalho autônomo, na informalidade, escondem o fato de que o mercado não absorve todos segmentos populacionais, mas exclui e segrega, apresentando fórmulas mágicas de superação da

crise com o mítico discurso de que “seu sucesso só depende de você”. Dando seguimento à discussão tecida anteriormente quanto aos condicionantes do acesso de jovens ao trabalho, obtivemos

Não percebo diferença de gênero, isso acontece muito pouco. A PcD não tem faixa etária para o mercado de trabalho, enquanto ela tiver vigor, ela ‘tá’ apta, é tanto que ‘pro’ jovem aprendiz não é exigido faixa etária. Hoje, a maioria das empresas querem contratar os reabilitados, eles são mais seguros do que os homologados pela deficiência, porque ‘pro’ reabilitado, aquele certificado dele é ‘pro’ resto da vida, é vitalício, é inquestionável aquele laudo, segundo a Secretaria Regional do Trabalho, já o laudo de homologação, amanhã pode haver uma mudança na lei e aquele CID não entrar mais. Quanto ao grau de instrução, às vezes, a empresa quer um auxiliar administrativo e diz que quer um candidato com Ensino Superior e a gente diz: “Não! Vamos tentar um com Ensino Médio completo”. A gente vai conversando e se entendendo. O grande desafio mesmo são os tipos de deficiência e a escolaridade, quanto à experiência, a maioria das empresas já nem pede, mas o nível de escolaridade pesa muito. (P3).

Eu acho que depois que você passa dos 30 anos, tudo muda ‘pra’ pior. Quando eu saí da clínica que ‘tava’ trabalhando, eu não acreditava que eu fosse conseguir outra coisa, eu só consegui, porque me profissionalizei em revisão Braille e pude continuar minha carreira profissional, porque se não fosse isso, ficava mais difícil, o máximo que eu podia conseguir era um emprego de atender telefone e olhe lá, porque a discriminação é muito grande com uma pessoa mais velha que tem deficiência. Não me diminuo por conta disso, eu acredito no meu potencial, mas a sociedade é que tem essa problemática. Uma vez, o meu patrão me pediu ‘pra’ eu conseguir uma pessoa ‘pra’ ele, e disse: “Eu ‘tô’ precisando de um digitador, mas não me arranje uma pessoa cega não”. Aí eu falei: “Por que? Cego não tem mão?”. E ele disse que é porque cego dava muito trabalho. Temos muita dificuldade, quem vive na pobreza vai ter sempre, mas eu digo na minha condição de cego, que a gente sofre um pouco mais, porque precisa ter produtos adaptados, o custo vai ser mais alto. Eu acho que a mulher tem mais dificuldade ‘pra’ se inserir no mercado de trabalho, principalmente a mulher com deficiência, infelizmente. Pode ser até que tenha mudado, mas até um tempo desse, a realidade era essa. Eles (empregadores) alegavam coisas absurdas, que a deficiente pode ter filho, sim, mas e daí? Ela é uma mulher como qualquer outra. As mulheres que não são deficientes não têm filho? E aí, eles diziam que era a norma da empresa e pronto. Quando eles veem que não conseguem vencer pelo argumento, eles são taxativos, são logo brutos ‘pra’ dizer a verdade. Quando eu comecei a ministrar curso de auxiliar de radiologia, minha esposa foi uma das minhas alunas, e quando a gente tentou vaga ‘pra’ ela no IJF, disseram: “Não, ela é mulher. Aqui a gente emprega mais é homem”. É lamentável! Em relação ao tipo de deficiência, existe uma diferença. Eu acho que o deficiente visual é mais difícil de ser inserido no mercado de trabalho. Quando você vê um deficiente visual inserido, ele já tem todo um histórico de estar empregado há muito tempo e de fazer um serviço específico, sempre foi muito difícil, a gente tira pelas estatísticas do Sine. Eu conheço pessoas negras que trabalham, mas meu filho me falou uma coisa que eu fiquei pensando, ele disse: “Pai, eu só não consegui emprego ainda, porque sou moreno”. Eu disse ‘pra’ ele que não, mas ele falou que com certeza sim. Ele disse que percebe pelo jeito que as pessoas olham ‘pra’ ele quando vai procurar emprego. Eu falei ‘pra’ ele ter força, ‘pra’ não desistir por causa disso, porque a gente ‘tá’ aqui é ‘pra’ correr atrás mesmo, é ‘pra’ vencer. Não é porque ele é negro, e porque eu sou cego, que a gente vai desistir. Ele tem o exemplo do pai que nunca desistiu, quando ‘tá’ difícil, aí é que eu não desisto mesmo. (P4).

O problema é a escolaridade desses jovens com deficiência, porque a família não bota 'pra' estudar. Hoje, o deficiente jovem 'tá' sendo mais incluído socialmente, sendo inserido na escola. O adulto já passou por essa situação, e às vezes não atingiu a escolaridade ideal, ficou bem mais 'pra' trás. A idade entre 18 e 22 anos aqui é mais fácil de se inserir no mercado de trabalho. Eu te garanto que o jovem que entra aqui e faz o curso, não tem dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, facilmente ele consegue, principalmente, se ele já tem uma ideia do que ele quer fazer. (P5).

Percebemos ao longo das entrevistas, inúmeros posicionamentos que associam a não inserção laboral de PcD à falta de qualificação profissional e à insuficiência do grau de instrução destas. Sendo comum atribuírem o alcance de uma melhor posição no mundo do trabalho por meio de determinadas capacidades e competências adquiridas com a escolarização/ profissionalização, tidas como necessárias para que os indivíduos se destaquem no mundo do trabalho, o que nem sempre corresponde à realidade, uma vez que identificamos que há contingentes de pessoas escolarizadas e qualificadas profissionalmente ocupando subempregos que não correspondem ao grau de instrução que possuem.

Assim, é necessário refletirmos acerca dos condicionantes estruturais, das dimensões econômicas, sociais, políticas e culturais que impõem barreiras e obstam o acesso ao trabalho, sendo imprescindível rompermos com discursos meritocráticos, limitados e acrílicos. Retomando a discussão anterior, a interlocutora P5 complementa a análise tecida anteriormente sobre os condicionantes da inserção laboral, acrescentando

Tivemos alunos aqui muito jovens, que fizeram o curso de repositor de mercadorias e foram trabalhar 'numa' farmácia e hoje são gerentes de setor. E eles começaram novos, mas aqui a gente prepara pessoas de qualquer idade. Nós temos um público jovem, mas eu não vejo diferença do jovem 'pro' velho, do deficiente 'pro' não deficiente, eu vejo pessoas. Essas diferenças não interferem no acesso ao trabalho. Eu não vejo a questão de ser inserida pelo sexo, a diferença pode ser por conhecimento naquela área, pela competência. A pessoa mais avultosa (com maior renda), acredito que tenha mais possibilidades, por conta da forma social que ele vive. O menos, ele tem que batalhar mesmo com as condições dele. Eu digo 'pra' eles (PcD) que "'tá' difícil é 'pra' todo mundo, não é só 'pra' você não, se você conseguir com toda dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, valorize, não é porque você entrou agora, que você vai pensar igual aos que estão lá com aquela mente de que nada vale nada, de que o patrão 'tá' enricando e você 'tá' trabalhando demais, esqueça isso, faça vista grossa, faça tudo 'pro' seu patrão ser mais rico, quanto mais rico ele for, mais o teu emprego 'tá' garantido". (P5).

Esse relato denota um posicionamento acrílico e ajustador às determinações de acumulação do capital, não pontuando o caráter afirmativo do trabalho, enquanto direito conquistado, isso, inclusive, foi um fato que nos chamou a atenção, durante a pesquisa de campo. A maior parte dos nossos interlocutores, ao longo de suas considerações, tratam a inserção laboral de jovens com deficiência como uma benesse, e

não como um direito, inserido em um contexto envolto por crises econômicas e sociais que desencadeiam o retrocesso dessas garantias. Dando continuidade à discussão anterior, o seguinte entrevistado elencou

Quando a gente tem uma PcD com o nível de escolaridade muito baixo, complica, essa pessoa pode entrar no mercado de trabalho, mas ela vai ter a consciência do tipo de trabalho que vai ser empregada. Então, o que ela tem que fazer? Primeiro, tem que se conscientizar que precisa terminar os estudos, fazer o Educação de Jovens e Adultos (EJA), ‘pra’ que ela possa conseguir uma coisa melhor. Não dá ‘pra’ fazer muita coisa, se a pessoa não tem um currículo, se essa pessoa não tem alguma bagagem também. Mas também tem muita gente por aí que não tem deficiência, que é formada, e atua em mercado de pessoas que só teriam Ensino Médio, uma pessoa com mestrado atuando em vagas de pessoas que terminaram apenas o Ensino Superior. Não tem a vaga que a pessoa quer, mas ela ‘tá’ precisando e aceita outra por um período. Conversando com o pessoal do Sine, vejo que é muito difícil ‘pro’ surdo se inserir, porque é mais difícil a comunicação. Têm pessoas surdas que são capacitadas, que tem Ensino Superior, mas que quando chega na empresa, não tem uma pessoa que saiba Libras, aí não dá certo, e o que acontece, é que ela se vira escrevendo ou usando aplicativos do telefone ‘pra’ poder se desdobrar para ter um primeiro contato com os Recursos Humanos na entrevista, começa aí. Já aconteceu, muitas vezes, do surdo ir ‘pra’ entrevista, quando chegou lá, a pessoa dos Recursos Humanos perguntou: “Ele é surdo? Como assim? Como eu vou me comunicar com ele agora?”. Aí começa o alvoroço dentro da empresa, manda ele aguardar um momento, se sentar, a pessoa já sabe que a comunicação é uma barreira. Outro exemplo, uma empresa que funciona no 10º andar e não tem elevador ou não está funcionando, se a pessoa é cadeirante, ela vai poder trabalhar lá? Não, porque um dia o elevador da empresa funciona e no outro não, e quem é que vai levar essa pessoa lá ‘pra’ cima? Então, o que a empresa pensa é que é melhor não contratar cadeirante. As empresas não dão condições de acolher a pessoa, o problema não é a deficiência, são as empresas que não têm o suporte, são elas que não têm intérprete de Libras, que não têm rampas, que não têm a manutenção correta dos elevadores, que não fizeram as adaptações corretas nos banheiros, não tem portas largas. Então, a empresa pensa assim: “Eu preciso primeiro fazer as adaptações na minha empresa”. Mas, ela vai levar quanto tempo ‘pra’ fazer isso? A gente já recebeu muitas empresas com essas dificuldades, pedindo uma espécie de consultoria, e a saída que a gente sempre dá é: “Se mobilize e faça as determinações necessárias, a Lei de cotas diz que você precisa fazer, sua empresa tem mais do que cem funcionários, então, têm que fazer”. (P6).

Ao questionarmos se as vagas para PcD disponibilizadas no mercado de trabalho no Ceará respondem à demanda destes sujeitos e se são compatíveis com a qualificação profissional deles, todos disseram que não. Sobre o que os participantes do estudo pensam acerca destes cargos, pontuaram

Infelizmente, às vezes, a pessoa é qualificada ‘pra’ assumir determinada função, mas existe uma discriminação. Se eu tenho uma vaga para gerente, e o deficiente é qualificado, mas eu tenho outro candidato, eu vou escolher o outro, e, muitas vezes, não é tão qualificado quanto. Às vezes, a PcD tem nível superior, é altamente qualificada, mas a empresa acha que ela não tem potencial. Então, geralmente, eles colocam mais nesses cargos de serviços gerais, repositor, empacotador, essas vagas assim. O setor de inserção faz o

monitoramento e tenta sensibilizar as empresas que o deficiente é qualificado ‘pra’ assumir outras funções, mas isso demora. (P1).

Esta fala denota o estigma que as PcD possuem, desmistificando o discurso de que o baixo grau de instrução é o motivo pelo qual as empresas não contratam estes indivíduos, pois, conforme esboçado, mesmo possuindo uma qualificação, e até mesmo Ensino Superior, os cargos disponíveis no mercado de trabalho são seletivos e pré-determinados, reforçando o preconceito para com este segmento social. Isso também pode ser constatado pelo seguinte relato

Pelo que eu vejo, tem que preencher a cota, aí contrata ‘pra’ qualquer função, às vezes, nem olha qual o grau de instrução. Eles pegam um ou dois que tem uma escolaridade melhor, que falam uma língua a mais, que tem domínio de informática, alguns desses conseguem se inserir ‘num’ cargo um pouco melhor. Eu já vi pessoas que têm o sonho de entrar ao mercado de trabalho, mas quando chegam lá, querem sair, porque pensam: “O que é que eu ‘tô’ fazendo aqui? Sou só mais um, sou igual àquela mesa, àquela estante. Não! Eu quero produzir”. E a empresa, às vezes, não deixa ele entrar, porque pensa: “Além de eu contratar um deficiente, ainda tenho que mudar meu escritório, fazer adaptações”. Tem um custo ‘pro’ empresário e eles não querem ter custo. (P2).

Apesar do estigma e da discriminação presente na contratação do grupo em tela, o próximo relato evidenciou outro agravante na inserção laboral de PcD qualificadas profissionalmente, conforme atestamos

Olha! As PcD reclamam muito quando têm o nível de escolaridade mais elevado, porque não concordam com as vagas disponibilizadas, mas a gente vai conforme a demanda. Quando tem uma pessoa que busca uma oportunidade no mercado de trabalho com limpeza, auxiliar de produção, ela consegue se inserir mais rápido. A maioria com Ensino Superior entra como assistente administrativo. Outro dia, eu ‘tava’ buscando uma pessoa ‘pra’ trabalhar em Recursos Humanos, tinha que ter Ensino Superior, e foi bastante difícil encontrar, outro dia também, a gente ‘tava’ com uma vaga para advogado e foi difícil, a gente fez uma pesquisa aqui, ligou até ‘pra’ Ordem dos Advogados do Brasil, entrou em contato com algumas pessoas, até com o Laboratório de Inclusão, falei com alguns amigos que trabalham com Recursos Humanos e eu não consegui. É desafiante, porque não sabemos onde encontrar essas pessoas. (P3).

Através desta fala, percebemos que a ausência de um banco de dados local que disponibilize informações de PcD com nível superior, prejudica o encaminhamento para preenchimento de vagas mais qualificadas. Prosseguindo na discussão da incompatibilidade das vagas ofertadas com o grau de instrução das PcD, obtivemos

Geralmente não condiz, porque às vezes é assim, por exemplo, tem um cego formado em serviço social, e aí, a empresa diz que tem emprego ‘pra’ telefonista, a vaga que tem ‘pra’ deficiente é essa, acontece muito isso de já determinar qual é a vaga, e ainda tem gente que diz assim: “Você é muito mal agradecido, né? Eu tenho uma vaga ‘pra’ você, e você não quer” (risos). E aí

ela diz: “Mas eu estudei ‘pra’ ser assistente social. Por que eu vou trabalhar como telefonista?”. Às vezes, a pessoa faz um concurso, e quando chega ‘no’ órgão para o qual foi designada, eles dizem que não tem estrutura, e falam: “Eu vou te botar aqui no telefone, no computador ‘pra’ você ganhar o que ganharia se tivesse trabalhando naquela função”, acontece muito isso, o desvio de função. (P4).

Esta declaração ratifica a postura reiterada de empresas que ofertam vagas não partindo de uma perspectiva de direito, mas como uma benesse. Quando indagamos se tais cargos promovem inclusão social, destacamos a seguinte ponderação

Algumas sim, porque se eu nunca trabalhei e consigo um trabalho, é uma realização tanto pessoal quanto profissional, daí, cabe a PcD tentar crescer no ambiente ao qual ela foi inserida. No início, quando eu comecei a trabalhar, eu achei o máximo, porque era uma coisa que pouca gente sabia fazer, mas depois, eu fui vendo que aquilo não era bem o que eu queria, aí eu fui ‘pra’ São Paulo e consegui trabalhar como auxiliar de radiologia, eu pensava que ia me aposentar sendo auxiliar, mas com o tempo, fui percebendo que eu podia conseguir coisa melhor, eu pensava que ‘tava’ adorando, mas, na verdade, eu tinha aquilo por conta da sobrevivência, quando eu comecei a trabalhar como revisor Braille, eu falei ‘pra’ mim mesmo que eu ‘tô’ totalmente realizado no que eu faço, porque eu ‘tô’ trabalhando com o meu método de escrita e leitura, e ‘tô’ trabalhando diretamente ‘pra’ pessoas cegas que tiveram os mesmos problemas que eu tive, e de uma certa forma, hoje eu posso ajudá-las a não passar por esse problema. Hoje, eu posso dizer que eu adoro o que faço, e tenho muito prazer no que faço, eu sou feliz, a cada livro que eu coloco ‘pra’ imprimir, é como se fosse um filho meu que eu trato com muito cuidado e carinho. Lembro que quando eu comecei a estudar no Instituto dos Cegos em 1980, ‘pra’ gente ter material didático nas escolas comuns, tinha uma itinerante do Estado que escrevia nossos trabalhos à mão com uma máquina de datilografia, digitavam tanto que ficavam com problema nas mãos, tinham que parar ‘pra’ se operar e depois voltavam, e, hoje, tem a tecnologia, você pode usar o computador como ferramenta de pesquisa. Eu acho que a tecnologia abriu um leque de opções, que o cego só não vai ‘pra’ frente se ele não quiser. Lembro que, antes, o meu maior sonho era besta, mas era o meu sonho, era todo dia de manhã ler o jornal, e não tinha quem fizesse isso ‘pra’ mim. Quando eu comecei a usar a internet, todo dia eu leio vários jornais, eu escolho o que quero ler. ‘Pra’ mim, a tecnologia mudou as coisas ‘pra’ melhor, a minha liberdade de escolha aumentou significativamente. Eu sou uma pessoa informada, e agradeço isso ao avanço da tecnologia, hoje, eu posso usar o celular que tem toque na tela. Há um divisor de águas entre o passado e hoje, e acho que daqui ‘pra’ frente, vai haver vários divisores de água. (P4).

Esta colocação é extremamente significativa, uma vez que o interlocutor, que possui deficiência visual, pontua o trabalho que exerce como algo que lhe satisfaz, que lhe faz feliz, que lhe realiza, e não como algo que o aliena, e, por fim, ele destaca a importância da tecnologia para a sua autonomia e liberdade de escolha, e para a realização de seus sonhos, como, por exemplo, ler um jornal.

Abaixo, segue uma narrativa sobre a inserção de pessoas reabilitadas no trabalho que despertou nossa atenção pelo fato destas, na maioria das vezes, terem suas funções rebaixadas a um cargo com salário inferior e pelo discurso conformista da nossa

interlocutora, contestando a postura dos reabilitados que não se sujeitam a serem remanejados para um setor inferior, afirmando que o fato destas pessoas ainda terem uma “oportunidade” de estarem empregadas é um favor, e que elas devem agradecer por isso, conforme exposto a seguir

Aqui no Cepid também têm aquelas pessoas que são formadas, que ganham um tubo de dinheiro e que se acidentaram, e aí ficam por conta do INSS. A essa pessoa que entra na reabilitação, é proposto ‘pra’ elas virem fazer cursos. Elas chegam com a autoestima lá embaixo, porque não querem aceitar vir fazer um cursinho, como chamam, porque já são formadas, já trabalham de chefia disso ou daquilo, mas quando chegam, a gente já sabe o tipo de público que vem, e estamos preparados ‘pra’ elas, então, o primeiro passo que fazemos é desmistificar isso. Aí eu falo: “Minhas queridas, o INSS ‘tá’ te fazendo um bem incrível. Você já imaginou, você ‘tá’ dentro de casa, só esperando o tempo de se aposentar? Tua cabeça ainda ‘tá’ tão boa, tu ainda tens tanto vigor para trabalhar, mas ‘tá’ se entregando. Dentro de casa, quem é que ‘tá’ te valorizando? Certamente, você não pode mais voltar ‘pro’ teu setor em que trabalhava, vai ter que procurar outro setor”. Eu acho um absurdo, elas (pessoas reabilitadas) chegam aqui tão rebeldes, aí eu digo assim: “O que é que você acha de ‘tá’ esse tempo todo dentro de casa? A esposa se aborrece, porque tem aquela pessoa que ‘tá’ dando muito trabalho. Cara, tu ‘sai’ de dentro de casa hoje, o INSS pagando o teu transporte, tu ‘vem’ ‘pra’ dentro do Cepid fazer uma qualificação profissionalizante. Tu já ‘pensou’ o tanto de pessoas que tão aqui se esforçando ‘pra’ querer ter uma oportunidade?”. Quando a gente fala isso, eles começam a mudar de ideia. Muitas pessoas reabilitadas são capazes de aceitar e voltar ‘pra’ mesma empresa em outra função. (P5).

Indagados se, para os nossos entrevistados, o Cepid precisa avançar e em quais aspectos para garantir a inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, seis pontuaram que sim e um declarou que não. Sobre isso, temos

Aqui, a gente não pensou, por exemplo, que tipo de ação podemos fazer com os jovens, com as mulheres, a gente realmente não separou por esses segmentos, o nosso objetivo é atender a PcD, seja ela jovem, idoso, com qualificação, sem qualificação, a gente não faz essa diferenciação. (G).

Eu acho que teria que ter alguma coisa no esporte mais direcionada para o jovem. O jovem gosta muito de coisa atrativa, tipo, algum curso de violão, porque esses cursos de formação profissional eles não gostam muito. Nós temos aqui o curso de informática básica e de Excel, mas eles já querem alguma coisa a mais, deveriam ter cursos mais direcionados a esse público, algumas atividades esportivas também direcionadas. Eu ‘tava’ pensando que aqui deveria ter aquele EJA que, inclusive, a gente até já tentou por diversas vezes, fizemos até um cadastro, mas nunca aconteceu, porque, às vezes, as escolas não têm vagas, e quando é deficiente, geralmente, a aula é a noite e eles não aceitam, e, muitas vezes, os familiares, os pais não querem levar esse aluno, e se tivesse aqui no Cepid seria tudo de bom, porque a gente já faria tudo aqui, o EJA, a formação e até o encaminhamento ‘pro’ mercado de trabalho, seria muito interessante. (P1).

O Cepid deve ter um núcleo que consiga chegar mais das empresas e ver qual a demanda dos jovens ‘pra’ gente encaixar, mesmo que seja no primeiro passo. Falta essa equipe que dê esse foco ‘pro’ jovem. (P2).

O que acontece ‘pra’ inserir o público jovem é o programa primeiro passo, que funciona com a parceria do Cepid, ele é meio caminho andado. (P4).

Ao abordarem sobre o funcionamento e a organização dos cursos ofertados no Cepid, explicaram

Sobre os cursos, existe o módulo específico, e tem a formação social, dentro desta, a gente trabalha ética profissional que inclui cidadania, mundo do trabalho, qualidade do atendimento, português e currículo, e noções de matemática. Com isso, trabalhamos a parte humana, a autoestima, a ética, porque, não adianta você ser aquele profissional habilitado, qualificado, mas ser chato, irritado, que não agrega, que não sabe trabalhar em equipe. Então, tudo isso é trabalhado na formação social, trabalhamos o ser humano, a gente até brinca dizendo que nós vamos virar gente primeiro ‘pra’ depois fazer o módulo específico. Então, você vai ser trabalhado por dentro nessa formação social, são 40 h/a e 120 h/a de formação específica, aí você vai estar apto a trabalhar. A formação social é uma só ‘pra’ todos os cursos. Depois do curso, a pessoa vai ‘pra’ inserção profissional daqui e recebe uma carta de encaminhamento ‘pro’ mercado de trabalho. (P6).

Durante o período do curso, na sala de aula onde estão estudando, eles vão fazer de conta que ‘tão’ dentro de uma empresa e não ‘numa’ sala de aula, vão ser divididos em equipes ‘pra’ fazer trabalhos, apresentações. Vão ser valorizados aqueles que falam, que fazem colocações, que ministram melhor. Trabalhamos também uma parte de Recursos Humanos, ‘pra’ quando eles forem a uma empresa fazer entrevista. Para isso, a gente traz alunos de fora ‘pro’ Cepid, de uma faculdade de Recursos Humanos, de logística, que estão concluindo o curso, ou leva os alunos daqui ‘pra’ lá, para que eles conheçam o organograma de outra empresa, além da nossa, e, assim, eles têm uma visão de como atuar, porque as colocações em sala de aula se tornam muito teóricas, e na prática é totalmente diferente. Fazemos simulações, dando segurança ‘pra’ eles na hora de falar, nos procedimentos de espera, tranquilizando, acalmando. Nós criamos o modelo dos cursos baseados em vários filósofos, como, Piaget e Rosanvallon. Me baseei muito no Edgar Morin, ele foi um ponto muito forte ‘pra’ nós, e essa pedagogia aplicada junto com Piaget, Rosanvallon e outros mais, junto com a equipe pedagógica e com eles, nós fomos trabalhando com os professores. A nossa ação de impacto é totalmente Edgar Morin. Todo curso no Cepid é trabalhado na Certificação Brasileira de Ocupações, que exige determinado grau de instrução. Ela é um número da empresa da área de empregos que faz todos os requisitos de exigências ‘pra’ aquele curso funcionar. (P5).

Interpelados se as empresas parceiras do Cepid vêm avançando no fomento da inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, um entrevistado opinou que não, um disse não saber responder, cinco declararam que sim. Acerca das estratégias que poderiam ser adotadas para empregar mais e melhor os jovens com deficiência, ponderaram

Ainda temos muita coisa ‘pra’ tentar conseguir junto a elas. A gente ‘tá’ tentando, e, em algumas empresas, a gente ‘tá’ conseguindo flexibilizar um pouco as exigências que elas fazem. Uma coisa que observamos é que as PcD

mudam muito de trabalho, elas passam pouco tempo na empresa, a tolerância delas é mínima, porque acham que como são PcD, vão conseguir emprego com mais facilidade, então, a rotatividade delas é muito grande. É tanto que a gente fazia visita depois de três meses de inserção, e resolvemos fazer com um mês ou dois meses, porque, às vezes com três meses, ela já tinha saído. Quando a gente chegou nessas empresas e viu que elas saíram, o que a empresa colocou ‘pra’ gente é que foi uma decisão das PcD, elas que quiseram sair, para algumas, nós tentamos ligar, outras, vieram aqui novamente e disseram: “Eu não estava gostando”. Os nossos deficientes saem muito, é raro um que fique ‘numa’ empresa. (G).

Este relato sinaliza a rotatividade das PcD nos postos de trabalho, todavia, a interlocutora associa este fato à falta de vontade destas permanecerem, e não às condições objetivas de trabalho que são postas. Continuando a discorrer sobre as estratégias que poderiam ser adotadas para empregar mais e melhor os jovens com deficiência, opinaram

A conscientização das empresas. E também elas não têm suporte ‘pra’ receber os jovens com deficiência, elas deveriam colocar seus funcionários para aprender Libras, Braille, mas elas não vão se preocupar com isso, querem é lucro, produção. (P1).

As empresas deveriam contratar mais pelo primeiro passo, porque é interessante contratar ‘pra’ dar uma primeira oportunidade, inserindo aos poucos, mostrando o que a PcD é capaz de alcançar. Falta mais essa questão de ter um cuidado, não é só inserir no mercado de trabalho por inserir, já é complicado inserir um adulto por inserir, imagine um jovem que pode ficar até com um trauma e não querer voltar ‘pro’ mercado de trabalho. Tudo isso tem que ser conversado e trabalhado também com a prefeitura, com o Estado, porque você tem que preparar também mais ônibus acessíveis, tem que dar uma estrutura ‘pra’ que aquele jovem com deficiência saia de casa, porque, muitas vezes, eles não saem sozinhos, porque tem medo. Eu tenho atletas adultos que não gostam de sair de ônibus, porque o ônibus dá prego, o motorista não para, aí você bota um jovem, ele não vai se sentir seguro, só vai querer sair acompanhado. Ele tem que se sentir confiante ‘pra’ enfrentar primeiro o transporte, o deslocamento para o local de trabalho, ‘pra’ depois enfrentar a outra barreira que é dentro da empresa. (P2).

Eu acho que a forma da empresa inserir é incentivando, capacitando o colaborador, eu já vi que têm algumas empresas que têm um incentivo, que se o colaborador voltar a estudar, ele tem uma promoção. Teve uma aqui que disse: “Olha! A gente vai contratar, mas você tem que voltar a estudar”. Ela pontuou o que queria, eu achei interessante. (P3).

A entrevistada P3 usou recorrentemente o termo “colaborador” para tratar do trabalhador com deficiência, nomenclatura usualmente utilizada nas empresas, com o advento da reestruturação produtiva. Ao abordar as novas terminologias adotadas pelas empresas, Alves (2011) declara que há um novo “universo simbólico locucional” que se coaduna com o fetichismo de “colaboração de classes”, dentre o qual pontua a adoção das empresas pelo termo “colaborador” em vez de empregado, camuflando a relação de exploração que permeia o mundo do trabalho na sociedade do capital. Assim, “A nova geração de trabalhadores possui uma maior disposição de incorporar a linguagem

empresarial, em que o trabalhador deixa de ser ‘operário’ e ‘empregado’ e torna-se ‘colaborador’”. (p. 109).

Salientamos que as alterações vivenciadas na conjuntura presente legitimaram o desencadeamento da reestruturação produtiva, atingindo, sobremaneira, a sociabilidade juvenil, por meio de uma linguagem atrativa às utopias e expectativas do mercado (ALVES, 2011). Prosseguindo na discussão das estratégias que poderiam ser adotadas para empregar mais e melhor os jovens com deficiência, nossos entrevistados argumentaram

As empresas devem criar a possibilidade de inserir uma maior diversidade de PcD capacitadas para o trabalho em cargos melhores, tem que trabalhar também os funcionários, porque, às vezes, o deficiente entra lá, e pede ‘pra’ sair, porque não houve entre os colegas de trabalho uma comunicação legal. (P5).

‘Pras’ pessoas que vão iniciar no primeiro emprego, por exemplo, as empresas deveriam ter programas de formação continuada com atualização do que há de novo naquele ramo. Elas deveriam receber esse jovem com deficiência com um olhar de progresso, vendo que aquela pessoa tem potencial, que ela consegue trabalhar em coisas mais avançadas. Devem ter tecnologias assistivas ‘pras’ PcD dentro das empresas. O jovem tem muita vontade, e as empresas têm visto isso também, diferentemente de uma pessoa que já ‘tá’ cansada, que já é o seu terceiro ou quarto emprego, que já saiu de cinco empresas diferentes, o jovem vem com todo gás, ele ‘tá’ saindo daquela faculdade que ele fez, quer trabalhar, quer mostrar sua potencialidade, mesmo sendo deficiente, essa pessoa tem sonhos, tem suas aspirações, quer subir, quer realizar seus sonhos. Ela tem muita força, e essa força sendo bem direcionada, a empresa cresce. (P6).

Conforme identificamos, a maioria dos profissionais da instituição analisada reforçam em seus discursos a capacidade das PcD, porém, esta potencialidade não é valorizada, na maioria das vezes, nos postos de trabalho ofertados, sendo imprescindível qualifica-los, promovendo uma inclusão efetiva, que não reitere práticas excludentes no ambiente laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Viver em tempos neoliberais, de barbárie e espoliação de direitos é um desafio árduo, penoso, e, por vezes, adoecedor, para o conjunto de trabalhadores (as). No entanto, estar nesta dinâmica, sendo jovem com deficiência, é ainda mais desafiante, frente à lógica produtivista, impressa nos dias atuais.

No desenvolvimento desse estudo, enriquecemo-nos, enquanto pesquisadores, e antes de tudo, enquanto seres humanos, com múltiplas histórias sobre os percalços e as superações de jovens com deficiência na busca pelo acesso ao mercado de trabalho formal no Estado do Ceará, os quais são envoltos pela perversidade do imperativo rentista, que captura além de subjetividades dos indivíduos, os sonhos e as aspirações de um público que, sob a promessa da inserção laboral, vê-se cotidianamente excluído desta.

Assim, avaliamos a Lei de cotas, através da perspectiva da avaliação em profundidade, por meio da qual analisamos o contexto de formulação da referida lei, as bases conceituais e os marcos legais que assistem as PcD, bem como apreendemos as contradições impressas na trajetória institucional do Cepid, órgão estadual que profissionaliza e encaminha tais pessoas para o trabalho formal.

Destacamos que o Cepid é um marco na história das PcD no Ceará, uma vez que é um equipamento público acessível que traz visibilidade a um segmento há muito esquecido e que, embora de forma restrita e seletiva, vem inserindo e profissionalizando estes atores sociais. Essa instituição vem contribuindo para que o Ceará ganhe destaque na inserção quantitativa deste grupo no trabalho formal, sendo o Estado com maior número no país. No entanto, este acesso nem sempre se traduz em uma inclusão efetiva, e, ainda, percebemos que a maior parte das pessoas cadastradas e atendidas no órgão não possui nenhuma deficiência.

A metodologia avaliativa utilizada aqui foi um instrumento que ampliou a nossa percepção em torno do objeto de pesquisa, por romper com o viés gerencialista de avaliação de políticas públicas, buscando, por outro lado, ferramentas que ampliassem e afirmassem direitos, em vez de subtraí-los.

Reiteramos que não há como avaliar uma política pública sem considerar o cenário socioeconômico brasileiro, cujo cariz neoliberal se torna o motor econômico, político e social que norteia programas, planos e projetos para o público em tela. Este, por sua vez, lança mão do poder do Estado para flexibilizar as relações de trabalho, e para

precarizar os estatutos salariais, gerando instabilidade nos vínculos trabalhistas, demonstrando a aproximação entre mercado e Estado. Há nessa teia, a regressão dos modelos regulatórios de proteção ao trabalhador, desencadeando perdas significativas de direitos. Assim, a precariedade do trabalho compõe o novo mundo do capital.

Nesta análise, na medida em que problematizamos o contexto de formulação da lei avaliada, discorremos que o Movimento das Pessoas com Deficiência foi imprescindível para a garantia de direitos do público em questão, alterando o curso da história de isolamento e segregação das PcD. Entretanto, o conjunto dos movimentos sociais vem amortecendo o seu caráter combativo, sendo necessário fortalece-los em vista de reavivarmos as lutas coletivas. Apreendemos que a Lei de cotas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Convenção da ONU sobre os direitos das Pessoas com Deficiência, entre outros respaldos legais, são marcos históricos e produtos de lutas, sendo fundamentais para garantir o pilar da equidade social. No entanto, estes ganhos são acompanhados de ameaças, especialmente no atual governo golpista de Michel Temer.

As conquistas do segmento em evidência, nesta dinâmica, são perpassadas pela dualidade apresentada ao longo do texto sobre inclusão/ exclusão, de modo que, paradoxalmente, ao passo que, não obstante à promulgação da Constituição de 1988, que trouxe avanços no fomento da inclusão de minorias, na década de 1990, retrocedemos, com o recrudescimento do neoliberalismo, excluindo estes grupos sociais.

Durante a realização da nossa pesquisa de campo, coletamos relatos dos nossos interlocutores; quais sejam, jovens com deficiência, gestora e profissionais do Cepid; que propiciaram uma avaliação ampliada dos avanços e perspectivas da Lei de cotas no Ceará, como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, assim, elencamos como principais desafios apontados, no decorrer das entrevistas, a falta de acessibilidade nas empresas, nos sistemas de ensino, nos transportes públicos, o reduzido grau de instrução das PcD e a exclusão de deficiências graves na inserção laboral, de modo que o mercado vem absorvendo, prioritariamente, pessoas com deficiências leves, como deficiência visual monocular, deficiência auditiva unilateral, deficiência intelectual leve, além das pessoas reabilitadas pelo INSS. Sendo este um indicador que reitera a dialética da inclusão eivada de exclusão de determinados tipos de deficiência e públicos.

Outro indicador limitador é a ausência de capilaridade das ações do Cepid, o qual abrange apenas a cidade de Fortaleza e sua Região Metropolitana, pois embora sendo um órgão Estadual, circunscreve sua atuação em parques municipais, em decorrência da

falta de investimento público, o que é uma problemática, na medida em que limita o acesso de PcD ao equipamento. Entretanto, em decorrência de sua relevância, é urgente a ampliação destes centros para as demais macrorregiões do Ceará, bem como é necessário haver uma maior divulgação e redirecionamento de suas ações.

Quanto à profissionalização de jovens com deficiência, através do Cepid, é imprescindível que esta corresponda às aspirações e afinidades deste público, e não somente às demandas das empresas, pois, acreditamos que, desta forma, a evasão nos cursos ofertados seria reduzida, e o centro cumpriria melhor o seu papel social, atendendo antes aos interesses das PcD do que às determinações do mercado.

Como avanços, visualizamos, não obstante suas contradições, a atuação de órgãos públicos que profissionalizam e inserem PcD no mercado de trabalho, como o Sine e o Laboratório de Inclusão. Ademais, identificamos iniciativas, embora pontuais e tímidas, de empresas que buscam inserir mais e melhor tal segmento, não apenas integrando, mas incluindo-as, por meio de espaços acessíveis. Porém, sabemos que estas ainda são exceções à regra de inserção laboral, que comumente se dá, através do mero preenchimento da cota prevista em lei, apenas para se esquivar do pagamento de multas, aplicadas às empresas quando descumprida a cota.

Durante as entrevistas, as falas demonstravam a determinação de papéis dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, denotando uma inserção perversa por meio de vagas pré-estabelecidas pelo mercado, como cargos de serviços gerais, de balconista, de repositor, de empacotador. Estas reproduzem relações subalternizadas de trabalho, que, por não exigirem um maior teor intelectual, denotam uma limitação acerca do conhecimento das potencialidades das PcD. Sobre o teor destas vagas, percebemos que alguns de nossos interlocutores não teceram uma crítica sobre elas, mas a naturalizaram, talvez, por não as entender dentro de uma perspectiva de direitos, mas como benesse e favor, conforme lhes é repassado. Outros, desenvolvem uma discussão reflexiva sobre os cargos disponibilizados para as PcD, os quais a nosso ver são poucos, e estão aquém do potencial desses sujeitos.

Ao longo desse estudo, discutimos ainda a respeito do discurso reiterado no senso comum de que o não acesso de jovens com deficiência ao trabalho seria um efeito direto da escassez de qualificação profissional destes, de modo que, revelamos que tal idealização esconde um fetiche desta problemática, baseada na meritocracia e na lógica do capital humano, pois, durante as entrevistas, ouvimos relatos de que mesmo as PcD que possuem um alto nível de escolaridade ocupam subempregos, com salários baixos,

com rotatividade e precárias condições de trabalho. Reside neste solo, a necessidade de refletirmos criticamente acerca dos condicionantes estruturais da realidade laboral brasileira, bem como as suas reconfigurações a partir de aparatos como a Reforma Trabalhista e a Lei da Terceirização que subtraem garantias trabalhistas.

Por meio desse estudo, identificamos que a Lei de cotas, apesar de ser genérica e quantitativa, é um fundamental instrumento de inserção de jovens com deficiência no trabalho formal, sem esta, certamente, este direito seria sucumbido pela lógica da competitividade e da racionalidade pautada na mais-valia. Todavia, é necessário que as empresas não contratem este público apenas em virtude da obrigação legal, mas por reconhecer as competências e potencialidades destes sujeitos. Para fortalecimento desta normativa, é necessária uma maior atuação dos órgãos fiscalizadores, não apenas para multar as empresas que não cumprem a reserva legal, mas para auxiliar na busca por estratégias de qualificação dos postos de trabalho destinados a estes grupos sociais, rompendo com barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, entre outras.

A partir dessa investigação, reafirmamos que os direitos sociais são bases para uma sociedade democrática, e que a luta pela ampliação de garantias civilizatórias para o público em tela deve ganhar força, na atual conjuntura de retrocessos e de ameaça de direitos, atrelada a crises das esferas econômica, social, política e cultural.

É fundamental haver uma mudança, sobretudo, cultural para avançarmos na inclusão laboral de jovens com deficiência. Reafirmar o direito ao trabalho para PcD é, sobretudo, lutar pela garantia de legislações mais justas e equitativas. Para isso, requer-se mobilização e organização coletiva, em busca de construirmos outro sistema socioeconômico que não reifique pessoas, e não reforce estigmas e estereótipos.

Salientamos que os achados desta investigação foram fundamentais para subsidiar e qualificar a elaboração da Política Estadual para as Pessoas com Deficiência do Estado do Ceará, a qual estará, nos próximos meses, em vias de tramitação na Assembleia Legislativa desse Estado. Por meio da realização desta pesquisa, encontramos indicadores fundamentais para problematizar, construir e alterar a formulação da política mencionada, contribuindo de forma fecunda para a garantia e ampliação dos direitos da PcD, sobretudo, no tocante ao direito ao trabalho.

Compreendemos ainda que o direito laboral destas pessoas perpassa políticas públicas transversais, como cultura, educação, saúde, assistência social, previdência social, segurança pública, dentre outras, de modo que gestores, formuladores, avaliadores, executores e o público-alvo das políticas inclusivas devem promover e acompanhar ações

e estratégias articuladas e amplas, em vistas do fomento à inclusão do grupo em tela e do conjunto dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, H. **CENAS JUVENIS: punks e darks no espetáculo urbano**. São Paulo: Editora Página Aberta, 1994.

ABRANCHES, S. H. H. Presidencialismo de coalizão: o dilema institucional brasileiro. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro. 31: 5-34. 1988.

ALVES, G. **O enigma do precariado e a nova temporalidade histórico do capital**. 2012. Disponível em: <<http://boitempoeditorial.wordpress.com/2012/14/o-enigma-do-precariado>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

_____. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMARAL, R. **Brasil, de golpe a golpe**. 2016. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/brasil-de-golpe-a-golpe>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

APOLINÁRIO, V; ARAÚJO, I. J. S. 2015. A terceirização e a ‘agenda do trabalho decente’ da OIT: reflexões a partir do banco do Brasil. **Revista da ABET**. 14: 3-7.

ARAÚJO, T. B. **(RE) CONFIGURAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO NA CIVILIZAÇÃO DO CAPITAL: perspectivas analíticas da contemporaneidade**. 2017. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo3/reconfiguracoesdoestadobrasiironacivilizacaodocapitalperspectivasanaliticasdacontem.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2018.

_____. **TRANSPONDO LIMITES, ULTRAPASSANDO BARREIRAS: uma proposta avaliativa sobre o acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://oppceufc.files.wordpress.com/2018/02/artigo-thaynah2c-2018.pdf>>. Acesso em 23 jun. 2018.

ARRETCHE, M. T. S. Tendências no estudo da avaliação. RICO, Elizabeth Melo (Org.). **Avaliação das políticas sociais: uma questão em debate**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999. p. 107-127.

ASSIS, S.M.B; TOLEDO, A.P.L. Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.7, n.1, p.83-96. 2007.

BAMPI, L. N. S.; GUILHEM, D.; ALVES, E. D. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. 18(4): 2010.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de janeiro: Jorge Zahar. 2001.

BEHRING, E. R. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. São Paulo: Cortez. 2003.

BERTINI, F. M. A. Sofrimento ético-político: uma análise do estado da arte. **Psicologia & Sociedade**, 26(n. spe. 2), 60-69. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil. 2014.

BETTO, FREI. **Nós erramos**. Coluna Hoje em Dia. 2016. Disponível em: < <http://pt-ribeirao.org.br/artigos/Frei-Betto/frei-betto-nos-erramos>>. Acesso em: 11 mai. 2017.

BRAGA, R. **A política do proletariado – do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. **Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. CNS, 2012. Disponível em: <www.conselho.saude.gov.br/Reso466>. Acesso em: 30 out. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2009.

_____. **Direitos da Pessoa com Deficiência: conhecer para exigir**. Brasília – DF. 2010.

_____. **Estatuto da Juventude: Mais direitos para a juventude que transforma o Brasil**. Brasília – DF. 2013.

_____. **Lindbergh Farias acredita que a PEC dos Gastos vai penalizar os mais pobres**. 2016. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/noticias/TV/Video.asp?v=438189&m=435395>>. Acesso em: 07 abr.2017.

_____. **Medida Provisória nº 762, de 22 de dezembro de 2016**. 2016. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Mpv/mpv762.htm>. Acesso em: 03 jan. 2017.

_____. **Plano Nacional de Juventude**. (Projeto de Lei Nº 4530/04). Brasília, 2004. Câmara Municipal de Fortaleza. Legislativo aprova Política de Atenção às Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://wp.cmfor.ce.gov.br/cmfor/legislativo-aprova-politica-de-atencao-as-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em: 10 set. 2017.

_____. **PEC 241/ 16**. 2016. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088351>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

BOURDIEU, P. A juventude é apenas uma palavra. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983. pg. 112/121.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. '**Ricos nutrem ódio ao PT e a Dilma**', afirma ex-ministro. Folha de São Paulo, São Paulo, mar. 2015. Entrevista concedida à Eleonora de Lucena. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder//2015/03/1596370-ricos-nutrem-odio-ao-pt-diz-ex-ministro.shtml>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

CAMPOS, C.J.G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília (DF) 2004 set/out; 57(5):611-4.

CARDOSO, F. H. **Notas sobre a reforma do Estado**. Novos Estudos/CEBRAP. 1998.

CARRANO, P. C. R. Jovens pobres: modos de vida, percursos urbanos e transições para a vida adulta. **Revista Série Ciências Humanas e Sociais** (Dossiê – Jovens: diferentes olhares, múltiplas abordagens), v. 30, n. 2, jul–dez., pp. 62-70, 2008, pp. 60-68.

CARVALHO, A. M. P. **Análise de conjuntura: o que está acontecendo na sociedade brasileira?** Fortaleza. Texto apresentado à Federação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal do Estado Do Ceará. Fortaleza. 2016.

_____. Democracia, Estado, Desenvolvimento e Conflitos Sociais: trilha analítica para pensar o Brasil Contemporâneo na Civilização do Capital. **Jornada de Ciências Sociais. São Luís**. Anais. São Luís: UEMA. Conferência de Abertura. 2014.

_____. Políticas Públicas e o Dilema de Enfrentamento das Desigualdades: um olhar crítico sobre a América Latina no Século XXI. **Poder e Políticas Públicas na América Latina**. Fernando José Pires de Sousa (organizador) Fortaleza: Edições UFC. 2010.

CARVALHO, A. M. P.; GUERRA, E. C. Brasil contemporâneo: a equação Estado/Sociedade em distintos momentos históricos da vida brasileira (1980-2014). **Seminário Do Projecto Papiit**. Anais. Roma. 2014.

_____. O Brasil no Século XXI Nos Circuitos Da Crise Do Capital: o modelo brasileiro de ajuste no foco da crítica. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís: EDUFMA, v. 19, n. 1, janeiro-junho de 2015, p. 41-60.

CEARÁ, Governo do Estado. **O Ceará é o Estado com a maior proporção de pessoas com deficiências**. 2015. Disponível em: < <http://www.ceara.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/14171-ceara-e-o-estado-que-mais-emprega-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em: 28 abr. 2017.

CARVALHO, L. **Quem não cabe no orçamento público do Brasil**. 2016. Disponível em: < <http://celsovicenzi.com.br/2016/06/quem-nao-cabe-no-orcamento-do-brasil-por-laura-carvalhovia-outras-palavras/>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CEPID. **Imagens do facebook**. Disponível em:

<https://www.facebook.com/cepidceara/?ref=br_rs>. Acesso em: 02 mai. 2018.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CICONELLO, A. A Participação Social como processo de consolidação da democracia no Brasil. 2008. Disponível em: < www.fp2p.org>. Acesso em: 13 jun. 2017.

COELHO, S.L.B. O mundo do trabalho e a construção cultural de projetos de homem entre jovens favelados. In: Dayrell, J. (org.). **Múltiplos olhares sobre educação e cultura**. 1999. Belo Horizonte: UFMG.

COUTINHO, C. N. “O Estado Brasileiro: gênese, crise, alternativas”. In *Contra a Corrente: ensaios sobre democracia e socialismo*. São Paulo: Cortez. 2008.

_____. *Marxismo e Política: a dualidade de poderes e outros ensaios*. São Paulo: Cortez. 1994.

DAGNINO, E. Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando? In: Daniel Mato (coord.), **Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización**. Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela, pp. 95-110. 2004.

DALL’AGNOL, T. C. **Conheça o modelo de avaliação biopsicossocial da pessoa com deficiência**. 2018. Disponível em:
<<https://diariodainclusaosocial.com/2018/04/26/conheca-o-modelo-de-avaliacao-biopsicossocial-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

DIÁRIO DO NORDESTE. **Imagem do bairro Barra do Ceará**. 2015. Disponível em:
<<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/suplementos/tur/barra-do-ceara-turismo-historia-e-gastronomia-1.1344375>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

ELPAÍS. **Seis em cada dez jovens da América Latina trabalham na informalidade**. 2015. Disponível em:
<http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/22/economia/1429730664_152128.html>. Acesso em: 10 ago. 2017.

FERREIRA, A. B. H. **Miniaurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 895 p. ISBN 978-85-385-4240-7.

FILHO CLÓVIS. B. **Por que pobre vota em direita?** 2016. Disponível em:
<<https://humanasweb.blogspot.com.br/2016/10/por-que-pobre-vota-em-direita.html?pref=fb&m=1>> Acesso em: 05 jan. 2017.

FURTADO, C. M. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Cia. Editora Nacional/Publifolha. 2000.

FERNANDES, M.E. Imagem e olhar em pesquisa: para além do visível. In: **Cadernos Ceru**, v. 23, n. 1, 2012, p. 239-248.

FORTALEZA. Lei Nº 9868 de 30 de dezembro de 2011. **Política Pública de Atenção às Pessoas com Deficiência** - PADEF.

_____. **Coordenadoria de Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <<http://www.fortaleza.ce.gov.br/scdh/coordenadoria-de-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em: 17 jun. 2017.

FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

GOMES, I. **Democracia e participação na reforma do Estado**. São Paulo: Cortez, 2003.

GONÇALVES, A. F. **Políticas públicas, etnografia e a construção dos indicadores socioculturais**. 2008. Disponível em: <file:///C:/Users/Thaynah/Documents/Avaliação%20em%20Profundidade/AliciaFerreira_etnografia%20e%20a%20construção%20dos%20indicadores%20socioculturais.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2018.

GONÇALVES, R. **Desenvolvimento às avessas: verdade, má-fé e ilusão no atual modelo brasileiro de desenvolvimento**. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2013.

GONÇALVES, M.A. AVAPE – Associação para valorização e promoção de excepcionais. **Revista Integração**, Brasília, n. 18, p. 54-58, 1997.

GOOGLEMAPS. **Imagem do bairro Barra do Ceará**. 2018. Disponível em: <<https://www.google.com.br/maps/place/Barra+do+Cear%C3%A1,+Fortaleza+-+CE/@-3.7049478,-38.597775,5781m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x7c74a1777a30cc3:0x589317d83646a155!8m2!3d-3.7041034!4d-38.5790508>>. Acesso em 28 ago. 2018.

GRAMSCI, A. **Cadernos do Cárcere**. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2002.

GROPPO, L. A. **Juventude: ensaios sobre a sociologia e história das juventudes modernas**. Rio de Janeiro: DIFEL, 2000.

GUSSI, A. F. et al. 2013. **Avaliação de Programas de Microcrédito do Banco do Nordeste**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Thaynah/Documents/Mestrado/Seminários%20de%20Dissertação/GUSSI%20A%20AVALIAÇÃO%20DO%20MICROCRÉDITO.pdf>>. Acesso em 13 jun. 2018.

ISOCIAL. **A Cota em outros Países**. 2018. Disponível em: <<http://isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php>>. Acesso em: 12 ago. 2018.

JANNUZZI, P. M. Considerações sobre o uso, mau uso e abuso dos indicadores sociais na formulação e avaliação de políticas públicas municipais. **Revista do Serviço Público**. Brasília: ENAP, 2002.

_____. **Indicadores sociais na formulação e avaliação de políticas públicas**. 2012. Disponível em: < <http://www.cedeps.com.br/wp-content/uploads/2011/02/INDICADORES-SOCIAIS-JANUZZI.pdf>>. Acesso em 09 abr. 2018.

_____. **Indicadores socioeconômicos na gestão pública**. Florianópolis: UFSC, Departamento de Ciências da Administração; Brasília: Capes, UAB, 2009.

JOCA, A. M. **Levados por anjos: modos de vida, educação e sexualidades juvenis**. 2ª edição. Curitiba: Editora CRV, 2016.

KRESSLER, M. C. Avant-Propos. In: KRESSLER, Marie Christine et al (Orgs.). **Evaluation des politiques publiques**. Paris: L'Harmattan, 1998. p. 1-5.

LANCILLOTTI, S.S.P. **Deficiência e Trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados. (Coleção polêmicas do nosso tempo). 2003.

LEJANO, R.P. **Parâmetros para análise de políticas**: a fusão de texto e contexto. Campinas: Editora Arte Escrita, 2012.

LINHARES, M.I.S. Aprendendo a ser trabalhador: na cadência do primeiro passo. **Revista Contraponto** | vol. 1 n. 1 | jan./jul. 2014.

LOBO, L.F. **Os infames da história: pobres, escravos e deficientes no Brasil**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. In: **Temas de Ciências Humanas**. São Paulo, Ed. Ciências Humanas, nº 4, 1978, p. 8.

MARTINELLI, M. L. **Pesquisa Qualitativa**: um instigante desafio. 1ª ed. São Paulo: Veras Editora, 1999.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Texto integral. Tradução de Alex Martins. São Paulo: Martin Claret, 2001.

_____. **O Capital**. Livro 1. Volume 1. Tradução: Reginaldo Sant'anna. 12º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A., 1988a. p. 01-579.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. Ed. Atlas. 1996.

MINAYO, M.C.S. (org). **Caminhos do Pensamento – Epistemologia e Método**. São Paulo, Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2002.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: Pesquisa qualitativa em saúde. 11ª ed. São Paulo: Editora Hucitec, 2010.

MIRINGOFF, L; MIRINGOFF, M.L. **The Social Health of the Nation: How America is really doing?** Oxford: Oxford University Press, 1999.

MOREIRA, C. A. L.; MAGALHÃES, E. S. Inserção internacional, mercado interno e crescimento: considerações acerca da conjuntura brasileira. In: **Trabalho, desenvolvimento e pobreza no mundo globalizado: abordagens teórico-empíricas e comparações Brasil-Canadá/ Fernando José Pires e Yanick Noiseux (org.)**. – Fortaleza: Edições UFC, 2016.

MULLER, P. L'analyse cognitive des politiques publiques: vers une sociologie politique de l'action publique. **Revue française de science politique**, 50e année, n° 2, 2000, p. 189-208.

OGIEN, A. La valeur sociale du chiffre: La quantification de l'action publique entre performance et démocratie. **Revue française de socio-économie**, n. 5, p. 19-40, 2010.

OLIVEIRA, F. **Crítica à Razão Dualista o Ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo editorial. 2003.

O POVO. **Barra do Ceará: Bairro mais antigo de Fortaleza tem 409 anos de história**. 2013. Disponível em:

<<https://www20.opovo.com.br/app/colunas/opovonosbairros/2013/05/02/noticiasopovonosbairros,3049107/bairro-mais-antigo-de-fortaleza-tem-409-anos-de-historia.shtml>>.

Acesso em: 05 nov. 2017.

PAIS, J.M. **Culturas Juvenis**. 2º ed. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da moeda, 2003.

PAULANI, L. M. A inserção da economia brasileira no cenário mundial: uma reflexão sobre a situação atual à luz da História. **Boletim de Economia e Política Internacional**, Brasília, DF. 2012.

PEREIRA, J. M. M. **O Banco Mundial como ator político, intelectual e financeiro (1944-2008)**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

PEREIRA, P.A.P. Mudanças estruturais, política social e papel da família: crítica ao pluralismo de bem-estar. In: MIONE, Apolinário; MATOS, Maurilio Castro de Leal, Maria Cristina (Orgs). **Política social, família e juventude: uma questão de direitos**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

PLANO FORTALEZA 2040. **Plano de Governo Municipal de Políticas Públicas Inclusivas dos Direitos das Pessoas com Deficiência de Fortaleza 2040**. 2014.

POTYARA, A.P.P. Prefácio. In: MIOTO, R. C.; CAMPOS, M. S.; CARLOTO, C. M. (Orgs.). **Familismo, direitos e cidadania: contradições da política social**. São Paulo: Cortez, 2015. 248 p.

REIS, M. F. C. T. A pesquisa e a produção de conhecimentos. **Política Nacional Sobre Drogas**. Brasil, 2005.

RIBEIRO, L.S; SOARES, F.D. **O sistema de cotas**. 2017. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=5304&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 03 out. 2017.

ROCHA, E. F., LUIZ, A., & ZULIAN, M. A. R. 2003. Reflexões sobre as possíveis contribuições da terapia ocupacional nos processos de inclusão escolar. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, 14(2), 72-78.

RODRIGUES, L. C. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **Aval – Revista de Avaliação de Políticas Públicas**. UFC, número 1, 2008, p. 7-15.

_____. Avaliação de Políticas Públicas no Brasil: antecedentes, cenário atual e perspectivas. In: PRADO, Edna Cristina; DIÓGENES, Elione Maria Nogueira (Org.). **Avaliação de Políticas Públicas: entre educação e gestão escolar**. Maceió: EDFAL, 2011.

_____. Método experiencial e avaliação em profundidade. **Desenvolvimento em Debate**. Universidade Federal do Ceará. v.4, n.1, p.103-115, 2016.

ROSSI, P. **Por uma guinada na política econômica**. Brasil. 2015. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2015/12/por-uma-guinada-na-politica-economica/>> Acesso em: 05 fev. 2017.

SALES, C.M. V. Mulheres rurais: tecendo novas relações e reconhecendo direitos. In: **Estudos Feministas**. Florianópolis. 2007. p. 442.

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

SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão**. Petrópolis: Vozes, 2000.

SILVA. M. L. **(Des) estruturação do trabalho e condições para a universalização da Previdência Social no Brasil**. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília: 2011.

SILVA E SILVA. M.O. Avaliação de políticas e programas sociais: uma reflexão sobre o conteúdo teórico e metodológico da pesquisa avaliativa. In: SILVA, Maria Ozanira da Silva (Org). **Pesquisa avaliativa: aspectos teóricos-metodológicos**. São Luis: GAEPP, 2008. p. 89-177.

_____. Avaliação de Políticas e Programas sociais: aspectos conceituais e metodológicos. In: SILVA E SILVA, Maria Ozanira (org.) **Avaliação de políticas e programas sociais: teoria e prática**. São Paulo: Veras, editora, 2001.

SOBRINHO, J. D. Avaliação ética e política em função da educação como direito público ou como mercadoria? **Educação e Sociedade**. Campinas, vol. 25, n. 88, p. 703-725, Especial - Out. 2004.

_____. Avaliação institucional: marcos teóricos e políticos. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 15-24, jul. 1996.

SOUSA, F.J.P. Globalização e condicionantes da proteção social no Brasil. In: Carleial Neto, Adelita (Org.) **Projetos Nacionais e Conflitos na América Latina**. Fortaleza: Edições UFC, Edições UECE, UNAM, 2006. p. 183.

SOUZA, L. M. **Três ensaios de avaliação de políticas públicas**. Natal: EDFURN, 2014.

SPOSITO, M.P. Juventude: crise, identidade e escola. In: Dayrell, J. (org.). **Múltiplos olhares sobre educação e cultura**. Belo Horizonte: UFMG. 1996.

_____. Transversalidades no estudo sobre jovens no Brasil: educação, ação coletiva e cultura. **Revista Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. especial, p. 095-106, 2010.

TEIXEIRA, A.C.C.; SOUZA, C.H.L.; LIMA, P.P.F. **Conselhos e Conferências Nacionais: o que são, quantos existem e para que servem**. 2012. Disponível em: <<http://www.reformapolitica.org.br/historico/2012/672-conselhos-e-conferencias-nacionais-o-que-sao-quantos-existem-e-para-que-servem.html>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UPIAS: **The Union of the Physically Impaired Against Segregation**. 1976. Fundamental principles of disability. London: UPIAS. VASEY, Sian.

VASH, C. L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira / EDUSP. 1988.

WACKERNAGEL, M; REES, W. **Notre empreinte écologique**, Montréal: Les Éditions Écosociété, 1999.

WORLD BANK. **The Changing Wealth of Nations Measuring Sustainable Development in the New Millennium**. Washington DC: The World Bank, 2011.

**APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(TCLE)**

Você está sendo convidado (a) pela pesquisadora **Thaynah Barros de Araújo**, a participar da pesquisa intitulada **AValiação da Lei de Cotas como Instrumento de Inserção de Jovens com Deficiência no Mercado de Trabalho no Ceará**.

Você não deve participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo e faça qualquer pergunta que desejar, para que todos os procedimentos desta pesquisa sejam esclarecidos.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em avaliar a Lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal, no Estado do Ceará, identificando seus desafios e perspectivas, a partir das ações realizadas pelo Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência (Cepid). Os objetivos específicos visam identificar o perfil socioeconômico de jovens com deficiência, assistidos pelo Cepid; verificar os tipos de deficiência que o órgão vem inserindo no mundo trabalho; compreender como se materializa o acesso ao trabalho formal na percepção de jovens com deficiência acompanhados pelo Cepid; apreender como a gestão e os profissionais do Cepid percebem o cumprimento da Lei de cotas no Ceará, a partir das iniciativas desenvolvidas por essa instituição.

A sua participação no referido estudo se dará por meio de entrevista, norteadas por formulário semiestruturado (contemplando perguntas abertas) que será respondido em um único encontro que você participará. Esta pesquisa não irá expor sua identificação pessoal, bem como você não é obrigado a responder a todas as perguntas da entrevista, salientamos que estas serão gravadas com aparelho MP3.

Você foi alertado (a) de que, da pesquisa a se realizar, pode esperar alguns benefícios, tais como: participar de um estudo que irá problematizar o acesso de jovens com deficiência no mercado de trabalho, a fim de subsidiar elementos para o fortalecimento de políticas públicas de inclusão social desse segmento. Você recebeu, por outro lado, os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, levando-se em conta que é uma pesquisa, e os resultados positivos ou negativos somente serão obtidos após a sua realização.

Assim, o momento da entrevista pode deflagrar emoções até então não percebidas, bem como trazer a tona histórias e lembranças (boas e ruins) das possíveis

situações vivenciadas pelos participantes da pesquisa, tais como dificuldades/ barreiras/ preconceitos.

Você está ciente de que sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, lhe identificar, será **mantido em sigilo**. Também foi informado (a) de que pode recusar a participar do estudo, ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e que se desejar sair da pesquisa, não sofrerá qualquer prejuízo.

A pesquisadora envolvida com o referido projeto é Thaynah Barros de Araújo, aluna do Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará, e com ela você poderá manter contato pelos telefones (85) 996368425 / (85) 988942651, ou pelo e-mail: thaynahba@gmail.com, ou pelo endereço: Av. Mister Hull, s/n - Campus do Pici - Bloco 860 - UFC.

É assegurada a assistência durante toda a pesquisa, bem como é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, ou seja, tudo o que queira saber antes, durante e depois de sua participação. Enfim, tendo sido orientado (a) quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do referido estudo, você manifesta seu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação.

No entanto, caso ocorra algum dano decorrente de sua participação no estudo, você será devidamente indenizado (a), conforme determina a lei. Em caso de reclamação ou qualquer tipo de denúncia sobre esta pesquisa, você deve ligar para o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Ceará (UFC): (85) 33668346, localizado na Rua Coronel Nunes de Melo, 1000, Rodolfo Teófilo - Fortaleza – CE.

Endereço d(os, as) responsável(is) pela pesquisa:

| |
|---|
| Nome: Instituição: Endereço: Telefones para contato: |
|---|

| |
|---|
| ATENÇÃO: Se você tiver alguma consideração ou dúvida, sobre a sua participação na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFC/PROPESQ – Rua Coronel Nunes de Melo, 1000 - Rodolfo Teófilo, fone: 3366-8344. (Horário: 08:00-12:00 horas de segunda a sexta-feira). |
|---|

O CEP/UFC/PROPESQ é a instância da Universidade Federal do Ceará responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos.

O abaixo assinado _____, ___ anos, RG: _____, declara que é de livre e espontânea vontade que está como participante de uma pesquisa. Eu declaro que li cuidadosamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após sua leitura, tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o seu conteúdo, como também sobre a pesquisa, e recebi explicações que responderam por completo minhas dúvidas. E declaro, ainda, estar recebendo uma via assinada deste termo.

Fortaleza, ____/____/____

| | |
|---|------|
| Nome do participante da pesquisa | Data |
| Assinatura | |
| Nome do pesquisador | Data |
| Assinatura | |
| Nome da testemunha (se o voluntário não souber ler) | Data |
| Assinatura | |
| Nome do profissional que aplicou o TCLE | Data |
| Assinatura | |

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA (APLICADO COM JOVENS COM DEFICIÊNCIA)

I – IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:
Idade:
Naturalidade:
Estado civil:
Religião:
Composição familiar:
Sexo:
Gênero:
Etnia:
Escolaridade:
Ocupação:
Situação previdenciária:
Renda:
Endereço:
Telefone: ()
Tipo de deficiência que possui:

II – JOVENS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

1. Você se considera pessoa com deficiência? Como você definiria uma pessoa com deficiência (PcD)?
2. Você se considera jovem? O que compreendes por juventudes?
3. Na sua percepção, como é vivenciar a juventude possuindo uma deficiência?
4. Você sofre ou sofreu atitudes preconceituosas, estigmatizantes, discriminatórias e/ou negligentes de familiares e/ou terceiros durante sua juventude em decorrência da sua deficiência? Se sim, quais? E como buscou enfrentá-las?
5. Você está inserido no mercado de trabalho? Se sim, exercendo qual função? Se não, gostaria de estar empregado? Em qual cargo?
6. Você possui experiência profissional? Se sim, exerceu quais funções no mercado laboral?
7. Você conhece a Lei de cotas? Se sim, qual sua opinião sobre esta?
8. Você conhece programas, serviços, ações ou estratégias de inserção de PcD no mercado de trabalho formal, além do Cepid, no Ceará? Considera-os importantes? Por quê?

9. O que você pensa sobre as vagas para PcD disponibilizadas no mercado de trabalho formal? Para você, elas podem funcionar como um mecanismo de inclusão social? Comente!
10. Como você percebe/avalia o acesso de jovens com deficiência ao mercado de trabalho? Existem barreiras? Se sim, quais?
11. Você já sofreu alguma atitude preconceituosa, discriminatória, estigmatizante no mercado de trabalho? Comente!
12. Na sua concepção, tais barreiras são ou poderiam ser agravadas pelas questões de gênero, de classe social, pela faixa etária, pelo tipo de deficiência que possuem, pelo grau de instrução e/ou outros elementos? Comente!
13. Você almeja se aperfeiçoar/qualificar profissionalmente? Se sim, em que? Considera isto importante? Por quê?
14. Como você percebe/avalia os serviços ofertados pelo Cepid quanto à qualificação profissional e o encaminhamento de PcD para o mercado de trabalho formal?
15. Você considera o Cepid um instrumento de inclusão social de PcD? Por quê?
16. Fale sobre sua trajetória dentro do Cepid.

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA (APLICADO COM GESTORA E PROFISSIONAIS)

I – IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:

Escolaridade:

Ocupação:

Vínculo profissional:

Contato telefônico:

II – O CEPID NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS

1. Qual o seu tempo de atuação no Cepid? Antes de trabalhar nessa instituição, você possuía alguma vinculação profissional ou pessoal com as pessoas com deficiência? Se sim, qual?
2. Você possui alguma deficiência? Se sim, qual?
3. Como você definiria uma pessoa com deficiência (PcD)?
4. Você conhece a Lei de cotas? Se sim, qual sua opinião sobre esta?
5. Quais desafios e avanços você identifica na gestão do Cepid para consolidar a Lei de cotas no Ceará?
6. Como avalia a atuação deste órgão na inserção de PcD no mercado de trabalho formal, no Estado do Ceará? Você o considera um instrumento de inclusão social? Por quê?
7. Você conhece outros programas/ serviços/ equipamentos de inserção de PcD no mercado de trabalho no Ceará? Existe alguma articulação do Cepid com estes? Considera-os importantes? Por quê?
8. Como percebe/avalia o acesso de jovens com deficiência ao mercado de trabalho? Quais as barreiras para o acesso?
9. Em sua opinião, as barreiras no acesso de PcD ao mercado de trabalho formal se acentuam pelas questões etárias, de renda, de gênero, de etnia, do tipo de deficiência, do grau de instrução, entre outros fatores? Comente!
10. O que você pensa sobre as vagas para PcD disponibilizadas no mercado de trabalho no Ceará? Estas respondem à demanda destes sujeitos e são compatíveis com a qualificação profissional destes? Elas promovem inclusão social? Comente!
11. Em sua percepção, o Cepid precisa avançar para garantir a inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal? Se sim, em quais aspectos?

12. Para você, as empresas parceiras do Cepid vêm avançando no fomento da inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal? Quais estratégias poderiam ser adotadas para empregar mais e melhor os jovens com deficiência?

APÊNDICE D - ANOTAÇÕES DO DIÁRIO DE CAMPO

Pesquisadora observadora:

Local:

Data:

| Atividades desenvolvidas | Registros de impressões |
|---------------------------------|--------------------------------|
| | |