



Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

INSTITUTO DE HUMANIDADES

CURSO DE BACHARELADO EM HUMANIDADES

ROSA WANDI CHINENE CALUEIO

**O PROCESSO DE INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA NA UNILAB CEARÁ/BAHIA**

REDENÇÃO/2021

ROSA WANDI CHINENE CALUEIO

**O PROCESSO DE INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA NA UNILAB CEARÁ/BAHIA**

Trabalho de conclusão do curso submetido à Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (UNILAB), como requisito parcial para a obtenção do título do grau de Bacharel em Humanidades.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Gomes Machado

REDENÇÃO/2021

ROSA WANDI CHINENE CALUEIO

**O PROCESSO DE INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA NA UNILAB CEARÁ/BAHIA**

Trabalho de conclusão do curso submetido à Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (UNILAB), como requisito parcial para a obtenção do título do grau de Bacharel em Humanidades.

Aprovado em: 06/04/2021

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Eduardo Gomes Machado (orientador)

Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira



Prof. Dr. Mara Rita Duarte de Oliveira

Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira



06 de Abril de 21

Prof. Dr. Anne Sophie Marie Frederique Gosselin da Silva

Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

RESUMO:

O projeto se propõe a realizar uma pesquisa que visa a identificar e compreender o processo de inclusão de servidores públicos (técnico e docentes) vista como deficiente presente na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), inclusão este entendido enquanto um processo social e político, considerando os tipos de deficiência estabelecida pela Constituição Brasileira. Tendo como objetivos conhecer a dinâmica de trabalho de servidores com deficiência e identificar as normais institucionais/profissionais que visam a amenizar as barreiras tais como: arquitetônicas, comunicacionais, pedagógicas assim como atitudinais e estigmas, na perspectiva de salvaguardar os direitos dos trabalhadores com deficiência sobre a lógica legal do processo de inclusão de pessoas com deficiência, evidenciar assim desafios ao que concerne à acessibilidade, garantia e usufruto de seus direitos trabalhista, considerando a busca da inserção, proteção e promoção qualitativa no ambiente sadio de trabalho como estratégia de inclusão e qualificação profissional do sujeito em pleno exercício dos seus direitos. Vale ressaltar o mapeamento das caracterizações dos perfis de trabalhadores com deficiência no que diz respeito às funções ocupadas que nos conduzirá à identificação das práticas de leis e normas que salvaguardam o direito à inclusão digna do indivíduo. Deste modo, para o alcance dos objetivos delineados a pesquisa embasa na abordagem qualitativa na metodologia de estudo de caso com o método descritivo e exploratório onde serão aplicadas as técnicas de entrevista semiestruturada e observação para obtenção da coletas dados através das narrações orais dos interlocutores/as, com análise de conteúdo.

Palavras chaves: Deficiência; Mercado de trabalho; Inclusão; UNILAB.

SUMÁRIO:

1. INTRODUÇÃO	6
2. OBJETIVO DA PESQUISA	9
2.1 OBJECTIVO GERAL	9
2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	9
3 PROBLEMATIZAÇÃO	10
4 JUSTIFICATIVA	14
5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
5.1 REFLEXÃO DAS LUTAS DOS DIREITOS DA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA	15
5.2 RELAÇÃO ENTRE ESTIGMA E DEFICIÊNCIA	20
5.3 IMPACTO DO ESTADO NO PROCESSO DE INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ATRÁVES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS	22
6 METODOLOGIA	25
6.1 COLETA DE DADOS	25
6.2 CRONOGRAMA	27
7 REFERENCIA	28

1. INTRODUÇÃO

A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira aprovada pela Resolução 4/2013 é considerada como uma Instituição pública Federal de ensino superior, criada em 20 de julho de 2010 pela Lei N 12289 voltada a cooperações internacionais com os países membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), principalmente com os países africanos, com objetivo de promover o intercâmbio de servidores e discentes, localizada em dois Estados: Ceará na cidade de Redenção e na Bahia em São Francisco de Conde. (Estatuto da UNILAB 4/2013)

Segundo o Estatuto da UNILAB (2013. Pag. 2) a universidade tem objetivo de “produzir e disseminar o saber universal, de modo a contribuir para o desenvolvimento social, cultural e econômico do Brasil e dos países de língua portuguesa, por meio da formação de cidadãos com sólido conhecimento filosófico, científico, cultural e técnico, compromissada com a superação das desigualdades sociais.”

Perante a execução dos objetivos delineados pelo estatuto da universidade que propõem, a dinâmica acadêmica, a identificação de problemas sociais dentro da UNILAB não fica de fora em vários diálogos com diversos autores ao que se refere os corpos que compõem a sua dinâmica.

Deste modo dedicáramos a Compreender o processo de inclusão de trabalhador com deficiência na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), com foco no Setor de Esporte, Lazer e Acessibilidade (SELACE) que tem como objetivo de garantir a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) na vida acadêmica, eliminando barreira arquitetônica, pedagógica, comunicacionais, atitudinais e informacionais, além de promover ações legais.

Segundo Araújo et. al. (2010) a reestruturação do conceito de pessoa com deficiência no Brasil, considerando o novo enfoque trazido pela Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada em 2006 pela Assembleia Geral da ONU – Organização das Nações Unidas, proporciona o novo entendimento da inclusão social de pessoa vista como deficiente que impacta nas ações afirmativas ao acesso e manutenção no mercado de trabalho.

A premissa apresentada pela ONU estimula algumas adequações ao que refere a contratação e o meio ambiente de trabalho com o intuito de retirar o foco nas dificuldades impostas pela sociedade ao deficiente, propondo assim uma nova cultura social.

Com a criação da Convenção internacional sobre os direitos das pessoas vistas como deficientes (CIDPD) em 2006 fundamenta-se a importância do reconhecimento inerente dos

direitos humanos nas quais é capaz de promover a qualidade de vida ao sujeito sem distinção física, racial, econômica e social.

As políticas públicas brasileiras são marcadas pelas introduções de respeito aos direitos de pessoa com deficiências desde a elaboração da Constituição 1988 que resguardam a concepção de cidadania a partir da execução de direitos, sendo vista como um espaço propício para o desenvolvimento de regras legislativas por meio de quais se dá o avanço da busca a igualdade material em prol das pessoas com deficiência.

Segundo Simonelli (2010) a inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um processo social que leva em considerações dois aspectos importantes: a pessoa com deficiência e a empresa, impondo a viabilização de condições hábeis para o desenvolvimento das atividades laborais em ambiente saudável com a preservação de sua personalidade e o bem-estar.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho muitas vezes é vista pelas empresas como obrigação legal do cumprimento das leis das cotas “Lei nº 8213/91”, com uma fixação das percentagens de vagas estabelecidas pela lei. Por esta razão o cumprimento destas leis tem enfrentado várias resistências, na relação entre a produtividade e responsabilidade social, não obtendo assim um resultado satisfatório para partes envolvidas. (Pereira et. Al. 2012)

Já, em diálogo com a Lei de Trabalho Brasileira (2017) fica proibido qualquer critério de admissão, diferença salarial e distribuições de funções que promovam ações discriminatórias relacionadas a cor, sexo, estado civil e deficiência.

Neste contexto importa discutir a gestão da diversidade no campo da inclusão de pessoas com deficiência com base a implementação do princípio da igualdade prescrito na Decreto nº.4228 de 13 de maio de 2002, com exemplo temos a Lei nº. 8213/91 que disponibiliza o número de vagas para pessoa vista como deficiente, como um direito legal através da legitimação da execução dos direitos civis atribuída ao cidadão.

O meu interesse em analisar o processo de inclusão institucional e profissional de servidores técnicos/docentes vistas como deficiente inserida na UNILAB partir de uma reflexão sociológica crítica voltada as políticas públicas e normais institucionais para pessoas vistas como deficientes, que se revela nas construções das relações pessoais e na gestão da diversidade humana, em que algumas vezes exprimem a forma de poder. Deste modo considera-se as observações das infraestruturas que subjagam o processo da inclusão e interferem no desenvolvimento profissional do sujeito marcando a construção das relações humanas.

A UNILAB como uma instituição pública percebe-se que estas reflexões de problemas sócias estão presentes na universidade desde o acesso e a dinâmica profissional de trabalho de servidores técnicos/ docentes vistas como deficiente, nas suas infraestruturas a implementações de política públicas que guiam os problemas sócias na perspectiva da busca incessante execução dos direitos da cidadania.

Esta pesquisa pretende contribuir para a ampliação da inserção ao mercado de trabalho para pessoas vistas como deficientes, propondo uma inclusão de trabalho digna e mudança sociais sobre os pressuposto dos cumprimentos legais que respeitam a gestão da diversidade humana. Considerando que muitas vezes são julgadas as potencialidades ou capacidades produtivas desses trabalhadores no ambiente laboral, por meio de atribuições de diversos significados estigmatizantes, interferindo assim no crescimento e desenvolvimento das suas vidas.

Logo esta pesquisa vem com a proposta que visa o enquadramento dos povos estigmatizado aos quaisquer ambientes sociais com a finalidade de contribuir nas amenizações de barreiras contra os estigmatizados no processo de inclusão uma perspectiva da quebra do paradigma em uma visão do respeito e valorização da gestão da diversidade humana para a construção de uma sociedade pragmatista.

2. Objetivo Geral:

- Identificar e Compreender como é feita o processo de inclusão de servidores técnicos/docentes vistas como deficiente inseridos na UNILAB, perante as obrigações legais estabelecidas pela Constituição Brasileira que visa a inserção/promoção/proteção de acesso e acessibilidade de pessoa vista com deficiência para garantia de usufruto de seus direitos de cidadania.

2.1. Objetivos Específico:

- Analisar referenciais teóricos e identificar questões empíricas relacionadas à inclusão de trabalhadores com deficiência nos mercados de trabalho no Brasil, considerando legislações e políticas públicas existentes;
- Caracterizar os perfis e as trajetórias profissionais dos trabalhadores com deficiência na Unilab, evidenciando elementos objetivos/ subjetivos significativos;
- Conhecer as situações e dinâmicas cotidianas, os desafios e as experiências vivenciadas pelos trabalhadores com deficiência na Universidade, inclusos preconceitos, estigmas e barreiras arquitetônicas, pedagógicas e atitudinais que podem encontrar em suas atividades laborais;
- Identificar e analisar a execução de normas /políticas institucionais da UNILAB que buscam a proteção/promoção da inclusão de trabalhadores vista com deficiência, para o assegurando dos cumprimentos das leis estabelecidas pelo Estado.

3. PROBLEMATIZAÇÃO

As lutas de equidade de direito de pessoas vistas como deficientes na inclusão ao ambiente sadio no trabalho, proposto pelo Estatuto de pessoas com deficiência no Brasil no seu Capítulo VI artigo 34 dedica-se ao combate à desigualdade no local de trabalho, através do reconhecimento do direito a igualdade de oportunidade, como qualquer pessoa em condições justas e favoráveis de trabalho, sem discriminação de valor e remuneração.

Desta feita, ocorre o questionamento macro na pesquisa: Como é feito o processo de inclusão institucional/profissionais de servidores vista como deficientes na UNILAB perante a obrigatoriedade do cumprimento das leis e normas estabelecidas pela Constituição?

Perante o questionamento macro da pesquisa a adoção de medidas legais nestas situações expressão o primeiro instrumento jurídico a identificar e animização dos obstáculos e barreiras a serem enfrentadas na luta pela equidade de direitos. Entretanto, o Estado surge como o gerenciador da mesma por meio de políticas públicas que salvagam e promovem o bem-estar dos indivíduos nestes locais, numa perspectiva Bobbiana na concepção de um estado assistencialista através de um contrato que legitima a sua soberania para a regularização da sociedade. (GIANEZINI, 2017). Segundo Gianezini (2017) em um Estado democrático a relevância das políticas públicas no que toca ao quesito social, trazem um valor na estratégia de intervenção da realidade, porém elas podem ser compreendidas a partir a sua variante social, propondo assim uma melhoria das condições socioeconômica ao sujeito através da participação ativa na execução dos seus direitos.

Somente neste contexto se consolidará o princípio da igualdade para todos perante a lei, sem discriminação de qualquer tipo de cidadão, quer seja portador de deficiência ou não, efetivando-se a jurisprudência da defesa do respeito diversidade humana.

Com base em Simonelli et al. (2011):

A classificação das pessoas com deficiência e a análise das atividades de trabalho servem de base para o desenvolvimento da inclusão que visa qualificar as pessoas com deficiência para o trabalho, adequar o local de trabalho e ambiente (espaços, artefatos, acessibilidade e relações sociais) e posteriormente realizar, no estágio profissional, o acompanhamento psicossocial e do desenvolvimento técnico com a análise da atividade das pessoas com deficiência nos postos[...]a serem ocupados por pessoas com deficiência[...] (Simonelli et al. 2011. Pag. 16).

Na base do autor mencionado, a ergonomia pode ser entendida como uma técnica de sistematizar a atuação da eficiência das políticas públicas para portadores de deficiência trazendo à tona a caracterização dos perfis de trabalhadores nesta condição por meio do

movimento da potencialidade do funcionário com a postura da empresa quanto ao quesito das condições de trabalho, evidenciando assim três aspectos importante: distribuição de tarefas a serem executada, realização da tarefa com a utilização do corpo e a inteligência, por último, resultados alcançado. Portanto, essas políticas contemplarão as exigências impostas pelas necessidades, compreendendo as seguintes etapas: análise das tarefas, atividades de trabalho, classificação de funcionário e inclusão.

Para melhor contextualizar o problema de pesquisa acima mencionado, considero importante primeiro enfatizarmos o conceito de deficiência que recorreremos ao DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999, pois ela é definida como toda perda total ou parcial da estrutura física, ou psicológica causando obstrução nas realizações das suas atividades plenas e efetivas, em que na qual é considerada pessoas com deficiência aqueles que se enquadram nas seguintes categorias tais como: a) deficiência física que se traduz na alteração completa ou parcial de um ou mais segmento do corpo humano comprometendo a função física para a realização das atividades, levando em conta que ela se apresenta sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou a ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membro com deformidade congênita ou adquirida; b) deficiência auditiva refere-se a impossibilidade auditiva sonora que corresponde a perda total ou parcial variando do seu grau, ou nível de decibéis, pois segundo Mendonça(2010), a deficiência auditiva está dividida em 4 tipos, que são: deficiência auditiva condutiva, sensorial-neural, mista e central; c) deficiência visual-corresponde a cegueira ou a baixa visão na qual a acuidade visual é igual, ou menor que 0,3 e 0,05 no melhor olho, gerando assim a impossibilidade visual; d) deficiência mental- que vai referir-se ao funcionamento intelectual significativamente inferior à média com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas., tais como: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, etc.

Leva-se em conta que esta definição não abrange as doenças mentais que possuem caráter de distúrbio de ordem emocional, psicose e outros, sobre o estado de inibição do desenvolvimento incompleto da mente, comprometendo as áreas cognitivas, linguagem e faculdade motora social.

Cabe ressaltar que o debate sobre a inclusão social de pessoas com deficiência deve predominar sob a diversidade de cada deficiência, para poder assim atender cada sujeito a partir da deficiência que ela possui, de modo a refletir sobre as novas formas de compreensão das

relações humanas pela perspectiva da gestão da diversidade. Desta forma a inclusão será capaz de promover um paradigma que valorize e respeite a diversidade humana proporcionando assim as oportunidades dignas de acordo com a necessidade do sujeito.

Desta feita a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos tempos atuais tem sido bastante pesquisada nas áreas sociais, no que se refere a identificar os principais desafios enfrentados no mercado, realçando que esta inclusão tem sido enfrentada com muita dificuldade ao ingresso, crescimento e permanência no próprio mercado.

Porém, diante das dificuldades, o governo visa a implementar de leis que servem como instrumento de guia para a realização da inclusão e asseguramento das pessoas encontradas das pessoas vistas com deficiência.

Em concordância com a LEI Nº 9.867 DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999 que visa a promover o desenvolvimento da inserção de pessoas vistas como deficientes no âmbito social, considera-se importante enfatizar a criação do Sector SELACE na UNILAB para a execução das políticas afirmativa das pessoas com deficiência, uma abordagem acadêmica, perpetuando a construção de uma convivência saudável no respeito à diferença. Deste modo a execução plena dessas políticas propõem o desenvolvimento cognitivo emocional, social, econômico aos servidores no que tange a inclusão ao ambiente social sadio na contribuição da transformação da realidade de forma positiva na construção identitária e profissional sujeito.

Dentro desta realidade a criação da SELACE na UNILAB que garante a execução das políticas que ressalvam o bem-estar e a integração dos profissionais e alunos nesta situação é imensurável a importância deste sector no combate a atos discriminatório e preconceituoso que condicionam o desenvolvimento profissional e pessoal do sujeito na dinâmica acadêmica e na transformação da realidade no que diz respeito a gestão da diversidade humana.

Neste pensamento a inclusão de docentes e técnico vista como deficiente é um exemplo a seguir no combate à discriminação as pessoas vistas como deficientes, mas para que isso aconteça na sua plenitude é necessário que esta lei que servem como reguladores estejam na pratica cotidiana da construção de condições do próprio ambiente de trabalho para a execução das atividades dessas pessoas, possibilitando o desenvolvimento das suas atividades e realizações pessoas, produzindo o espirito de transformação da realidade por meio da profissão no campo universitário.

De acordo com Cavalcante (2007, p.13) “Entende-se, pois, que a dignidade não é somente aquilo que expressões jurídicas explícitas”, logo a interpretação da dignidade humana perpassa ao conceito jurídico, trazendo-nos uma proposta de que todo ser humano que possui condições das suas faculdades mentais têm o direito ao trabalho digno, capaz de contribuir na transformação da realidade. Partindo deste pressuposto a empregabilidade de docentes e técnicos com deficiência no meio acadêmico constata-se o cumprimento da lei n. 8213 de 1991 (BRASIL, 1991) que assegura as vagas de deficientes nas empresas, pois embora ainda se verifica várias restrições no processo da acessibilidade no que diz respeito às limitações das infraestruturas, auxiliar para certas atividades, adaptação nos transportes, punição para atos discriminatórios que garante a execução plena do exercício das suas tarefas como também o bem-estar das mesmas no local.

4. Justificativa

Com base o Capítulo III do DECRETO Nº 3298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999 partindo da perspectiva para aplicação deste direito é de responsabilidade da Universidade criar condições de atuação de trabalho desde a eliminação das barreiras arquitetônicas, pedagógicas, atitudinais que interferem no funcionamento na realização das funções.

Com relação ao tema em questão propõem diversas reflexões de vários pontos a ser abordado no âmbito dos critérios de contratação de profissionais com deficiente, caracterizar perfis de trabalhadores nesta situação e como também a importância das políticas públicas como formada de amenização e combate a discriminação, propondo assim modelos teórico consistente no diálogo de diversos autores afim de espelhar diferentes visões sobre o tema em que na qual alguns autores não propõem.

Desta feita citamos os estudos realizados por Lorenzo (2017); Mendonça(2010) que debruça sobre os perfis de trabalhadores com deficiência uma organização, a partir da concentração de percentagem do nível de escolaridade, assim como a relação do conceito deficiência com estigma, mas que infelizmente não procura analisar a Lei nº 8213/91 que disponibilizam o número de vagas nas empresas para deficiente como uma visão estigmatória da situação do sujeito, pois muitas vezes limitações não está na pessoa com deficiência, mas sim na estrutura social e nas políticas públicas.

Porém, com base o seu estudo realizado pelos autores acima mencionado chega-se a constatar que as políticas de inclusão devem ser isoladas possuindo uma especificidade que parti da formação acadêmica do sujeito que condiciona a conquiste da inserção ao mercado formal de trabalho até o seu desenvolvimento econômico e cognitivo, como meio que promoverá a vida digna ao cidadão perante ao um mercado capitalista onde o corpo humano representa força produtiva.

Este conceito apesar de ser bem trabalhado por vários autores ocupando assim vários espaços de debate pode ser mais abrangente no que tange a construção das relações interpessoais que possuem uma forte influência na vida do sujeito.

Nesta perspectiva buscaremos a pesquisa feita por Bacila (2015) que faz uma relação pertinente na divisão de estigma que funciona como uma marca no sujeito e como resultado revela-se em atos discriminatórios, pois em outros aspectos o estigma serve como a manutenção de poderes, ou seja, como forma de subordinação das classes consideradas inferior contribuindo para a desigualdade da sociedade, isso demonstra a relação de hierarquia de poder existente no tema.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diante dos objetos expostos este projeto pretende identificar e compreender as políticas públicas, normais, ético institucional presente na da UNILAB que englobam a inserção de profissionais com deficiência, no processo do cumprimento das leis que visam amenizar as barreiras arquitetônica, pedagógica e atitudinais a serem encontrada na dinâmica cotidiana dos seus trabalhos, dificultando a assim garantias dos seus direitos, como a compreensão da importante da criação do Estatuto de pessoa com deficiência que salvaguarda e gerência situações do gênero.

5.1. Reflexão das lutas dos direitos das pessoas com deficiência

A questão da inserção social de pessoas deficientes no mercado de trabalho tem sido um objeto de estudo de diversos operadores da área social, que atualmente o assunto tem abarcado diversos pontos sociais com a preocupação de radicalizar quaisquer manifestações discriminatórias e preconceituosas.

Para concebermos e termos melhor compreensão das suas lutas por direito interessa salientar o seu conceito segundo a constituição onde teremos com apoio o DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999 que define deficiência como deformidade física ou insuficiência de uma função física, ou mental causando assim limitações nas realizações das suas atividades plenas e efetiva, porém são considerados deficientes aqueles que se encontram nas seguintes categorias descrita no art.70, Decreto n.5.296, de 2.12.2004 que alterou a redação do artigo 4 Decreto n. 3298/1999 dispõe o seguinte:

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, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Ao considerarmos as normas que definem pessoas com deficiência e a sua categoria de acordo com os artigos acima tratado, calcula-se que esses critérios foram usados como parâmetro para o reconhecimento da tutela do sujeito e a proteção legal ao indivíduo em uma lógica jurídica ou constitucional.

A importância de uma lógica jurídica ou constitucional na luta aos direitos de pessoas com deficiência agrega aspecto a ser considerado e reconhecido fazendo valer a não discriminação como violação da dignidade humana, com vista a uma inclusão social prevista na Lei Brasileira de ano 2015 no Estatuto de pessoas com deficiência que entra em vigor em janeiro de 2018 assegurando os seus direitos e punição de atos discriminatórios.

Segundo o censo IBGE no Brasil realizado em 2010, 23,9% da população mencionam a apresentar dificuldades funcionais em diversos tipos e graus, neste sentido é importante notar que a diferença entre seres humanos é diverso e tem ocorrida a vários séculos, porém a exclusão e a segregação das pessoas com deficiências tendem a aumentar perante a apresentação de suas deficiências.

O contexto histórico da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente social tem se constituído um processo histórico desde a criação de políticas públicas afirmativas até a execução da mesma, com a finalidade de amenizar qualquer barreira que dificultam a acessibilidade e acesso aos bens sobre as diretrizes do equilíbrio da equidade para todos e a promoção da dignidade humana.

[...] as pessoas com deficiência eram vistas como ‘inválidas’, por vezes até escondidas por suas famílias –, forjou-se nas últimas décadas um aparato jurídico que visa garantir condições diferenciadas de acesso para este segmento no mercado formal. (Vinicius 2014 p.167)

Com base o auto acima percebe-se que o panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho acarreta consigo um marco histórico onde a marginalização social faz-se presente uma dimensão de um corpo político com várias limitações desde o grau de formação acadêmica que constitui um elemento preponderante no ingresso ao mercado de trabalho até a inclusão do próprio ambiente social quer seja no trabalho, família, escola entre

outros, precedidas pelas esferas das barreiras arquitetônica, desqualificação das suas capacidades produtivas, ações discriminatórias, discursos preconceituosos.

As lutas pelos direitos dos deficientes a partir de uma análise jurídica não propõem somente a validades dos seus direitos, mas também ao empoderamento de uma vida digna e justa por meio da acessibilidade para a realização plena das suas atividades.

Em estudo realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no relatório publicado em 2011 demonstra que 15% da população mundial vive com deficiência e em extrema desigualdade social, como resultado da falta de educação inclusiva, assistência médica que corresponde às suas necessidades, na falta de acesso à oportunidade de trabalho digno entre outra sobrevivendo assim com baixa renda.

O processo de inclusão seja ela social, educacional ou até laboral expressa a premissa no contexto sociocultural desde a complexidade dos seres humanos até a estruturação do próprio sistema social e que permite a análise e a interpretação das possíveis dificuldades advindas do processo para inserção ao mercado de trabalho.

Assim sendo para a definição do perfil de qualquer empregado no que tange a ocupação de uma função destaca-se o elemento preponderante no que concerne ao nível acadêmico e profissional que constitui um requisito bastante importante para todos os empregadores.

Segundo Afonso (2005. Pág.6) “a idade de entrada direta no mercado de trabalho tem vindo a ser cada vez mais avançada dada a importância que se atribui ao processo de escolarização[...]em termos de investimento pessoal e social” pelo que se pode conceber a interpretação do papel da escola neste contexto, na sua falta condiciona a construção de um currículo funcional facilitador no processo a inserção ao mercado formal de trabalho.

Para Lancillotti (2003) este fenômeno está relacionado ao acesso da pessoa com deficiência à escola: mesmo que o sujeito com deficiência [...] enfrentam barreiras para frequentar as instituições escolares – geralmente barreiras arquitetônicas – [...] sobre os demais no quesito escolarização – tão importante para alcançar o mercado de trabalho (apud PEREIRA, 2012, alt. el pág.4).

Neste caso a caracterização dos perfis do empregado com deficiência não fica de fora desta reflexão, enquanto um processo da inclusão educacional desde a problematização em contexto de um processo social que se destaca como o elemento primordial na inclusão do

sujeito ao mercado de trabalho, sendo o elemento responsável pelo desenvolvimento pessoal e profissional que tem a diretriz ao preparo da cidadania e qualificação ao mercado, fazendo necessário apontar na influência da ocupação do funcionamento de um cargo qualificado.

Em estudo realizado pela Pereira (2012) uma análise dos perfis de trabalhador PcD (Pessoa com Deficiência) dentro de uma indústria alimentícia apresenta o nível de escolaridade onde cerca de 5% de empregado nesta condição tem o ensino superior completo e desempenham funções de vagas qualificadas de modo hierarquizado, enquanto 27% possuem ensino médio, 13% tem o ensino médio incompleto e 18,3% o ensino fundamental que desempenha qualquer atividade complementar dentro da indústria. Este dado denuncia a precariedade da escolarização de PcD ao acesso e permanência nas escolas principalmente ao ensino superior que impactam na construção de perfil profissional para a ocupação de trabalho.

Neste sentido se acredita que uma análise da visão capitalista onde atribui-se o valor significativo da educação acadêmico, é imprescindível que o nível de escolaridade incrementa uma relação intrínseca ao perfil do trabalhado na distribuição de ocupação de funções dentro da empresa, pois não se espera que o indivíduo com baixa escolaridade, ocupe o lugar de alto escalão como resultado do seu nível de escolaridade pois a baixa qualificação não alcança os critérios impostos pelo mercado.

Com base nas leituras feitas a baixa remuneração salarial para funcionário deficiente se conduz a pouca qualificação de conhecimento profissional do candidato que se traduz nas ocupações de função simples ou baixo escalão, descritas como: limpeza, descarregador, organizador, carregador entre outras. Sendo ele uma ferramenta pertinente na ocupação de melhores oportunidades de trabalho. (LORENZO et. al. 2017)

Destarte a inclusão de PcD no trabalho não se trata somente de uma questão numérica nas empresas, mas também de um desenvolvimento qualitativo e profissional do sujeito a um conjunto de objeto de organização das tarefas para a condição de adaptação de trabalho humano que varia dos tipos de deficiência apresentada pelo indivíduo.

Segundo uma pesquisa feita pela superintendência de gestão de pessoa no sector administrativo na UNILAB isto em 2021 ao que consiste em avaliar o trabalho remoto de servidores técnicos administrativo da mesma universidade, apresenta um dado em que abrangem 100% de servidores admirativos distribuídas em diversas funções, constata-se que

3% de corresponde aos trabalhadores com deficiência onde 20% possuem deficiência respiratória, 40% a deficiência motora enquanto outros 40% a deficiência visual, uma carga horaria efetiva que varia de 20 horas à 40 horas para todos os funcionários com e sem deficiência.

Logo, é necessário um ajuste as organizações do mundo produtivo, assim como os objetos de inserção para que estas seleções ofereçam oportunidade condizente com a realidade da pessoa.

Numa perspectiva ampla interessa fazer uma observação das ações afirmativas que visa a assegurar os seus direitos e a contribuírem nas iluminações de barreira, porém esta lei apresenta um aspecto bastante flexível ao que consiste na insuficiência da legislação, ao estipular as vagas a serem preenchida nas empresas como temos referido no artigo 36 da lei n 32928 de 1999 que empresas com cem ou mais empregador cujo 5% dos seus cargos deve ser preenchidas por deficiente, neste pressuposto verifica-se uma limitação da execução da lei que se traduz na incapacidade de abranger uma maior percentagem de pessoas encontrada nesta condição, uma questão que leva a acomodação do próprio deficiente na condição de dependente.

Nesta questão é importante considerar que a lei deve abarcar todos os indivíduos que possuem requisitos ou habilidade das capacidades produtiva exigida pelo mercado sem extinção dos sujeitos que apresentam quaisquer condições, pois quer seja um deficiente ou não possuem o direito ao trabalho na qualidade de ser um cidadão como qualquer outro.

Ainda sobre o Decreto pode ser considerado como uma lei estigmatória que reforça o estereótipo construído na mente do sujeito, como uma forma de reforçar os padrões sociais considerados normais agregando assim mais sofrimento ao deficiente.

Há necessidade de se levar em conta que a inclusão de um sujeito vista com deficiência no mercado de trabalho não significa simplesmente uma mera necessidade do cumprimento das leis e da execução dos seus direitos, mas também uma promoção e satisfação no seu desenvolvimento social, econômico e cultural que a ajuda no seu desenvolvimento cognitivo, emocional, integridade, autonomia pessoal e nas suas capacidades produtivas como qualquer indivíduo sem limitação física ou mental.

A acessibilidade precária é um dos elementos desafiadores na integração ao meio social, pois esse processo constitui um aspecto importante na inclusão visando a adaptação e a

locomoção para execução das tarefas. Por tanto é fundamental que as empresas públicas ou privada os seus serviços de maneira geral estejam acessíveis para pessoas vistas como deficientes, que infelizmente ainda tem se verificado como uma das principais barreiras à inclusão e o mantimento do meio social, pois atos que se constataam na inserção à vida acadêmica, no trabalho, na comunicação por falta tradutor em outras.

5.2 A relação entre estigma, preconceito e deficiência

Como é proposto o conceito de preconceito predomina sobre uma ideia pré-estabelecida de uma opinião negativa um indivíduo sem ter a oportunidade de conhecê-la.

O preconceito é a ideia, a opinião ou o sentimento que pode conduzir o indivíduo à intolerância, à atitude de não admitir opinião divergente e, por isso, à atitude de reagir com violência ou agressividade a certa situação. (LEITE, 2017, p.20).

Nos estudos realizados pela Leite em uma análise profunda percebe-se que a ideia de deficiente se encaixa na categoria do preconceito podendo assim dizer que ela não passa em “nuvens brancas”, pois carregando um olhar discriminatório ou diferente como o resultado de um estereótipo construída em nossas mentes no episódio de negação ou rejeição do sujeito.

Diante das dificuldades que se têm enfrentado na realização deste processo leva-nos a uma profunda reflexão na relação entre o estigma, deficiência e o preconceito afetaa qualidade de vida do sujeito.

Com base em Goffman(2004,Pás,5) [...] “ 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” considerando a definição dada pelo autor mencionado é possível constatar uma relação quanto ao mesmo conceito dado pelo autor Bacila(2015) “ um sinal ou marca que alguém possui, que recebe um significado depressivo”, não podendo deixar de lado que todos eles demonstram que o estigma como uma marca visível ou invisível produz um efeito da reprodução do preconceito, onde o sujeito é atribuído a uma categoria social cuja os atributos são depressivo, de modo a estampar a diferença a partir dos padrões estabelecidos considerado normal ou comum.

Esse preconceito no que lhe concerne é concebido como um ato discriminatório que se traduz em uma ideia pré-estabelecida negativamente de um determinado sujeito, que infelizmente condiciona a qualidade de vida do sujeito.

Outra peculiaridade que vale destacar é que merece atenção é a relação existente entre estigma, preconceito e deficiência, cuja as deficiências são encaixadas nas duas categorias de estigma que são: objetivo que corresponde como a marca física e a categoria subjetiva compreendida como o julgamento negativo prévio, considerando que muitas vezes a segunda categoria é formada da primeira categoria tendo como efeito a reprodução do preconceito.

Muitas vezes algumas palavras possuem relação estrita com o estigma na forma de poder e dominação, seja ele de uma forma sutil ou não, causando um “olhar diferente” como reprodução do preconceito, pois assim em alguns casos é feita a construção do perfil do sujeito baseado nesta relação. Diante disto o termo deficiente não fica de fora, pois, o termo em si traz consigo um rótulo de negação em sua categoria da condição de pena, reproduzindo automaticamente o pensamento pejorativo de subordinação e limitação.

Segundo Mendonça(2010) O conceito de deficiente transmite uma expressão como algo em falta, falha, carência, incompleto, imperfeito, conforme o autor escreve muitas vezes as relações humanas costumam ser forma a partir da primeira impressão, deste modo podemos considerar que a deformidade nas impressões vem antes da pessoa, possuindo uma relação de estigma e preconceito como resultado dela leva-nos a exclusão do sujeito do meio social, realçando que o preconceito é o pré-julgamento de um determinado sujeito.

A proposta da problematização do conceito constitucional referido aos deficientes amplia a premissa da compreensão de deficiência como um diagnóstico biológico, dando a percepção de uma patologia como desvantagem se naturaliza inerente ao contorno do seu corpo, porém tratando ela apenas no aspecto de uma lesão corporal, restringindo a possibilidade da percepção de um modelo amplo a partir de uma abordagem política uma visão da estrutura social, equidade, distribuição de bens e serviço aos cidadãos.

Como já foi mencionado anteriormente o estigma como uma marca ou sinal física ou mental que alguém possui, carregando consigo significado depressivo termo definido por Bacila (2015) este conceito pode-se relacionar no termo de “incapacidade” que a definição de pessoa com deficiente possui, ou seja, o termo em si, pode-se considerar como o termo estigmatório

que se revela na exclusão social e não descartando como das razões da dificuldade da inserção no mercado de trabalho.

Em alguns caso as pessoas se referem ao conceito de deficiente como uma pessoa incapaz de produzir relações sociais cuja ela requer somente de cuidados especiais, resultando assim no julgamento das suas capacidades produtivas, há necessidade de realçar que este conceito não perpassa o indivíduo como pessoa humana capaz de produzir, mas sim na dificuldade de se relacionar e de se integrar na sociedade que a pessoa possui, contudo, nem todo sujeito com deficiência têm limitação que possa ser caracterizado como incapacidade.

5.3 Impacto do Estado no processo de inclusão social das pessoas com deficiências através das políticas públicas

Para a promoção de um diálogo reflexivo sobre os direitos de pessoas com deficiência no âmbito da inserção no mercado de trabalho convém sistematizar a Constituição de Direitos Humano e a Convenção Internacional da ONU que visa a proteção e promoção dos Direitos e Dignidade das pessoas com ou sem deficiência.

Para entender o papel do Estado nas políticas públicas considera-se importante enfatizar a existência e a relação do Estado com a sociedade, onde o Estado remetemos à ideia do estabelecimento de melhoria de condições socioeconômica aos benefícios dos cidadãos que visam a radicalizar a distinção de desigualdade social.

A política pública como um conjunto de ações governamentais que produz efeito na vida do cidadão, realizada por agentes políticos, percebe-se que possui ligação direta com o Estado como forma de cumprimento de garantir, assegura o bem-estar da sociedade contribuindo assim nas novas interpretações do real.

A elaboração de políticas públicas para pessoas vista como deficientes predomina sobre a atuação de acessibilidade de vários pontos da esfera da vida que permite a continuidade da sua existência como ser humanos e cidadania deste modo “As políticas públicas integracionistas destinadas às pessoas com deficiência são específicas, isoladas e habitualmente restritas” (Maior 2017, pág.4).

Partindo desta perspectiva as ações afirmativas do Estado oriundas das políticas públicas destinadaS aos deficientes carecem de uma avaliação a partir da sua complexidade e variedade dos seus direitos que englobam diversos pontos de discussão trazendo à tona o valor

dessas políticas como a estratégia do cumprimento dos direitos e deveres do cidadão capaz de atender as demandas e promoverem mudanças significativas na sociedade.

Neste movimento de inclusão social a partir das políticas públicas interessa salientar a conexão do Artigo 36 da lei n 3.2928 de 1999 e que também é relatado nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91 que garante e assegura as percentagens das vagas de contratação nas empresas para pessoas com deficiência de seguintes formas:

A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos Empregados, dois por cento;

II - De duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil Empregados, cinco por cento.

O sistema de cotas obrigatórias para pessoas com deficiência no Brasil como reflexo da promulgação da lei 8.213 é o resultado da elaboração de políticas de inclusão que permite o acesso ao trabalho para uma parte da memória da sociedade sendo uma das formas de promover a igualdade.

Pode-se compreender que o sistema de cota obrigatória para trabalhadores deficiente corresponde como umas das necessidades básicas dessas pessoas, no âmbito dos seus direitos civis, econômico, social garantido na constituição, pois embora a inclusão requer o apoio das instituições públicas e privadas no exercício no combate da desigualdade.

Essas práticas e ações de inclusão devem atender as diversas esferas que essa dimensão propõe, pois, só assim poder atender a especificidade de cada tipo de deficiência para assim não ser somente uma teoria no papel, mas também, na prática.

É neste cenário que se coloca o questionamento: como as pessoas com deficiência percebem as políticas públicas inclusivas e o reconhecimento dos seus direitos?

A constituição prevê a igualdade de direito para todos, deste modo o Estado é colocado como o promotor desses direitos aos indivíduos por meio das políticas públicas de inclusão, realçando assim a importância do estado na elaboração de estratégia, projeto de acessibilidade para o cumprimento dessa igualdade sem a distinção de qualquer cidadão.

A implementação de estratégia ou políticas públicas assim como as normas institucionais inclusivas atribuem um registro de grande importância da conscientização

empresarial aos direitos de pessoas com deficiência tendo como resultado ampliação da oportunidade de acesso ao trabalho digno e justo para os mesmos e visualização das capacidades que eles possuem sem relevar a deficiência.

Para Farias et al. (2020. Pág. 134): “as políticas públicas que o Estado deve aplicar para o bem-estar do seu povo, podemos destacar como umas das mais fundamentais as educacionais, pois através delas o povo pode tomar consciência sobre os seus deveres e direitos. ”

Nesta linhagem de pensamento seguimos como exemplo a criação da SELACE dentro da UNILAB que visa no cumprimento das políticas públicas que garantem a inclusão do indivíduo, atuando como resultado estabelecendo na relação do estado e sociedade estrelados no movimento que prevê qualidade das condições de serviço ao sujeito por meio da participação ativa.

Portanto, é de destacar e avaliar as ações afirmativas da SELACE na UNILAB com a necessidade da tomada de consciência do processo emancipatório das produções socioculturais e econômicas do indivíduo.

Assim sendo as observações feitas na UNILAB no âmbito das políticas de inclusão verifica-se um pequeno avanço no processo da infraestrutura, e a realização de atividade como seminário, grupo de pesquisa que abriu o espaço de debate uma perspectiva de mudança pragmatista.

Por outro lado, as reflexões que conduz às infraestruturas da instituição ainda deixa a desejar no que diz respeito do enquadramento propício de inclusão, pois se consta a falta de adaptação de sinalreira audiovisual para o atendimento de pessoas vistas com deficiência no restaurante universitário, lugar de lazer como também na circulação da universidade, a falta de elevador em alguns campos, a escassez de intérprete de língua de sinais em várias atividades, auxiliar de pessoal para execução de certas atividades, adaptação em sala de aula, auditório e nos meio de transportes situações estas que ainda precisam ser trabalhada para inclusão de qualidade.

Logo as diretrizes que conduzem os espaços universitários como um ambiente propício para a formação do indivíduo devem ser compreendidas no princípio da lei na igualdade e equidade de direito para todos, o engajamento de uma ideologia que de a educação é o pilar da mudança social. (Medeiro et al. 2020).

6. METODOLOGIA

Para a realização deste projeto pretende-se usar a pesquisa de estudo de caso no modelo de abordagem qualitativa segundo Gil (2008) que nos permitirá obter as informações sobre o processo de inclusão de servidores público(técnico e docentes) vista com de deficiência presente na UNILAB, para compreensão dos fenômenos da realidade social no que concerne a dinâmica legislativa e políticas de inclusão profissional da pessoa com deficiência, capaz de descrever o conceito de cidadania na concepção do usufruto dos seus direitos trabalhista cuja reverba-se no desenvolvimento profissional, econômico e cognitivo do sujeito.

Diante disto considera-se relevante da revisão bibliográfica na realização do projeto com o método exploratório e descritiva onde será usada a técnica de entrevista semiestruturada por meio de um diálogo guiado pelo roteiro de entrevista que permitirá obter narrações de trajetória profissional dos servidores vista com deficiência inserido no ambiente universitário, para assim compreendermos os objetos desta pesquisa em experiência apresentada com o melhor foco ao tema.

Para Minayo et al. (2009) a pesquisa qualitativa responde as questões muito particular no que diz respeito a interpretação da realidade social e a ocupação dos significados das ações humanas que produzem fenômenos entendido como da parte da realidade social ocupando-a assim o papel preponderante nas reflexões das ciências sociais.

Com base a autora menciona acima verifica-se que a pesquisa qualitativa está ligada a área social que se encontra intrinsecamente ligada com as ideologias que regem a sociedade pois elas se designam a movimentar o homem no seu modo de pensar, agir que de certa forma interferem nas relações pessoas e no modo de interpretar a realidade vivida.

6.1 Coleta de dados

No processo da realização desta pesquisa usaremos o método exploratório e descritivo uma metodologia de estudo de caso como já mencionado em cima que passarão pelo procedimento de análise e interpretação dos dados e conteúdo. Deste modo para obtenção de materiais para a revisão bibliográfica usaremos a biblioteca virtual da universidade como também utilizaremos a internet para a ampliação de obtenção de livros, teses, artigos, dissertações entre outras.

Como destacado pelo Gil (2008), a entrevista como uma técnica de coleta de dados muito usada nas áreas sociais

Enquanto técnica de coleta de dados, a entrevista é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes Selltiz et al., 1967, p. 273 (Apud GIL 2008, Pág.128).

Nesta questão a entrevista enquanto técnica de dados na forma de interação social com base ao diálogo fará parte do procedimento das coletas de dados com o pressuposto da entrevista semiestruturada que permitirá uma conversa no âmbito das práticas legislativa e políticas pública, sem esquecer a identificação de comportamento ou atitudes preconceituosa e discriminatória encontrada no processo de inclusão de deficiente ao ambiente sadio no trabalho. No entanto para a contemplação dos objetivos há necessidade da construção de roteiro de entrevista que nos guiará uma conversa racional e lógica a fim obtermos maior conhecimento em diversos tipo de deficiência e a execução legais.

Por outro lado usaremos a técnica de observação em base dos pressuposto teórico de GIL(2008) como estratégia para selecionar conjuntos de informações que vão compor a amostra deste estudo, todavia realizar-se-á na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) como espaço escolhido para aplicação da pesquisa que dar-se-á, pelo facto de que, a temática em questão releva a avaliação das infraestruturas, como das ações afirmativa que nos permitiram a compreensão da dinâmica e os desafios nas trajetórias profissionais dos interlocutores/as a serem enfrentadas.

Sendo assim a universidade como um espaço público que compõem vários corpos como uma manobra de estabelece a relação entre o Estado e a sociedade através da inserção de políticas públicas pretendo compreender o meu objeto a partir das narrativas de profissionais de docentes e técnicos vista com deficiência com ênfase a Identificar os perfis do funcionário com base as funções desempenhadas, sob a perspectiva do procedimento metodológico da pesquisa narrativa de Clandinin e Connelly(2011) que se ocupa a compreender experiência vividas de acordo com o tempo e espaço (Apud GONÇALVES E NARDI, 2016).

Segundo Poupart et. al (1997) “a análise documental ganha a sua forma como fonte histórica a partir dos “textos escritos, manuscritos ou impressos registrados em papel. Mas, precisamente, consideramos as fontes primária e secundária, que, por definição são exploradas e não criadas- no contexto de um procedimento de pesquisa. ” (Apud Nasser 2008, pág.297)

A relevância documental nesta pesquisa vai se ocupar na categoria de análise documental de domínio público como: a legislação e normas institucionais como também levantamento de dados referente a distribuição de funções de trabalhadores com deficiência através dos Recursos Humanos que nos permitirá o mapeamento de perfis dos trabalhadores com deficiência, dentro da perspectiva do processo de inclusão de profissionais deficientes no mercado de trabalho, salientar os direitos trabalhistas a partir das evidências de ações institucionais que garantam o usufruto das mesmas.

E após de tudo, serão examinados cuidadosamente todos os dados obtidos nas narrações que passaram pelo procedimento de análise de conteúdo, para confiabilidade e eficácia dos resultados a serem apresentados.

6.2 Cronograma

Atividades a serem desenvolvidas	Meses/Ano				
	1 Mês	2 Mês	3 Mês	4 Mês	5 Mês
Participação de projeto e palestras sobre acessibilidade na universidade	X	X	X	X	X
Levantamento e revisão biográfica sobre a temática	X	X	X		
Pesquisa de campo: recolha de dados			X		
Análise das coletas de dados			X	X	
Publicação do artigo				X	X

Referências

_____. BRASIL, Decreto nº 5.296 de 2004. *Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências*. 2004b. Disponível em : <http://www.progep.ufu.br/legislacao/decreto-no-5296-de-2-de-dezembro-de-2004-deficiencia-fisica>. Acesso em: 06/03/2021

_____. BRASIL, Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Câmara dos deputados, Coordenação de Publicações, p. 55-58. 2004^a

AFONSO, Carlos Manuel Peixoto. *Inclusão e mercado de trabalho – Papel da escola na transição para a vida adulta de alunos com NEE*. Disponível: <http://195.22.21.182/handle/20.500.11796/720>. Acesso em: 06/03/2021

SIMONELLI, Ângela Paula ; CAMAROTTO ,João Alberto. *Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo*. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104530X2011000100002&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso: 27/08/2020

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva; FERRAZ, Fernando Basto. *O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativa brasileira no mercado de trabalho* Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/541#:~:text=item%3A,http%3A/www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/541,-T%C3%ADtulo>. Acesso em: 30/08/2020

BACILA, Carlos Roberto. *Criminologia e Estigmas*. 4.ed.-São Paulo: Atlas S.A-2015.

BRASIL, Senado Federal. *Estatuto da pessoa com deficiência* – Brasília: Coordenação de Edições Técnicas, 2015. Conteúdo: Lei nº 13.146/2015. ISBN: 978-85-7018-634-8

BRASIL, DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. *Dispõem sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências*. Disponível: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=3298&ano=1999&ato=a55k3Zq5keNpWTe7a>. Acesso em: 01/09/2020

BRASIL, Decreto nº. 4.228 de 13 de maio de 2002. Dispõem: *Criação, programa nacional, medida, garantia, participação, minoria, negro, mulher, pessoa deficiente, preenchimento, vaga, cargo em comissão, (das), ambientou, administração federal*. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=4228&ano=2002&ato=4e2o3aE5UNNpWT9de>. Acesso em: 11/01/2021

CÁ, Lourenço Ocuni; FARIAS, Vanessa Pinto Rodrigues; MEDEIROS, Jarles Lopes; CÁ, Cristina Mandau Ocuni. *História que se cruzam no além-mar: Educação e memória nos espaços lusófonos*. Alexa Cultural: São Paulo, 2020. 14x21cm-284 páginas.

CAVALCANTE, Lara Capelo. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana como fundamento d produção da existência em todas as suas formas*. Disponível em: <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp049145.pdf>. Acesso em: 12/05/2020

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008. ISBN 978-85-224-5142-5

GIANEZINI, Kelly; MANIQUE, Barretto Letícia; GIANEZINI, Miguelangelo; LAUXEN, Sirlei de Lourdes; BARBOSA, Gabriel Dario; DE SOUZA, Reinaldo Vieira *POLÍTICAS PÚBLICAS: definições, processos e constructos no século XXI Revista de Políticas Públicas*, vol. 21, núm. 2, 2017, pp. 1065-1084 Universidade Federal do Maranhão São Luís, Brasil

GOFFMAN, Erving. *Estigma – Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q= Acesso em: 15/04/2020.

LEI Nº 9.867 DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme.

DESPONIVEL

EM:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=60346261C3024F3DFCDDDB4DC39AEF68D.node1?codteor=549827&filename=LegislacaoCitada

LEITE, Marli Quadros. *Preconceito e intolerância na linguagem*. 2.ed.-São Paulo: Contexto, 2017

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. *Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos*. Rev. Brasil. Ed. Esp., Marília, v.23, n.3, p.345-360, Jul.-Set. 2017

MAIOR, Isabel Maria Madeira de Loureiro. *Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos*. Inc.Soc., Brasília, DF, v.10 n.2, p.28-36, jan. /jun. 2017.

MENDONÇA. L. E. A. *Lei de Cotas: pessoas com Deficiência: a visão empresarial*. São Paulo: LTr, 2010. 240 p.

NASSER, Ana Cristina. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos* 1 tr. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. (Coleção Sociologia) Título original: *La recherche qualitative* Vários autores. ISBN 978-85-326-3681-2 L ...sociais-Pesquisa-Metodologia.

PERREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO Liliana. *Um Estudo Sobre o Perfil dos Empregados com Deficiência em uma organização*. Rev. Brasil. Ed. Esp., Marília, v.18, n.2, p. 245-264, Abr.-Jun., 2012.

SENADO FEDERAL, Coordenação de Edição Técnicas. *Estatuto da pessoa com deficiência* – Brasília: Ano- 2015. 65 p. Conteúdo: Lei nº 13.146/2015. ISBN: 978-85-7018-634-8.

SENADO FEDERAL, Coordenação de Edições Técnicas. *Consolidação das leis do trabalho* – CLT e normas correlatas. – Brasília; Ano- 2017. 189 p.

UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA. *Estatuto*. Disponível em: <http://unilab.edu.br/estatuto-da-unilab/>. Acesso em: 15/ 3/2020.

VINICIUS, Gaspar Garcia. *Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil Trabalho*. Educação e Saúde, vol. 12, núm. 1, janeiro-abril, 2014, pp. 165-187 Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio Rio de Janeiro, Brasil