



THARCIS DAS GRAÇAS LIMA

**A PERCEPÇÃO DO PAPEL DA APAE NA INCLUSÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

**LAVRAS – MG
2023**

THARCIS DAS GRAÇAS LIMA

**A PERCEPÇÃO DO PAPEL DA APAE NA INCLUSÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como parte das
exigências do Curso de Administração Pública, para a
obtenção do título de Bacharel.

Prof^a. Dr^a. Juciara Nunes de Alencar
Orientadora

LAVRAS-MG
2023

THARCIS DAS GRAÇAS LIMA

**A PERCEPÇÃO DO PAPEL DA APAE NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**THE PERCEPTION OF APAE'S ROLE IN THE INCLUSION OF PEOPLE WITH
DISABILITIES IN THE LABOR MARKET**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como parte das
exigências do Curso de Administração Pública, para a
obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em: 01 de Março de 2023

Prof.^a Dr.^a: Juciara Nunes de Alcântara, UFLA

Prof.^o Dr.^o: Janderson Martins Vaz, UFLA

**Prof.^a. Dr.^a. Juciara Nunes de Alcântara
Orientadora**

**LAVRAS-MG
2023**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Gratidão pelos meus pais, Jane e Leonildo a presença de vocês e o amor incondicional na minha vida sempre foi fundamental. Esta tese de conclusão de curso é a prova de que os esforços deles pela minha educação não foram em vão e valeram a pena.

Agradeço imensamente a minha prima Maria Eduarda por sempre me motivar e estar presente comigo nas horas mais difíceis não me deixando desistir.

Aos meus parentes e amigos que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória.

A todos os meus amigos do curso de graduação que compartilharam dos inúmeros desafios que enfrentamos, sempre com espírito colaborativo.

Agradeço à minha orientadora Juciara Alcântara pelo apoio e confiança.

E também gostaria de agradecer a todo corpo docente da Universidade Federal de Lavras (UFLA) que sempre transmitiram seu saber com muito profissionalismo.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”. (Marthin Luther King).

RESUMO

O presente trabalho pretende compreender a percepção do papel da APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, o objetivo geral do estudo é analisar a forma de como as pessoas com deficiência foram incluídas no mercado de trabalho, além de analisar o processo de inserção perante a análise óptica da APAE, atendendo às necessidades de formação profissional que ela proporciona. Com isso, serão apresentados referenciais teóricos baseados neste tema e posteriormente a metodologia aplicada no trabalho. A pesquisa se constitui como estudo de caso e se classifica como descritiva. Como instrumento de coleta de dados, esse trabalho se baseia em entrevista. A partir das pesquisas, foi possível perceber que a APAE da cidade em estudo atende 96 famílias que possuem pessoas com deficiência intelectual e múltipla que necessitam dos serviços nas áreas de assistência social, saúde e educação especial, todos prestados pela organização. A equipe para a efetivação de todos os serviços é composta por diversos profissionais sempre buscando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dessa forma, constatou-se que o estudo é uma contribuição para a área de ciências sociais aplicadas, porque utiliza de uma lente teórica sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação da mesma dentro do meio social.

Palavras-chave: APAE, Deficiência, Inclusão, Mercado de Trabalho, PcD.

ABSTRACT

This paper aims to understand the perception of the role of APAE (Association of Parents and Friends of the Exceptional) in the inclusion of people with disabilities in the labor market. For this, the general objective of the study is to analyze how people with disabilities were included in the labor market, and analyze the insertion process before the optical analysis of APAE, meeting the needs of professional training that it provides. With this, theoretical references will be presented based on this theme and later the methodology applied in the work. The research is a case study and is classified as descriptive. As a data collection instrument, this work is based on interview. From the researches, it was possible to realize that the APAE of the city under study serves 96 families who have people with intellectual and multiple disabilities who need the services in the areas of social assistance, health and special education, all provided by the organization. The team for the implementation of all services is composed of several professionals always seeking the inclusion of people with disabilities in the labor market. Thus, it was found that the study is a contribution to the area of applied social sciences, because it uses a theoretical lens on the inclusion of people with disabilities in the labor market and its application within the social environment.

Keywords: APAE, Disability, Inclusion, Labour market, PwD.

LISTA DE SIGLAS

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PcD - Pessoa com Deficiência

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1. PROBLEMATIZAÇÃO	12
1.2. OBJETIVOS.....	12
1.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1. AÇÕES AFIRMATIVAS INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS	14
2.2. A PARCERIA APAE IJACI /UFLA – PROJETO REDE SOLIDÁRIA	16
2.3. O DIREITO DO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	18
2.4. HISTÓRICO DAS NOMENCLATURAS: DO PRECONCEITO À TENTATIVA DE INCLUSÃO	18
2.5. A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO ATRAVÉS DA APAE PARA AS EMPRESAS	21
3. METODOLOGIA.....	24
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	25
4.1. O PAPEL DA APAE – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	25
4.2. O CASO DA APAE DE IJACI	25
4.2.1. FUNDAÇÃO E DESENVOLVIMENTO.....	27
4.2.2. EVOLUÇÃO	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
APENDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	35

1. INTRODUÇÃO

No mundo atual o tema responsabilidade social vem ganhando cada vez mais destaque, porém sem precedentes, não é exagero dizer que sem uma política inclusiva que beneficie seu próprio povo, nenhum país pode se tornar uma potência econômica, política e social digna de respeito internacional, (CAVALCANTE, 2009).

Nesse sentido, as ações afirmativas que se caracteriza em uma política social que visa combater as desigualdades raciais, étnicas e sociais e a discriminação com base na deficiência, gênero e sexualidade e outras causas historicamente arraigadas na sociedade brasileira, a fim de garantir o pleno acesso para todas as pessoas, em conjunto com a política de inclusão podem ser entendidas como uma ferramenta de combate à exclusão, visando eliminar ou pelo menos reduzir as desigualdades sociais, (GOMES, 2005).

Gomes, (2005), argumenta que as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas, obrigatórias, voluntárias ou voluntárias, destinadas a combater a discriminação a fim de alcançar o ideal de igualdade efetiva de acesso aos bens básicos.

Portanto, ainda segundo o autor, as políticas de ação afirmativa não devem se limitar à esfera de atuação do Estado, mas também se estender a universidades, públicas e privadas, e organizações sociais em geral.

Desse modo, a APAE, (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) nasceu em 1954, no Rio de Janeiro, caracteriza-se por ser uma organização social, cujo objetivo principal é promover a atenção integral à pessoa com deficiência, (LOPES, 2021).

A mesma é a maior rede de apoio às Pessoas com Deficiência Intelectual ou Deficiência Múltipla, conforme o Censo IBGE 2021, os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia, há no Brasil 17,2 milhões de pessoas com deficiência. Isso corresponde a 8,4% da população, atualmente a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, menos da metade do índice registrado entre as pessoas sem deficiência, que é de 66,3%. Essa proporção ainda é muito pequena apesar da obrigatoriedade legal, (IBGE, 2021).

O movimento Apaeano surgiu da necessidade de sanar a ineficiência do país na assistência adequada às pessoas com deficiência intelectual ou múltipla, (EBBING, 2016). Em um país historicamente marcado por fortes exclusões, discriminações e preconceitos, as famílias destas pessoas empenharam-se em encontrar soluções alternativas para que os seus

filhos reunissem as condições de integração na sociedade e a garantia de direitos como qualquer outro cidadão, criando a primeira associação, (EBBING, 2016).

Essas associações nasceram com a missão de educar, cuidar da saúde e lutar pelos seus direitos numa perspectiva de inclusão social, (EBBING, 2016; CASTANHA, 2016). Essa mobilização deve contar com o apoio de diversos profissionais que acreditam nas lutas dessas famílias, realizam pesquisas, buscam informações, trocam experiências com pessoas que também sofrem com o descaso e poucas políticas públicas que desenvolvam benefícios para as pessoas com deficiência, (CASTANHA, 2016).

A APAE é compreendida como uma instituição, com a responsabilidade de agir dentro da sociedade em que se insere e deve conseguir promover as mudanças necessárias em benefício dos indivíduos, especialmente daquelas pessoas consideradas excluídas, (BEZERRA, 2018).

Diante do exposto, o estudo pretende compreender a percepção do papel da APAE como uma organização social, verificando como ocorre os processos internos da unidade do município de Ijaci-MG, município brasileiro do estado de Minas Gerais. A pesquisa busca entender a percepção e o seu papel no processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo entrevistas realizadas anteriormente, a APAE do município em estudo foi fundada por um grupo de quatro pessoas, sendo três mães de pessoas com deficiência mental e mista e uma especialista com mais de 20 anos de carreira no movimento APAEANO. A mesma se desenvolveu com o intuito de promover e articular ações de defesa dos direitos, prevenção, orientações, prestação de serviços e apoio às famílias, a fim de promover melhorias na qualidade de vida das pessoas portadoras de deficiências e a construção de uma sociedade justa e solidária.

A metodologia a ser utilizada no presente trabalho está voltada para avaliar a percepção da APAE segundo a visão dos atores que participam a respeito da efetividade do Projeto de inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

O trabalho é constituído de um capítulo introdutório, no qual se faz uma breve contextualização do assunto objeto da pesquisa, bem como são expostos os objetivos gerais e específicos pretendidos. A seguir, no segundo capítulo, se apresenta o referencial teórico do trabalho, que aborda os temas, ações afirmativas inclusão social de portadores de deficiências, o direito do trabalho para pessoas com deficiência, histórico das nomenclaturas do preconceito à tentativa de inclusão, e a importância da inclusão através da APAE para as empresas. O terceiro capítulo, no que lhe concerne, discorre sobre a metodologia empregada no estudo. O

quarto capítulo apresenta os resultados obtidos pela pesquisa aplicada e em seguida, ainda no mesmo capítulo, dá suporte à discussão desses resultados. Por fim, o quinto capítulo apresenta as principais conclusões alcançadas pela pesquisa.

1.1. PROBLEMATIZAÇÃO

A presente pesquisa aborda especificamente a ação de responsabilidade social praticada pela APAE do município de Ijaci, município brasileiro do estado de Minas Gerais. As estatísticas mostram a realidade que muitas pessoas vivenciam, ainda estão em desvantagem em comparação com outros trabalhadores.

Paradoxalmente, em nossas leis, conforme diz o artigo 6º da Constituição de 1988, há muitas garantias e direitos para exercer o trabalho, as condições e os salários são os mesmos, mas na realidade é como se não houvesse tais leis. Encontrar portadores de deficiência desenvolvendo atividades em grandes empresas é um fato óptico, muitas das vezes comumente contratam pela obrigatoriedade da Lei supracitada.

Diante de tantos obstáculos, a APAE está sempre em ação, por isso essa realidade está mudando a cada dia. Portanto, o objetivo deste trabalho foi verificar se a APAE está trazendo pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, e os PcDs estão conseguindo dar continuidade a suas carreiras profissional?

1.2. OBJETIVOS

Este trabalho tem como objetivo geral compreender a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir da percepção do papel da APAE.

1.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De modo alcançar o objetivo geral pretendido, foram delineados os seguintes objetos específicos para a pesquisa:

- a.** Descrever o processo de formação e construção de habilidades praticado pela APAE – Ijaci-MG;

- b.** Investigar o número de PcDs incluídos no mercado de trabalho pela APAE de Ijaci – MG.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

O presente capítulo, faz-se uma breve revisão da literatura relacionada ao tema, especialmente quanto: ações afirmativas inclusão social de portadores de deficiências; A parceria APAE Ijaci com a UFLA através do Projeto Rede Solidária; O direito do trabalho para pessoas com deficiência; histórico das nomenclaturas do preconceito à tentativa de inclusão e A importância da inclusão através da APAE para as empresas relacionado ao objeto dessa pesquisa, o qual seja a percepção do papel da APAE na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.1. AÇÕES AFIRMATIVAS INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS

Segundo Gomes, (2006), as ações afirmativas podem ser definidas como políticas públicas e privadas que visam a concretização do princípio constitucional da igualdade material e também a neutralização dos efeitos das diversas formas de discriminação racial. Assim, segundo o autor, a ação afirmativa conduz à efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito. Segundo o mesmo autor, coube a Roch, (1985), trazer para a comunidade acadêmica uma das ideias mais acertadas sobre ação afirmativa:

“A definição jurídica objetiva e racional da desigualdade dos desiguais, histórica e culturalmente discriminados, é concebida como uma forma para se promover a igualdade daqueles que foram e são marginalizados por preconceitos enraizados na cultura dominante na sociedade [...]. A ação afirmativa é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias.”, (ROCHA *apud* GOMES, 2006, p. 6).

De acordo com Ferreira, (1993) e Pereira, (2004), as relações sociais vivenciadas pelos seres humanos passam por um processo contínuo de desenvolvimento, sem descuidar da preocupação em manter os direitos e deveres de cada indivíduo de forma justa. O desenvolvimento sem perder de vista a preocupação em salvaguardar de forma justa os direitos e deveres de cada indivíduo.

Segundo Ribeiro, (2006), a promoção da cidadania é um ato que pressupõe que todos reconheçam a dignidade da vida humana, a sua e a dos outros. Além disso, ele acrescenta em seu estudo que na sociedade moderna, todos convivem diariamente com inúmeros estranhos,

mas ver os outros e a si mesmo como cidadãos significa apenas gerar valores como o respeito e a tolerância que podem produzir vínculo social.

Na publicação “Removendo Barreiras: Construindo pontes” há uma abordagem adequada ao tema em discussão:

“Quanto maior a convivência, sem discriminações, maior a inclusão. Através do relacionamento entre os indivíduos diferentes entre si, previsto na sociedade inclusiva, é que se constrói e se fortalece a cidadania. A inclusão, então, nunca poderá ser vista como um favor, de colocar ‘para dentro’ da sociedade quem está ‘fora’, mas como uma troca. Todos saem ganhando, pela convivência entre as diferenças e a transformação da sociedade em busca da realização de todos. Mas, para que a inclusão seja realidade, é preciso que a sociedade se modifique, eliminando barreiras impostas às minorias, principalmente, pelo preconceito.”, (SENAC, 2004, p. 18).

Vivemos atualmente um momento especial onde existe a possibilidade de coexistir plenamente e aceitar as diferenças individuais. Nesse contexto, Oliveira, Araújo e Romagnoli, (2006) argumentam que as condições pós-modernas criam possibilidades de inclusão dos excluídos, e as políticas contemporâneas implicam práticas de inclusão social. Os autores argumentam contra a visão atual, segundo Harvey, (1989), de que a suposta coerência anterior da modernidade, ao rejeitar o que parecia fragmentário, descontínuo ou caótico, também favorecia, sem questionamentos, um vasto sistema de exclusões sociais.

Corroborado o pensamento de Harvey, Pessoti, (1984); Araújo e Romagnoli, (2006) destaca um exemplo concreto do sistema de exclusão, ao afirmar que:

“As crianças portadoras de deficiências físicas e mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, prática perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, além de classistas, que serviam de base à organização sociocultural de Esparta e da Magna Grécia.”, (ARAÚJO E ROMAGNOLI, 2006).

Com base no contexto acima, percebe-se que o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência é um fenômeno recente, resultado de um amplo processo de evolução da sociedade: as pessoas com deficiência são hoje reconhecidas como pessoas e cidadãos que tem seus direitos e deveres. Nessa linha de pensamento, o direito de incluir os chamados “excluídos” no mercado de trabalho é uma realidade atual. Segundo Costa:

“A inclusão de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho deixou de ser discutida apenas pelas entidades assistenciais. O assunto vem se

tornando frequente, aos poucos, fazendo parte de discussões de programas de políticas públicas do governo, empresas e entidades de qualificação profissional.”, (COSTA, 2005, p. 1).

De fato, atualmente existem, no país, diversas iniciativas voltadas para a qualificação profissional com deficiência intelectual e múltipla, (BEZERRA, 2008). Segundo entrevistas realizadas ao longo do estudo, podemos mencionar o programa Primeiro emprego, o qual dá a prioridade em seus cursos de qualificação profissional para o mercado de trabalho, a pessoa com deficiências; o Programa Deficiência e Competência, Oficinas Inclusivas, criado pelo Senac, o qual está presente nas principais discussões sobre inclusão de pessoas com deficiência em todo Brasil; o trabalho desenvolvido pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Ijaci que mantém um programa em parceria com empresas, em que estas fornecem demandas de trabalho para que o público-alvo aprenda na prática.

No sentido de apoiar as competências das pessoas com deficiência e no que diz respeito à sua autonomia, segurança e dignidade para o exercício da cidadania, especialmente a sua inserção no mercado de trabalho, desenvolvem-se as referidas organizações nos setores público e privado. A implementação dessas ações afirmativas pode ser considerada esferas e organizações públicas e privadas socialmente responsáveis em geral.

Nesse contexto, o Estado e a sociedade civil podem desempenhar um importante papel na resolução das dificuldades enfrentadas pelos excluídos, sendo por meio da adoção de ações afirmativas em favor daqueles que possuem algum tipo de deficiência, como afirma Souza e Reis:

“(…) A construção de espaços de inclusão por meio da afirmação de identidade das mulheres, dos negros, daqueles que sofrem discriminação etária e dos portadores de necessidades especiais passa não só pelo fortalecimento desses grupos e pela atuação cidadã na luta pela melhoria das condições de vida no mercado de trabalho, mas, sobretudo pela formulação de políticas afirmativas que trabalhe outras instâncias no sentido de criar uma mentalidade que considere como prioritário o reconhecimento do outro.”, (SOUZA E REIS, 1997, p. 11).

2.2. A PARCERIA APAE IJACI /UFLA – PROJETO REDE SOLIDÁRIA

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais do município de Ijaci, (APAE/IJACI) e a Universidade Federal de Lavras, (UFLA), implementaram, em parceria, o Projeto Rede Solidária, destinado, em um primeiro momento, a interação a aproximação com os usuários da

APAE e, posteriormente, arrecadação de materiais e mantimentos para que as pessoas portadoras de deficiência mental e múltipla, assistidas pela APAE possam utilizar durante os dias que frequentam o ambiente da APAE.

Os shows realizados na Universidade Federal de Lavras, (UFLA) anualmente encantam o público em três noites de alegria, boa música e interação. Além de oferecer alternativas culturais para Lavra e região, um número significativo de entidades filantrópicas é beneficiado com a doação de toneladas de alimentos, fruto da troca de ingressos e do espírito solidário que cuida da população.

Tradicionalmente, após a festa, representantes de entidades beneficentes cadastradas participam do cerimonial de distribuição de alimentos. Anualmente são arrecadados cerca de 30.000 quilos de alimentos não perecíveis, cerca de 3.000 pacotes de fraldas infantis e geriátricas e aproximadamente 2.000 latas de leite em pó. No entanto, durante essas cerimônias simbólicas, a integração entre as entidades era percebida como um valor ainda maior do que o produto obtido. Isso porque as pessoas que lidam com os desafios dessas entidades compartilham das mesmas virtudes: a solidariedade e o amor ao próximo.

Do ponto de vista institucional, o objetivo sempre foi promover a solidariedade como uma ação permanente que impulsiona um amplo programa social de aproximação entre a UFLA e a comunidade de Lavras e região. São diversas as opções de conexão com a UFLA, o que possibilita ampliar a abrangência das ações e o número de beneficiários. As entidades também podem contar com o apoio de técnicos, professores e alunos para contribuir com a formação técnica, ética e cívica.

E assim nasceu a REDE SOLIDÁRIA. Além dos produtos arrecadados anualmente, a UFLA se propôs a ser um espaço de convergência de sujeitos que queiram ingressar em uma rede de solidariedade. É um fórum de interação constante para ajudar reciprocamente, trocar experiências e fortalecer a causa que sustenta a conexão entre eles. Os objetivos específicos do Projeto, no que lhe concerne, são:

- a) a interação de um campo novo com os usuários da APAE;
- b) preparar os PcD para um mundo diferente daquele que está acostumado, por meio de conversas, pessoas diferentes, entre outros;
- c) propiciar experiências que levem a pessoa deficiente a adquirir atitudes e hábitos de socialização e conhecimento de seus direitos e deveres de cidadãos;
- d) viabilizar novas alternativas de geração de sonhos, amizades ou até mesmo outras ajudas

em prol das pessoas com deficiência mental e múltipla.

Como resultado dessa parceria inédita, a UFLA/APAE, o Projeto já possibilitou o desenvolvimento das várias pessoas com deficiências. O que auxilia muito no crescimento pessoal para que os portadores de deficiências possam ter um desempenho maior, obtendo sucesso na sua formação dentro da APAE para ser inserido no mercado de trabalho. Esses novos profissionais, após essa evolução, ficam aguardando a inserção no mercado de trabalho na modalidade Emprego Competitivo Apoiado, isto é, quando o aprendiz, ou grupo deles, é inserido no trabalho com apoio de um instrutor especializado que faz o assessoramento constante das atividades, (APAE – IJACI, 2023).

2.3. O DIREITO DO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Existem cláusulas constitucionais garantidoras de direitos às pessoas com deficiência, com o intuito de melhor integrá-las na sociedade. Conforme diz o artigo 6º da Constituição de 1988, a pessoa deficiente tem o direito ao trabalho de sua livre escolha, onde o ambiente atenda às suas necessidades e que seja inclusivo, tendo a garantia social, em conjunto fica determinado que seja igualitária a remuneração, desde que se exerce o mesmo cargo e a mesma função.

O direito ao trabalho é algo fundamental para todos, que é muito importante para construir ligações com outros princípios que também é indispensável, como a autonomia, dignidade, a igualdade e a solidariedade.

Por meio da remuneração a ganhar, o portador de deficiência fornece o seu próprio sustento financeiro, onde consegue garantir a sua autonomia. Vale ressaltar que o trabalho engrandece, dá o empoderamento e faz com que o indivíduo se sinta de fato contribuindo com a sociedade, e que se considere parte dela.

2.4. HISTÓRICO DAS NOMENCLATURAS: DO PRECONCEITO À TENTATIVA DE INCLUSÃO

Historicamente, as pessoas caracterizadas pela deficiência vivenciaram diferentes formas de discriminação, uma das quais é por várias seitas depreciativas onde eram chamados de "mongóis", "pessoas defeituosas", "inválidos", "incapazes", "estranhos", "indivíduo com capacidade residual", "fora do comum" como sempre se focava em destacar o lado negativo da

deficiência, reforçando o que os portadores de deficiência não conseguiam fazer como a maioria. Mais tarde, surgiram outras seitas, as quais não tinham a intenção de serem pejorativas, porém ainda não tinham uma definição adequada para o grupo de pessoas com deficiência. Citam-se alguns deles:

- a) **Pessoas com deficiência:** apesar do progresso em relação aos outros, a imagem de uma pessoa como ser humano, ainda não era considerado suficiente, porque enfatiza a sua deficiência em detrimento da pessoa;
- b) **Pessoas com deficiência:** erram da mesma forma, porque quem usa uma coisa pode deixar de usar, e a deficiência é uma coisa que faz parte do ser humano; ele tem algum tipo de deficiência e não "tem" nem carrega. Nessa definição, há um claro reconhecimento da deficiência, que é considerada um objeto;
- c) **Pessoas com Necessidades Especiais:** no entanto, não é uma nomenclatura adequada, uma vez que necessidades especiais também reúnem todas aquelas pessoas que necessitam de atenção especial, como crianças, mulheres grávidas e idosos, não sendo, pois, exclusivamente pertencente a pessoas com deficiência, tornando-se assim mais genérica. Como discorre Sasaki:

“A expressão pessoa com necessidades especiais é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão pessoa portadora de deficiência com uma concordância em nível nacional, visto que as deficiências não se portam, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, a forma pessoa com deficiência.“, (SASSAKI, 2003).

Das três nomenclaturas acima, a considerada mais correta como nome oficial é “Pessoa com Deficiência”, abreviada como PcD, essa expressão foi adotada a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em Nova York foi o local onde foram assinados os últimos documentos, em 30 de março do ano de 2007, e promulgada pelo Brasil, passando a vigorar através do Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009.

O tratado dito acima foi o primeiro documento internacional de direitos humanos do país a dar posição normativo constitucional, pois a convenção da ONU foi ratificada pelo Congresso brasileiro, em consonância com o artigo 3º. Artigo 5º da Constituição Federal, um avanço para as pessoas com deficiência no Brasil. Apesar de utilizar nomenclatura oficial, nossa legislação utiliza o termo denominação pessoas portadoras de deficiência.

No Brasil, tornou-se bastante popular, acentuadamente entre 1986 e 1996, o uso do termo portador de deficiência e suas flexões no feminino e no plural, (SASSAKI, 2002,).

As pessoas com deficiência pensavam que não tinham nenhuma deficiência; que suas deficiências não são coisas que às vezes carregamos e às vezes não, como uma carteira de identidade. Pessoas com deficiência tornou-se o termo preferido. Os termos "pessoa com deficiência" e "pessoa com deficiência", aprovados após discussão global, são utilizados no texto da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em fase final de tramitação pela Comissão Especial da ONU Comitê, (SASSAKI, 2002,).

O termo Pessoa com Deficiência, diferente das outras acima descritas, revela que valorizar as pessoas e respeitar a sua dignidade sem utilizar aquela relação negativa com deficiência presente em denominações anteriores. Encontrar a terminologia correta é muito importante, pois, promove a influência dessas pessoas, ajudando a identificar os candidatos em busca da efetivação dos seus direitos, é bom que as pessoas se aproximem da causa, além de prevalecer uma questão de honra, dignidade e respeito por essas pessoas. Como discorre Michele Dias Bublitz:

“Encontrar a terminologia melhor adequada para designar um grupo de pessoas é de fundamental importância para a sua proteção jurídica, pois também pela linguagem se revela ou se oculta o respeito ou a discriminação. Vale ainda ressaltar que o destaque que se procura conferir às terminologias em comento deriva do fato de que a questão semântica, sobretudo na seara dos direitos fundamentais, tem uma perspectiva de inegável valor. Dizer que as palavras são apenas palavras e não servem para modificar a realidade é uma inverdade, ainda mais quando de fácil assimilação passam para o jargão e o gosto popular, podendo gerar mais preconceitos e tornarem-se até ofensivas.”, (BUBLITZ 2015, p. 22).

Do mesmo modo, discorre Sasaki, (2002), quando diz:

“Os termos são considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Assim, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos por outros, o que exige o uso de outras palavras. Estas outras palavras podem já existir na língua falada e escrita, mas, neste caso, passam a ter novos significados. Ou então são construídas especificamente para designar conceitos novos. O maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as ideias equivocadas e as informações inexatas serem inadvertidamente reforçados e perpetuados.”, (SASSAKI, 2002, p. 01).

Com a escassez da nomenclatura correta, tendo em vista que a mesma sempre está em

progresso diante das linhas do histórico da sociedade e seus valores, porém, não podemos nos dar por satisfeitos, não significa que não precisamos ir atrás de denominações que relata a nossa realidade, pois, é de nossa obrigação evitar a utilização dos termos depreciativos e o progresso dos preconceitos que as denominações antigas trazem consigo, quais estigmatizam pessoas que são portadoras de deficiência, sendo ainda caminho para disseminar ideias sem fundamentos e totalmente erradas a respeito das mesmas.

2.5. A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO ATRAVÉS DA APAE PARA AS EMPRESAS

Ao longo de sua história, as unidades da APAE têm contribuído para a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho, os quais encontram barreiras seja para o primeiro emprego quanto apoio necessário para efetiva participação e permanência na função. Por meio de seu Serviço de Qualificação e Inclusão Profissional, a APAE consegue inserir os usuários do programa na área profissional, com os mesmos direitos que os trabalhadores em geral possuem. Esse aspecto valoriza e destaca todos os pontos fortes e positivos da pessoa ao invés de relatar suas dificuldades. Nesse sentido, podemos afirmar que toda pessoa é empregável e não apenas aquelas que possuem pouca ou nenhuma limitação.

A APAE prepara os usuários que já alcançaram a idade de 18 (dezoito) anos, os mesmos passam por três períodos, sendo eles; perfil vocacional, desenvolvimento de emprego e acompanhamento pós – colocação. Na primeira fase, é onde se identifica as competências e também os perfis vocacionais que o indivíduo possui. Já na segunda etapa ocorre o mapeamento das oportunidades que estão sendo ofertadas pelas empresas que já são parceiras da APAE, nesse âmbito se analisa as estratégias necessárias para o treinamento, se há necessidade ou não de certas adaptações para que os mesmos possam exercer a função. E por último, após a inclusão no mercado de trabalho ser bem-sucedida, é realizado um processo de acompanhamento, para analisar de fato o progresso alcançado pelo portador de deficiência nas tarefas do seu setor.

Centenas de pessoas que antes eram consideradas inaptas para o trabalho agora foram incluídas e ainda estão no mercado de trabalho. O emprego apoiado permite que o direito ao trabalho, direito inalienável de todos, seja garantido e posto em prática. Para as empresas, além de incentivar a inclusão, a iniciativa também é essencial para a construção de um ambiente mais consciente e humanizado, por outro lado, já garantindo o cumprimento da legislação.

É possível afirmar que para o ingresso digno e sucesso dos jovens e adultos com deficiência no emprego e respeito pelas características e necessidades individuais, é necessário que o acesso às qualificações ocorra de forma diferenciada. – aproximação do conceito de equalização de oportunidades de educação profissional, (GIL, 2012).

Também conhecida como Lei de Cotas, (Lei n.º 8.213/1991), todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratar pessoas com deficiência física. A legislação estipula que o número de cargos ocupados por indivíduos com tais restrições esteja entre 2% e 5% da força de trabalho. Algumas empresas podem dizer que se exerce o cumprimento da lei por meio de programas de inclusão, não apenas contratando pessoas com deficiência, mas com o intuito de desenvolver as habilidades e competências desses profissionais para a progressão na carreira. No entanto, ao recrutar pessoas com necessidades especiais, as empresas precisam fazer uma série de ajustes antes e depois da contratação.

É importante disponibilizar nos principais pontos e serviços da empresa, em local de fácil visibilidade, sinalização visual para auxiliar esses colaboradores. Essa comunicação poderá estar em painéis eletrônicos de avisos, banners, placas, entre outros, para facilitar a independência do deficiente dentro da empresa. Também é preciso prever sinalização indicativa bastante detalhada e, em casos de emergências, com seta de deslocamento clara e definida, (SCHWARZ, HABER, 2009).

Seguem os principais cuidados necessários para incluir pessoas com deficiência física em uma empresa:

- **Sensibilizar os funcionários**, antes de iniciar o processo seletivo, é importante que as empresas realizem ações educativas para sensibilizar os colaboradores que já atuam na organização. Para isso, palestras e distribuição de materiais – como flyers, fôlder e e-mails – informando a integração de novos funcionários e qual deve ser o tratamento ideal para pessoas com limitações físicas. Essas palestras devem ser conduzidas por profissionais experientes na região que possam contribuir ativamente para a conscientização dos colaboradores. Afinal, este é um tema delicado, e qualquer mal-entendido pode causar divisão dentro da empresa;
- **Formulação de projetos acessíveis**, certifique-se de que a empresa pode atender adequadamente às pessoas com necessidades especiais. Isso inclui rampas para todos os ambientes, vagas de estacionamento para deficientes, banheiros convertidos e outras modificações;
- **Capacite novos funcionários**, após a efetivação, a empresa deve capacitar os novos

funcionários e realizar os treinamentos necessários para poderem exercer as atividades. Para isso, os colaboradores que estão há mais tempo na empresa podem receber cursos e orientações específicas para acompanhar as tarefas do novo colaborador no primeiro dia de trabalho. O maior benefício é que, além do treinamento adequado dos indivíduos, essa ação estimula a interação entre os colaboradores. Contratar funcionários com deficiência física é fundamental, sendo um dever social de todos no ramo do empreendedorismo.

3. METODOLOGIA

Pode-se, ainda, considerar que a pesquisa constituiu um estudo de caso, uma vez que se circunscreveu a analisar a percepção da APAE e dos agentes envolvidos no Projeto “Inserção no mercado de trabalho”, em relação aos resultados obtidos por um grupo de aprendizes portadores de deficiência que inseriu no mercado de trabalho.

Foi elaborada uma entrevista com a diretora-geral da APAE/IJACI, por meios de mensagens via WhatsApp, onde a mesma respondeu todas as perguntas feitas de forma clara e objetiva, deixando nítido a importância do papel da APAE na vida das pessoas com deficiências que frequentam a unidade.

Destacou o projeto “inserção no mercado de trabalho” como sendo uns dos projetos mais fundamental, por ser um meio onde o PcD vai conseguir se desenvolver de uma maneira acelerada pelo fato que vai obter mais conhecimentos, a convivências com pessoas diferentes em locais diferentes, conseguindo atingir a sua autonomia, conseguindo exercer seu papel de profissional dentro do mercado de trabalho. A diretora declarou também que através desse projeto já foi possível inserir 29 pessoas com deficiência no mercado de trabalho, todos registrados conforme a lei trabalhista.

Também podemos considerar como uma pesquisa bibliográfica, tendo em vista que buscou apoio em material publicado em livros, revistas especializadas, teses, dissertações e rede eletrônica, que serviram de base para a parte teórica e metodológica do estudo.

Documental, uma vez que se utilizou de documentos oficiais existentes na APAE/IJACI, contendo informações referentes à criação, condução e acompanhamento do Projeto “Inserção no mercado de trabalho” objeto do estudo.

É por último se classifica de natureza descritiva, caracterizada em citação de artigo e revisão bibliográfica, o que se refere a uma revisão das pesquisas e discussões já descritas por outros autores que tenham abordado o tema, inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. O PAPEL DA APAE – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A história cultural das pessoas com deficiência no Brasil é marcada pelo estigma da deficiência e forte preconceito. A partir dessa constatação, algumas famílias procuraram superar esses entendimentos negativos e buscar soluções para que seus filhos com deficiência mental ou combinada alcançassem condições de inclusão na sociedade com direitos garantidos como qualquer outro cidadão.

Nesse contexto, surgiram as primeiras associações de familiares e amigos, que lançaram um olhar proposital sobre as pessoas com deficiência. Conviviam com um Estado que ignorava as necessidades de seus membros, sua missão era educar, prestar assistência médica, suprir suas necessidades básicas de sobrevivência e lutar por seus direitos do ponto de vista da inclusão social.

A APAE - Associação de Pais e Amigos dos Deficientes foi fundada no Rio de Janeiro em 11 de dezembro de 1954 por influência de Beatrice Bemis. Recém-chegada dos Estados Unidos, membro do corpo diplomático americano e mãe de uma pessoa com síndrome de Down, já tinha participado da associação mais de duzentas e cinquenta em países distintos; e estranhou que tal coisa não existia no Brasil.

A partir de sua motivação, um grupo de pais, amigos, professores e médicos fundou a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Apae do Brasil. A entidade passou a ter uma sede provisória onde foram criadas duas turmas especiais com cerca de vinte crianças. A escola se desenvolveu, seus alunos se tornaram adolescentes e precisavam de atividades criativas e profissionais. Sendo a primeira oficina pedagógica sobre atividades relacionadas à marcenaria para deficientes físicos no Brasil foi criada por iniciativa da professora Olívia Pereira.

As APAES se espalhou para outros estados brasileiros quando, no final de 1962, doze das dezesseis então existentes se reuniram em São Paulo para organizar o primeiro encontro nacional de dirigentes do movimento APAIANOS, presidido pelo psiquiatra Dr. Stanislau Krynsky, participaram Caxias do Sul, Curitiba, Jundiaí, Muriaé, Natal, Porto Alegre, São Leopoldo, São Paulo, Londrina, Rio de Janeiro, Recife e Volta Redonda.

Pela primeira vez no Brasil, a questão da pessoa com deficiência foi discutida com um grupo de famílias que trouxeram para o Movimento sua experiência como pais de pessoas com deficiência e em alguns casos também como técnicos da área. Para melhor articular suas ideias,

sentiram a necessidade de criar um organismo nacional. A primeira ideia era criar um Conselho e a segunda uma Federação Nacional das APAES. Predominou a segunda, fundada em 10 de novembro de 1962 e funcionou por vários anos em São Paulo, com o Dr. Estanislau Krynsky. O primeiro presidente da mesa provisória eleita foi o Dr. Antônio Clemente Filho.

Com a aquisição de sede própria, a Federação foi transferida para Brasília, e o movimento logo cresceu, alcançando outras capitais e posteriormente o interior dos Estados. Até se tornar um dos maiores movimentos sociais do mundo em seu campo de atuação. É uma explosão de multiplicação, verdadeiramente notável em todos os aspectos, considerando as dificuldades de um país como o nosso, terrivelmente carente de recursos no campo da educação; e ainda mais no campo da educação especial.

Esse crescimento vertiginoso deveu-se ao trabalho da Federação Nacional e das Federações Estaduais, que, seguindo a mesma linha filosófica, possibilitaram e incentivaram a formação de novas APAES. Estes, por meio de congressos, reuniões, cursos, palestras, etc., sensibilizam a sociedade em geral e também possibilitam o funcionamento de mecanismos que garantam os direitos civis das pessoas com deficiência no Brasil.

Hoje existem 2.200 APAES entidades e filiadas e 25 Federações distribuídas em todo País, proporcionando atenção integral a mais de 700 mil pessoas com deficiência intelectual e múltipla. As unidades prestam serviços de educação, saúde e assistência social a quem deles necessitam, constituindo uma rede de promoção e defesa de direitos das pessoas portadoras de deficiências.

O movimento é forte membro da "Inclusion International", uma federação global de organizações que defendem os direitos humanos das pessoas com deficiência intelectual, é uma das maiores ONGs do mundo com vínculo com as Nações Unidas. Por mais de 40 anos, tem sido um veículo para as vozes de pessoas com deficiência e suas famílias em todo o mundo.

Atualmente, a população com deficiência no Brasil é de 17,3 milhões de brasileiros, representando 8,4% da população total, sendo 5% visuais, 1,4% auditivos, 1% motora e 1% mentais ou intelectuais. Consideramos um percentual alto, verificamos que grande parte dessa população ainda não tem acesso a serviços especializados que garantam uma qualidade de vida adequada. Por isso, continuamos empenhados em promover justiça social e ampliar serviços que garantam melhor qualidade de vida às pessoas.

4.2. O CASO DA APAE DE IJACI

4.2.1. FUNDAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A APAE do município de Ijaci, foi fundada por um grupo de quatro pessoas, sendo quatro mães de pessoas com deficiência intelectual e múltipla, é uma especialista com mais de 20 anos de experiência no movimento Apaeano. Segundo esta especialista, na época a mesma atuava em educação especial na APAE do município vizinha Lavras, Mina Gerais, onde havia atendimentos de famílias de Ijaci, pois, não havia APAE no município, o que se tornava uma grande dificuldade para as mães em questão de locomoção de um município para outro com os seus filhos, que necessitavam de uma educação e um atendimento especial. A especialista se sentia comovida com o sofrimento e as dificuldades encontrada pelos pais que deixavam serviços, casas e familiares, para ficar em função do filho que precisava participar da APAE em Lavras.

Foi quando a especialista juntamente com quatro mães começou a mobilização e a sensibilização para que o município de Ijaci construísse uma APAE, pedindo assim a estatística para a Federação Estadual das Apaes (Feapaes), visando mostrar que o município necessitava de uma organização social APAE. Após diversas reuniões com a Feapaes, levando as próprias pessoas com deficiência para as reuniões a fim de comprovar que o município contava com pessoas com deficiências intelectual e múltipla, ao longo desse trajeto se deu início a fundação da APAE do município de Ijaci.

Atualmente se localiza no endereço Geraldo Mendes Vilas Boas no município de Ijaci-MG. E tem por objetivo promover e articular ações de defesa de direitos, prevenção, orientações, prestação de serviços e apoio às famílias com o intuito à melhoria da qualidade de vida da Pessoa Portadora de Deficiência e a construção de uma sociedade justa e solidária.

A pedido da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais, se tem os programas Escola de Pais e Escola de alto defensores. Os projetos que a APAE IJACI pratica com os seus usuários são: oficina mãos que acolhem, informática educativa, oficina da Memória, oficina de vida diária, oficina de vida prática e inserção ao mercado de trabalho.

Hoje a APAE IJACI atende 96 famílias que possuem pessoas com deficiência intelectual e múltipla que necessitam dos serviços nas áreas de assistência social, saúde e educação especial, todos prestados pela organização. A equipe para a efetivação de todos os serviços é composta entre, profissionais de saúde como fonoaudiólogo, fisioterapeuta, enfermeiras, psicólogas, na área escolar é composta por professores capacitados em educação especial,

intérprete de libras e as monitoras, já na assistência social tem as secretarias aptas para tal serviço, a equipe conta também gerencia administrativa, cozinheiras e um motorista da van, onde são feitas as locomoções de ida e volta dos participantes da APAE, todos os profissionais contribuintes totalizam 18 (dezoito) colaboradores.

A APAE conta também com diversos voluntários, os quais participam dos eventos, passeios, e até na área jurídica da organização e das famílias cadastradas na organização, com o único intuito de acompanhar e ajudar nas tarefas com os PcDs.

4.2.2. EVOLUÇÃO

Felizmente a APAE IJACI já ingressou 29 usuários PcDs no mercado de trabalho no ano de 2021 para o ano de 2022, todos registrados conforme a lei trabalhista, com os mesmos salários dos demais empregados não PcDs que exerciam as mesmas funções.

Com a pandemia do COVID-19 houve uma queda no número de inserção no mercado de trabalho, muitos usuários que já estavam empregados não conseguiram continuar sua carreira profissional por não se adaptarem aos equipamentos de proteção contra o, COVID-19 como, luvas, máscaras, álcool, distanciamentos sociais, alguns casos lugares mais fechados, entre outras medidas.

Atualmente em 2023 a APAE IJACI conta com 18 usuários PcDs inseridos no mercado de trabalho através do programa inserção no mercado de trabalho. No entanto, mesmo com grandes dificuldades encontradas, a APAE IJACI continua com esforços para tratar o processo inclusivo como um assunto primordial. Afinal, a inclusão social é um direito do cidadão, independentemente de sua deficiência.

Estes resultados, coincidem com os que SENAC (2004), apontou quanto às dificuldades encontradas para a inserção de PcDs no mercado de trabalho e na sociedade, em sua publicação “Removendo Barreiras: Construindo pontes”.

O autor aponta que a sociedade e a empresa não podem pensar que incorporar o PcD é fazer um favor para si mesma, mas devem enxergar os aspectos positivos, começando por aprender a convivência entre as diferenças. Ao incluir pessoas com deficiência intelectual, as empresa e a sociedade se tornam mais humanas, pois, valorizam as competências de cada colaborador e busca desenvolver o potencial máximo de cada membro. A valorização humana visa proporcionar a cada cidadão a oportunidade de encontrar e exercer as suas melhores capacidades.

Uma organização que possui pessoas com deficiência contribui para acabar com o preconceito e construir uma sociedade inclusiva, destacando o potencial das pessoas e mostrando que todos podem viver e aprender juntos, todos dentro de suas capacidades. Ao conviver com diferentes tipos de deficiência, o funcionário passa a respeitar mais o outro e desperta o senso de responsabilidade, e essa realidade melhora o trabalho em equipe na criação de tarefas. Ao contratar PcDs, a empresa deve trabalhar a acessibilidade em diversos fatores, desde a arquitetura, passando pela comunicação até as atitudes, promovendo assim a saúde da organização e mostrando a importância de cada indivíduo dentro de suas competências e tornando todo o processo mais inclusivo e horizontal.

A legislação brasileira chegou a introduzir regras para mudanças estruturais voltadas à inclusão, como a aceitação de cadeirantes. Vale ressaltar que as regras devem ser seguidas, caso contrário a empresa está sujeita a multa. Trabalhando a inclusão, a empresa não só incentiva os colaboradores, como também passa a ser reconhecida por sua postura positiva perante o mercado e, claro, para uma equipe que se sente envolvida com a causa. Como resultado, a cota estatutária também é atingida, trazendo economia de custos.

A inclusão também tem um impacto direto no engajamento da equipe, pois as pessoas se envolvem e compartilham os mesmos valores da empresa, sentem-se motivadas e se esforçam para construir uma carreira em um grupo que acreditam ser de importância crítica.

A inclusão social salva a dignidade das pessoas e proporciona-lhes condições de vida mais humanas e, sobretudo, mais justas. Pode até parecer um sonho distante, já que milhares de pessoas estão excluídas da nossa sociedade, mas a dignidade é um direito de todo cidadão e, por isso, a inclusão social deve ser crescente.

Se a inclusão social estiver presente, ela pode evitar que esse tipo de separação ocorra na sociedade. Afinal, somos todos humanos e esse tipo de comportamento discriminatório não deveria existir em nenhuma circunstância.

Em uma sociedade onde a democracia prevalece, todas as pessoas têm direitos iguais. Os projetos de inclusão social são, portanto, a única esperança para milhares de pessoas que anseiam por algo que é seu direito, pois possibilitam esse acesso e permitem que pessoas excluídas da sociedade vivam com toda a dignidade que merecem e precisam.

Outro benefício da inclusão social é que ela nos permite viver em uma sociedade muito mais igualitária. Imagine se todos tivessem condições financeiras semelhantes, moradia digna, acesso a serviços de saúde, educação, lazer, cultura, emprego e muito mais. O mundo certamente não teria tantos problemas sociais como vemos hoje.

E essa sociedade mais igualitária e justa só pode se tornar realidade se a inclusão social for cada vez mais ampla. Todas as pessoas têm necessidades e direitos, independentemente da sua deficiência. A inclusão social não deve, portanto, ser negligenciada, pois é a única esperança para milhões de cidadãos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Via todos os questionamentos e embasamentos desse trabalho podemos verificar evidências de melhorias quantitativas e qualitativas no desenvolvimento integral dos alunos que frequentam a APAE IJACI, e que passaram a frequentar um ambiente profissional. O processo de inserção no mercado de trabalho propõe mudanças significativas em torno da compreensão e valorização dos direitos humanos.

Para o sucesso da inclusão no mercado de trabalho, é necessário considerar mais alguns componentes essenciais: ambiente estruturado e adaptado às necessidades de cada um, abordagem de ensino que facilite seu aprendizado e flexibilização curricular, fatores estes que não devem ser utilizados unicamente para os alunos com deficiência, mas para todos que necessitem de um currículo adequado à sua individualidade.

A inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência é um aspecto extremamente importante, pois lhes dá a sensação de fazer parte da sociedade, podendo contribuir com a comunidades, transmite independência pessoal e financeira, graças à qual a autonomia passa a fazer parte de sua vida.

Diante dos tipos de deficiências mostradas, pode-se dizer que não os impede de ter sua própria vida independente, trabalhar e conquistar o seu nicho de mercado. Não é deficiência que torna o indivíduo, mas sim, o não superar obstáculos, dificuldades e limitações que surgem na vida cotidiana

Assim, buscar a importância da organização social APAE trabalhar com conscientização, mobilização, buscando definir sua contribuição na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de assegurar uma qualidade de vida, possibilitando a independência e a possível autonomia dos usuários com deficiência, garantindo a sua participação efetiva na comunidade.

Como a diz Rousseau, (2010) não existiria sociedade alguma se não houvesse um ponto que os interesses concordassem, é fundamental, portanto, que os interesses das pessoas portadoras de deficiência formem um nexos que mobilize diferentes setores da sociedade e do ramo empresarial na busca por justiça e bem-estar, objetivando alcançar um direito igualitário para todos, com foco no respeito e na valorização das diferenças.

A pesquisa em estudo limitou-se a trabalhar com um caso apenas, tendo como limite analisar somente a APAE do município de Ijaci, Minas Gerais, outro fator limitante é o período o qual foi do ano de 2021 a 2023.

Com base nas limitações deste estudo, nomeadamente a análise de uma instituição APAE/IJACI, descrevo as seguintes recomendações para pesquisas futuras, também com foco no tema, ou seja, entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Estudos futuros poderiam analisar mais de uma instituição, para comparar com os resultados obtidos por essa pesquisa. Poderá analisar outras entidades com o propósito, inserção no mercado de trabalho. Fazer a análise dentro da própria unidade da APAE/IJACI, dar continuidade a esse estudo, conseguir um período maior, verificar o andamento do projeto “Inserção no mercado de trabalho”. Relatar o atual número de inseridos do mercado de trabalho, através da APAE/IJACI, comparando com os números de trabalhadores PcDs obtido nesta pesquisa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, M. R. M. de. **Exclusão social e responsabilidade social empresarial. Psicologia em Estudo.** v. 11, n. 2, p. 417-426, maio/ago. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141373722006000200021&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24/02/2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental**, 186, Distrito Federal. Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticianoticiastfarquivo/anexo/ADPF186.pdf>. Acesso em: 25 abril 2022

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: Um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. 125 p.

BEZERRA, Valdinéa Maria Macedo. **Inclusão social de portadores de deficiências: avaliação da efetividade do Projeto APAE/UnB.** 2008.

CUSTÓDIO, Fernanda Crivaro; FERNANDES, Josiele da Silva. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Curitiba: Administração de empresas em revista, v. 4, n.18, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/2315>. Acesso em: março/abril de 2022.

CASTANHA, Juliane Gorete Zanco et al. **A trajetória do autismo na educação: da criação das associações à regulamentação da política de proteção, (1983-2014).** 2016.

CAVALCANTE, Rogério Lima. **Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Corporativa.** 2009. 36 p. Monografia (Finanças e Gestão Corporativa) - Universidade Cândido Mendes, 2009.

EBBING, , Dinara Soraia. **A produção discursiva do movimento Apaeano sobre o sujeito com deficiência: do treinamento à aprendizagem.** Manancial - Repositório digital da UFSM , 2016.

GOMES, J. B. B. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas.** 2003. Disponível em: <http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0049.pdf>. Acesso em 24/02/2023.

MACÊDO, L. F. **Responsabilidade social: a atuação de uma organização pública junto aos seus fornecedores.** Brasília, 2006. 146 f. Dissertação, (Mestrado em Administração) - Universidade de Brasília.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2012.
SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: Editora WVA, 2005.

LOPES, Paula Lollato; MARTINS, Maria Heloísa Nogueira Rodrigues Alves. DIREITOS

FUNDAMENTAIS E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, v. 6, n. 1, 2021.

OLIVEIRA, J. M. de; ARAÚJO, J. N. G. de; ROMAGNOLI, R. C. **Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology on line, v. 6, n. 1, p. 77-89, maio/2006. Disponível em: <http://www.fundamentalpsychopathology.org/?s=89>. Acesso em: 24/02/2023.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Tradução de Ricardo Rodrigues da Gama. 1ª ed. São Paulo: Russel, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão**. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, ano 5, n. 24, p.6-11. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540. Acesso: março /abril. 2022

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia**. São Paulo: Revista nacional de reabilitação, 2003. Acesso: março /abril. 2022.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: i. Social, 2009.

SOUZA, de Eliete. **Problematizando a equidade: A questão da inclusão profissional da pessoa com deficiência**. 2006. Dissertação, (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São, São Paulo, 2006.

ZEFERINO, Mayra Vidal Martins; SANTOS JUNIOR, Valdir Garcia dos. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. In: Coleção Direito. São Paulo: UniToledo, 2019. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br/repositorio/handle/7574/2281>. Acesso em: março/abril 2022.

APENDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1)** Me explique, com suas palavras, como foi fundada a APAE de Ijaci? De onde surgiu a intenção de elaborar o movimento Apaeano?
- 2)** Como a APAE procede em relação a inserção no mercado de trabalho dos portadores com deficiência e alinhado com os projetos que vocês desenvolvem dentro da instituição?
- 3)** Quantas pessoas com deficiências são atendidas pela instituição?
- 4)** A APAE de Ijaci é composta por quantos profissionais?
- 5)** Como é realizado o trabalho da rede solidária?
- 6)** Explique os projetos que são desenvolvidos pela APAE!
- 7)** Como é realizado o trabalho e quais são os objetivos finais das oficinas?