

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

MARCELLA NEVES CASTRO DA PAZ

INCLUSÃO, EDUCAÇÃO E TRABALHO: ANALISANDO A EXPERIÊNCIA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO NO PROJETO MP
INCLUSIVO

RIO DE JANEIRO

2021

Marcella Neves Castro da Paz

INCLUSÃO, EDUCAÇÃO E TRABALHO: ANALISANDO A EXPERIÊNCIA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO NO PROJETO MP
INCLUSIVO

Monografia apresentada à Faculdade de Educação da
Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos
requisitos necessários à obtenção de título de licenciatura
em Pedagogia.

Orientadora: Prof^ª Dra. Giseli Pereli de Moura Xavier

Rio de Janeiro
2021



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
COORDENAÇÃO DE PEDAGOGIA

ATA DA SESSÃO DE DEFESA DE MONOGRAFIA

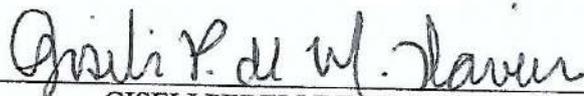
Aos 29 dias do mês de abril de 2021, com base na Resolução CEG nº 02, de 15 de abril de 2020, reuniu-se em sessão remota, que foi gravada, a Banca Examinadora da Monografia intitulada **INCLUSÃO, EDUCAÇÃO E TRABALHO: ANALISANDO A EXPERIÊNCIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO NO PROJETO MP INCLUSIVO**, de autoria do(a) graduando(a) **MARCELLA NEVES CASTRO DA PAZ**, DRE 116160623, do Curso de Licenciatura em Pedagogia. A Banca, participando por videoconferência, foi constituída pelas professoras: **ANA IVENICKI**, **RENATA CARDOSO DE SÁ RIBEIRO RAZUCK** e **GISELI PERELI DE MOURA XAVIER**, este(a) na condição de orientador(a) e presidente da sessão. Às 15h00, a sessão foi aberta, convidando-se ao/à candidato(a) a fazer breve exposição sobre a monografia em julgamento e concedendo-lhe o prazo máximo de 20 minutos. Finda a exposição, passou-se a palavra aos participantes da Banca Examinadora, esclarecendo-se que cada um deles dispunha de até 10 minutos para sua arguição e que o/a candidato(a) dispunha do mesmo tempo para as respostas. Ao final da arguição, a Banca Examinadora analisou e decidiu reservadamente sobre a Monografia apresentada. A seguir, o/a presidente comunicou que a Banca Examinadora considerou a monografia **APROVADA** com a nota 10,0 (dez). O/A presidente da Banca Examinadora deopor encerrada a sessão às 16h10min. E, para constar, eu, **GISELI PERELI DE MOURA XAVIER**, lavrei a presente ata que foi assinada por mim representando todo os membros da Banca e o/a candidato(a).

GISELI PERELI DE MOURA XAVIER – ORIENTADOR(A)

ANA IVENICKI – PROFESSOR(A)

RENATA CARDOSO DE SÁ RIBEIRO RAZUCK – PROFESSOR(A)

MARCELLA NEVES CASTRO DA PAZ – CANDIDATO(A)



GISELI PERELI DE MOURA XAVIER

PRESIDENTE DA BANCA

Profª Drª Giseli P. de M. Xavier
Faculdade de Educação - UFRJ
STAPE 1223918

Dedico este trabalho monográfico a todos aqueles excluídos, os que sofreram por suas distintas características identitárias, seus ritmos de aprendizagem diferenciados. Os que sonham com uma sociedade inclusiva, onde seremos percebidos como um só corpo detentor de inúmeras diferenças.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Jesus por todo cuidado e amor, além de me guiar sempre e nunca desistir de mim, pelo contrário, sempre insistiu e me moldou para ser a melhor versão de mim.

Agradeço imensamente a minha mãe, Edinéa, por nunca desistir de mim e por ter lutado para me criar da melhor maneira e tentado inúmeras vezes ser forte, presente, me entender com todos os meus defeitos e peculiaridades, sempre me educando de maneira esplêndida. E ao meu pai, Marcelo, por sempre tentar me compreender e me ensinar tanto sobre ser uma mulher forte e independente, com *hobbies* e gostos ímpares que nem os dele.

A minha querida orientadora, a Profa. Dra. Giseli Pereli de Moura Xavier, uma professora incrível, atenciosa e muito dedicada em tudo o que faz. Sempre esteve presente durante toda minha trajetória na graduação, oportunizando minha primeira SIAC, no meu interesse pelo multiculturalismo, na pesquisa e todo apoio e suporte em todos os aspectos.

À Profa. Dra. Ana Ivenicki e à Profa. Dra. Renata Cardoso de Sá Ribeiro Razuck por aceitarem compor esta banca e contribuírem para o encerramento desta jornada.

Ao CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, por proporcionar o apoio a este trabalho monográfico e a toda aprendizagem partilhada.

Agradeço ao ABBA, que foi um dos maiores incentivadores e precursores da força da Marcella de 6 anos até a Marcella de 23 anos e se estou aqui foram por suas músicas.

As minhas madrinhas, Sueli, Solange e Sueid por todo afeto partilhado, por todo carinho imenso, por acreditarem em meu potencial e fazerem o melhor por mim sempre.

Agradeço imensamente à Michelle e Ocicá que foram como pais para mim, que me deram suporte e celebraram tanto a minha entrada na UFRJ, além de torcerem sempre por mim e serem verdadeiras inspirações em minha vida.

As minhas amigas Julia Riani, Gabriela Lobo, Sthefany Melo, Luana Cristina, Vitória Barbosa, Vitória Malheiro pela paciência, suporte, cuidado, afeto, sorrisos e dificuldades partilhadas, pois se estou aqui foi porque estiveram ao meu lado. E sem dúvidas aqueles que contribuíram para esta caminhada acadêmica: Rayara, Luciano, Ilana, Rafaela e Leonardo.

Agradeço a Nerêo Matos, por todo suporte, por acreditar em mim, por todo amor partilhado, pela paciência, cuidado, sendo minha grande inspiração para crescer e evoluir.

Por fim, agradeço a todas as crianças, alunos que fizeram parte da minha evolução e aprendizagem até aqui.

Inclusão é a nossa capacidade de entender e reconhecer o outro e assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós.

Maria Teresa Eglér Mantoan

RESUMO

Este estudo, ao considerar que a inclusão educacional e laboral é um processo de extrema relevância para construção de uma sociedade mais justa e igualitária, se propôs a investigar uma experiência inclusiva educativa/laboral institucional. Para tanto, teve por objetivo geral verificar em que medida um projeto inclusivo institucional voltado para estudantes/estagiários do Ensino Médio com deficiência, por meio das atividades de estágio remunerado, impactou o desempenho educacional e laboral e a perspectiva sobre a inclusão social desses estudantes e da instituição. A pesquisa se fundamentou teoricamente na perspectiva inclusiva multicultural. A metodologia escolhida foi o estudo de caso, tendo como campo de investigação o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro e como objeto de análise, o Projeto MP Inclusivo. No estudo foram analisados o documento que deu origem ao projeto e as entrevistas realizadas com gestoras, supervisores e estagiários participantes. Os dados coletados revelaram que o projeto pôde ser considerado uma experiência positiva para todos os envolvidos, tendo proporcionado algumas mudanças de cunho atitudinal, estrutural e institucional. No entanto, foi possível perceber que, apesar dos resultados alcançados, a inclusão ainda se constitui como um grande desafio para as instituições, uma vez que não deve ser vivenciada como algo pontual, mas sim, como uma ação que se constrói e reconstrói cotidianamente com a colaboração de todos, por meio de um repensar e de uma reconfiguração de culturas e práticas.

Palavras-chave: inclusão, deficiência, educação-trabalho.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| 1 A TRAJETÓRIA HISTÓRICA SOCIOEDUCACIONAL E LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... | 14 |
| 1.1 O trato das pessoas com deficiência ao longo da história | 14 |
| 1.2 A educação para as pessoas com deficiência no contexto brasileiro..... | 27 |
| 2 A PERSPECTIVA INCLUSIVA MULTICULTURAL | 40 |
| 2.1 Os caminhos do Multiculturalismo..... | 40 |
| 2.2 A perspectiva multicultural crítica e pós-colonial..... | 41 |
| 2.3 A inclusão multicultural crítica e pós colonial: discutindo a identidade deficiente | 43 |
| 3 O PROJETO MP INCLUSIVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO | 48 |
| 3.1 Os caminhos que levaram ao MP Inclusivo | 49 |
| 4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS | 58 |
| 4.1 Os caminhos metodológicos da pesquisa | 58 |
| 4.2 O que dizem os(as) entrevistados(as) sobre a inclusão?..... | 62 |
| 4.3 As origens do Projeto MP Inclusivo: descobrindo olhares e concepções | 68 |
| 4.4 Avaliando os resultados do MP Inclusivo | 87 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 103 |
| REFERÊNCIAS | 107 |
| APÊNDICE A | 114 |
| APÊNDICE B | 115 |
| APÊNDICE C | 116 |

INTRODUÇÃO

Contextualizando a problemática e definindo o objeto do estudo

Nas duas últimas décadas, a inclusão de pessoas com deficiência, seja nos âmbitos educacional e laboral, assim como na sociedade, tem sido objeto de discussões frequentes que têm resultado em políticas socioeducacionais e laborais que tentam minimizar a exclusão nos diferentes setores da sociedade brasileira. Não obstante, o advento de novas políticas e avanços nesse setor, ainda vivemos em uma sociedade excludente e preconceituosa que tende a considerar as pessoas com deficiência como sujeitos incapazes e/ou improdutivos a partir de uma perspectiva capacitista. Perante esse cenário desafiador e contraditório se faz necessário e urgente que a inclusão seja concebida como um direito de TODOS e não como um caso de assistencialismo e/ou caridade.

O rompimento com essa visão discriminatória e estereotipada pressupõe a percepção desses sujeitos como totalidades, com identidades que superam a questão das deficiências. Esses sujeitos não esperam caridade ou benevolência, mas, sim, que seus direitos sejam respeitados, sem que tenham que deixar de ser como são ou esconder sua “deficiência”. Não precisam ser corrigidos, curados ou moldados. (XAVIER, 2009, p.27)

Partindo de uma concepção de inclusão em que a sociedade e a escola têm que promover oportunidades a todos os indivíduos independente das suas diferenças, neste estudo optamos por investigar uma ação educacional-laboral institucional inclusiva promovida pelo Centro de Apoio Operacional – Idoso e Pessoa com Deficiência do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 2018 a 2019, denominada Projeto MP Inclusivo e que tinha o seguinte objetivo:

Implantar a contratação permanente de estagiários não forenses com qualquer tipo de deficiência, estudantes do ensino médio, do ensino profissional técnico de nível médio, de educação especial e do ensino superior, proporcionando experiência educativa-profissional, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho, por meio de atividades supervisionadas nas Unidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. (RIO DE JANEIRO, 2018, p. 18)

A escolha por esse projeto se deu por conta da nossa atuação como estagiária de Pedagogia no Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Durante o estágio, que durou de 2018 a 2020, recebemos um convite para participar do planejamento e implementação do Projeto MP Inclusivo. Como estagiária de Pedagogia, nossas pesquisas dentro do Instituto de

Ensino e Pesquisa do MPRJ (IEP/MPRJ) eram voltadas para as leis de inclusão e acessibilidade dentro do campo educacional, por isso fomos chamadas para trazer o olhar pedagógico para o projeto e para representar o setor no qual atuamos. Ao mesmo tempo, é preciso destacar que a escolha desse projeto como objeto de pesquisa possibilitou vivenciar e analisar a proposta, a prática e os resultados de uma experiência inclusiva socioeducativa e laboral desenvolvida em uma instituição pública de grande confiabilidade social que, se bem sucedida, poderia servir de exemplo para outras instituições públicas e privadas.

Assim sendo, por considerar a inclusão educacional e laboral como um processo de extrema relevância para construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual todos os indivíduos sintam-se cidadãos em sua plenitude de direitos e deveres, este estudo se desenvolveu a partir da seguinte problemática: qual a contribuição de uma ação inclusiva institucional para a inclusão socioeducacional e laboral de estudantes/estagiários do ensino médio com deficiência? Para nortear as etapas deste estudo, algumas questões foram elencadas: que princípios/concepções devem reger o planejamento de um projeto institucional inclusivo? Como foi construído e implementado o projeto? Qual a percepção dos envolvidos (gestoras, supervisores e estudantes/estagiários) no projeto sobre a inclusão? Em que medida o projeto impactou o desempenho socioeducacional e laboral dos estudantes/estagiários com deficiência? Quais foram os principais resultados/desdobramentos da ação para a instituição e seus participantes?

Objetivo Geral

Verificar em que medida um projeto inclusivo institucional voltado para estudantes/estagiários do Ensino Médio com deficiência, por meio das atividades de estágio remunerado, impactou o desempenho educacional e laboral e a perspectiva sobre a inclusão social desses estudantes e da instituição.

Objetivos Específicos

- Analisar a trajetória histórica das pessoas com deficiência nos contextos social, laboral e educacional;
- Discutir o conceito de inclusão a partir de uma perspectiva multicultural crítica e pós-colonial.
- Identificar e analisar a concepção de inclusão que fundamenta o projeto MP Inclusivo.

- Identificar como gestoras, supervisores e estagiários concebem a importância de ações inclusivas e os impactos do projeto MP Inclusivo na sua vida educacional, laboral e social.
- Verificar de que forma a participação de estudantes/estagiários com deficiência afetou ou não, as relações interpessoais e o funcionamento da instituição.

Referencial Teórico

Tendo como fundamentação teórica os pressupostos do Multiculturalismo Crítico e Pós-colonial (MAGALHÃES, 2001; CANEN, 2007; XAVIER; CANEN, 2008; XAVIER, 2009; MELLO, 2014; SOUSA; IVENICKI, 2016; NEIRA, 2020), para o desenvolvimento deste projeto foram elencadas as seguintes categorias de análise: deficiência, inclusão e educação-trabalho.

Ao analisar as questões que envolvem as pessoas com deficiência nos deparamos com um panorama social, educacional e laboral marcado historicamente por inúmeras barreiras, estereótipos e preconceitos. Durante muito tempo, a deficiência foi sinônimo de incapacidade e improdutividade. Ao longo do tempo, como resultado de movimentos, reflexões, lutas e avanços em ambos os campos, a concepção sobre deficiência e suas possibilidades têm sido contestada e modificada. Nesse sentido, neste estudo trabalhamos em consonância com Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), que em seu artigo 2º compreende a pessoa com deficiência como “[...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. Partindo dessa concepção, argumenta-se que, embora haja impedimentos de diferentes naturezas, estes não devem servir como justificativa para qualquer forma de discriminação, preconceito ou barreira socioeducacional. As pessoas com deficiência devem ter seus direitos e liberdades como cidadãos garantidos, a partir da igualdade de oportunidades seja na escola, no trabalho e nas demais instâncias sociais. Ao mesmo, argumentamos que é preciso considerar as pessoas com deficiência para além das suas deficiências, concebendo-os como sujeitos dotados de inúmeras outras características identitárias, pertencentes a uma raça, um gênero, uma religião, uma cultura, uma sexualidade etc. (XAVIER, 2009).

Como segunda categoria de análise deste estudo destacamos a inclusão. A partir dessa categoria serão discutidas as diferentes abordagens acerca do trato da deficiência dentro da sociedade. Entende-se que quando falamos de inclusão, falamos de uma abordagem/um movimento que compreende todas as pessoas em suas múltiplas características e possibilidades. De acordo com Xavier (2009), a inclusão não deve ser confundida com caridade, assistencialismo ou benevolência. Ela pressupõe a remoção de barreiras físicas, atitudinais e conceituais; uma mudança de “olhar” que resulte em uma mudança de ação. Sendo assim, foi eleita a concepção de inclusão multicultural (MAGALHÃES, 2001; CANEN, 2007; XAVIER; CANEN, 2008; XAVIER, 2009; MELLO, 2014; SOUSA; IVENICKI, 2016; NEIRA, 2020) para balizar as discussões e análises. A perspectiva multicultural tem como ponto principal ideia de que a inclusão é uma perspectiva complexa e ampla, transpassada pelas diferentes identidades e pelos diferentes contextos sociais e culturais em que se encontra inserida, marcada por incertezas e influenciada por relações de poder.

A terceira categoria escolhida para nortear este estudo é composta pela articulação Educação-Trabalho. De acordo com Shimono (2008), historicamente as pessoas com deficiência têm sido excluídas do acesso à educação e ao trabalho. Este panorama tem exigido reformulações, tanto das escolas como do mercado de trabalho, no que tange a formação e a empregabilidade das pessoas com deficiência. Assim, em função do exposto, pretende-se discutir e analisar a relevância desses setores – escola/mercado de trabalho – como propulsores do processo de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e na garantia do seu direito à cidadania.

Referencial Metodológico

Este estudo organiza-se sob uma abordagem de pesquisa de caráter qualitativo, utilizando como metodologia, o estudo de caso. De acordo com André (2013, p. 21), “Os estudos de caso enfatizam a “interpretação em contexto”. Um princípio básico desse tipo de estudo é que, para uma apreensão mais completa do objeto, é preciso levar em conta o contexto em que ele se situa. Assim, para compreender melhor a manifestação geral de um problema, as ações, as percepções, os comportamentos e as interações das pessoas devem ser relacionadas à situação específica onde ocorrem ou à problemática determinada a que estão ligadas.

No desenvolvimento do estudo de caso definimos como campo de pesquisa o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro e como objeto de pesquisa o Projeto MP Inclusivo. Foram elencados como sujeitos da pesquisa três gestoras, dois supervisores e dois estagiários do Ensino Médio envolvidos no projeto. Para a coleta dos dados foram utilizadas como técnicas:

(a) a análise documental que, segundo André (2013), consiste na busca de informações sobre documentos que tenham questões de interesse do pesquisador, podendo ser estas leis, normas, pareceres, jornais, cartas, estatísticas, entre outros. Para tanto, selecionamos o documento que deu origem ao projeto intitulado “Projeto do MP Inclusivo”; e

(b) a técnica de entrevistas semiestruturadas com os seguintes sujeitos: três gestoras que conceberam e contribuíram para a implementação do projeto; dois estagiários com diferentes tipos de deficiência (auditivo e visual) e dois supervisores que trabalham diretamente com cada um dos estagiários selecionados.

Na análise de dados serão considerados os discursos dos sujeitos entrevistados procurando evidenciar ideias convergentes e/ou divergentes sobre a concepção e os impactos do projeto, além dos objetivos contidos nos documentos e os resultados alcançados na implementação da proposta.

Estrutura do trabalho

O trabalho encontra-se organizado nos capítulos da seguinte forma: no capítulo 1 é analisada a trajetória histórica do trato da deficiência em um parâmetro mundial e no contexto brasileiro, calcando-se nas evoluções legais e nos avanços no sistema educacional e nas oportunidades laborais. No capítulo 2 discute-se a inclusão a partir da perspectiva Multicultural. No capítulo 3 é analisado o Projeto MP Inclusivo, desde a proposta apresentada no documento até os caminhos que levaram ao desenvolvimento do projeto. No capítulo 4 são realizadas as análises das entrevistas realizadas com os sujeitos envolvidos no projeto. Por fim, são apresentadas as Considerações Finais, nas quais são apresentadas as conclusões e reflexões sobre o trabalho, evidenciando os resultados alcançados no estudo de caso.

1 A TRAJETÓRIA HISTÓRICA SOCIOEDUCACIONAL E LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Neste capítulo apresentaremos, de forma sucinta, a trajetória histórica socioeducacional e laboral do trato das pessoas com deficiência (PcD) ¹ até os dias atuais. Para tanto, serão evidenciadas as etapas e os movimentos que geraram novos panoramas socioeducacionais e laborais sobre a questão, culminando na concepção inclusiva e contemporânea sobre a deficiência que preconiza a garantia de direitos sociais e educacionais para todos, independente de suas condições físicas, motoras, sensoriais, psicossociais, entre outras. Nesse sentido, é necessário compreender os passos de desenvolvimento da inclusão, atentando-se aos constantes questionamentos desse movimento ainda tão lento e uma sociedade tão excludente, despreparada e desconexa das questões da deficiência. Sendo assim, pretende-se evidenciar a historicidade da deficiência até os fins inclusivos.

1.1 O trato das pessoas com deficiência ao longo da história

A história referente ao trato da deficiência é marcada de forma contundente pela exclusão em vários aspectos, sejam estes de ordem social, política, cultural, educacional e laboral. De acordo com estudos (ARANHA, 1995; MAGALHÃES, 2001; MIRANDA, 2003; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; SHIMONO, 2008; FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011; RAFANTE; LOPES, 2013; PASSERINO; PEREIRA, 2014; ARAÚJO, 2015; CORRENT, 2016; SILVA et. al., 2016; PEREIRA; SARAIVA, 2017), muito do que se foi conquistado até o período atual é vinculado aos movimentos sociais, de organizações de familiares e das PcD que tiveram apoio e maior acesso para que de fato pudessem lutar para se apoderar de seus direitos. Podemos identificar uma linha do tempo positiva, mas ainda insuficiente², referente às lutas travadas pelo grupo que compõe as PcD.

¹ O termo “pessoa com deficiência” começou a ser utilizado a partir da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), que apresenta um novo paradigma mais humanizado, em que a pessoa se sobrepõe à deficiência.

² De acordo com Pereira e Saraiva (2017), o Brasil tem uma das legislações mais avançadas acerca dos direitos das PcD, porém por grande desinteresse público, falta de fiscalização e até mesmo descaso social, o desenvolvimento da inclusão não é tão eficaz quanto no que diz a respeito às legislações.

Ao longo do tempo, as questões que envolvem a deficiência sempre estiveram presentes, embora com abordagens diversificadas que contemplavam desde a omissão, a exclusão, a caridade e, até em casos extremos, o extermínio das PcD. Somente no século XX as perspectivas começaram a se modificar. De acordo com Shimono (2008) a perspectiva da sociedade sobre a deficiência organiza-se em uma linha do tempo contendo quatro estágios³.

No estudo desta história Bueno (1993) apresenta uma síntese baseando-se em Kirk e Gallagher (1987) referindo a quatro estágios: era pré-cristã uma época de maus tratos e negligência, era cristã com predomínio da postura de proteção, seguindo-se o período entre os séculos XVIII e XIX quando surgem as instituições de atendimento segregado, e por fim a partir do século XX um movimento de aceitação visando a integração das pessoas com deficiência. (SHIMONO, 2008, p. 21)

No primeiro estágio, na Antiguidade, na chamada era "pré-cristã", o cenário era de desprezo, maus tratos, negligência e abandono, no qual muitos foram sacrificados, explorados, excluídos do poder, de voz, de representatividade e posição dentro da sociedade. Muitos eram abandonados e, quando resgatados, eram escravizados, num processo de mercantilização humana. Corrent (2016, p.16), faz uma referência sobre esse quadro.

[...] Muitos deficientes que sobreviviam eram por interesses comerciais, pois considerando que os romanos tinham hábitos de frequentar casas de prostituição, como os bordéis, com isso era comum os deficientes serem utilizados [...] os utilizavam como atrações de circo, menosprezavam a suas capacidades e direcionavam para atividades consideradas humilhantes de chacota, ou seja, tudo em benefício de regalias e interesses pessoais de pessoas preconceituosas que praticavam exclusão e exploração, pois os deficientes não viam outra saída a não se aceitar o que lhes era proposto, porque senão perderiam a vida.

A linha do tempo segue com o surgimento do Cristianismo (século IV) e de uma nova perspectiva, caracterizando o segundo estágio, nomeado de era "cristã". Esta perspectiva adota o formato ambíguo de "proteção-segregação"/"caridade-castigo", preconizando o cuidado e

³ Ao longo da história podemos ver uma certa "evolução", a partir dos estágios, no trato da deficiência. Contudo, ainda que diferentes perspectivas tenham surgido, a história das PcD segue marcada por exclusões, estereótipos, discriminações e preconceitos, que "[...]persistem em defender ideologias preconceituosas ou de menosprezar o deficiente, como alguém sem valor social." (CORRENT, 2016, p.16)

uma certa “aceitação” daqueles que eram desprezados e mais necessitados dentro da sociedade, dentre eles os deficientes, considerados também como “filhos de Deus”. Esse período se caracteriza pela criação de instituições de caridade que acolhiam as PcD. No entanto, apesar do avanço em relação ao período anterior, a exclusão social persistia, pois ainda existia uma atitude marcada socialmente pela perseguição, discriminação e preconceito.

Foi no vitorioso Império Romano que surgiu o cristianismo. A nova doutrina voltava-se para a caridade e o amor entre as pessoas. As classes menos favorecidas sentiram-se acolhidas com essa nova visão. O cristianismo combateu, dentre outras práticas, a eliminação dos filhos nascidos com deficiência. Os cristãos foram perseguidos porém, alteraram as concepções romanas a partir do Século IV. Nesse período é que surgiram os primeiros hospitais de caridade que abrigavam indigentes e pessoas com deficiências. (NEGREIROS, 2014, p.3 apud CORRENT, 2016, p.8)

Segundo os estudos de Corrent (2016), o terceiro momento – considerado segregacionista – é iniciado no século XVII, momento de grande influência pelo ideário iluminista de ciência e racionalidade. Nesse momento, a ideia cristã que associava o corpo deficiente como consequência do pecado e/ou punição é rechaçada, sendo assim valorizando o entendimento da deficiência como uma doença, um processo natural e de interesse da ciência médica. Nesse período foram criados manicômios, orfanatos e instituições objetivando o isolamento completo, fundamentando-se na alegação de que estavam sendo “tratadas”, “protegidas” do sacrifício e da exploração.

A partir do século XVII, os deficientes passaram a ser internados em orfanatos, manicômios, prisões e outros tipos de instituições, juntamente com delinquentes, idosos e pedintes, ou seja, eram excluídos do convívio social por causa da discriminação que então vigorava contra pessoas diferentes. (BERGAMO, 2010, p.35 apud CORRENT, 2016, p.9)

No século XVIII, com a Revolução Industrial, a ideia de indivíduo produtivo ganha espaço, tornando-se necessária a formação de cidadãos para se enquadrarem nas expectativas sociais e econômicas de produtividade e eficiência. Em função disso, a concepção da pessoa com deficiência como alguém que poderia ser potencialmente produtivo para aumentar a mão-de-obra, ainda que de forma incipiente, começa a se configurar. No século XIX a superação da visão de deficiência como doença, para uma visão de estado ou condição do sujeito, levou à

criação de instituições educacionais⁴ voltadas para atender às PcD por meio de uma atenção especializada.

É importante ressaltar que, a partir da Revolução Industrial iniciada no século XVIII e caracterizada pela passagem da manufatura à indústria mecânica, a questão da habilitação e da reabilitação da pessoa com deficiência para o trabalho ganhou força. Segundo Fonseca (2000), as anomalias genéticas, as epidemias e as guerras deixaram de ser as causas únicas das deficiências. O trabalho, muitas vezes em condições precárias, começou a ocasionar acidentes mutiladores e também doenças profissionais. Assim, tornou-se necessário a criação do Direito de Trabalho e de um sistema de seguridade social mais eficiente. No século XIX finalmente percebe-se uma grande mudança para os indivíduos com deficiência. Surge uma atenção especializada e não só institucional como os hospitais e abrigos. Começam os estudos para os problemas de cada deficiência. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011, p.136)

O quarto momento inicia-se no século XX⁵ e pode ser considerado crucial para o desenvolvimento de uma perspectiva inclusiva sobre a deficiência, uma vez que nos estágios anteriores, as PcD viviam sob a égide da anormalidade, da incompletude e da incapacidade, fora dos padrões de dignidade e sanidade mental.

O Século XX foi marcado por muitas mudanças de paradigmas. Ele trouxe consigo avanços importantes para os indivíduos com deficiência, sobretudo em relação às ajudas técnicas: cadeiras de rodas, bengalas, sistema de ensino para surdos e cegos, dentre outros que foram se aperfeiçoando. Notamos que a sociedade começou a se organizar coletivamente para enfrentar os problemas e para melhor atender a pessoa com deficiência. A conscientização dos direitos humanos e da necessidade da participação e integração na sociedade de uma maneira ativa se fez presente. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011, p.138)

Na primeira metade do século XX foram criadas inúmeras instituições no Brasil voltadas para a formação, desenvolvimento e até mesmo na autonomia das PcD. Fernandes, Schlesener e Mosquera (2001) apontam que nesse momento "[...]havia cinquenta e quatro estabelecimentos para tal finalidade de ensino regular e onze instituições especializadas." (p.138).

De acordo com Pereira e Saraiva (2017), depois de um salto na história impulsionado pela perspectiva de reabilitação das PcD, com o intuito de gerar serviços especiais que

⁴ As questões relativas ao atendimento educacional às PcD serão discutidas na próxima seção deste capítulo.

⁵ O século XX foi marcado por grandes guerras (1ª e 2ª Guerras Mundiais, Guerra do Vietnã), transformações tecnológicas e disparidades econômicas e sociais que influenciaram as lutas e os movimentos ligados às pessoas com deficiência.

contribuíssem para o bem estar e melhoria de vida e que incentivavam o desenvolvimento laboral, houve um momento de retrocesso no início do século XX, no qual muitos deficientes foram sacrificados.

[...] o surgimento do regime totalitarista da Alemanha nazista, que desenvolveu o programa de Eugénismo denominado “vida que não merecia ser vivida”, cujo alvo prioritário foram as pessoas com deficiências físicas, mentais, doentes incuráveis ou com idade avançada, resultando no assassinato de 275.000 pessoas. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.175)

Por conta do fim da Segunda Guerra Mundial (1945), desponta um novo paradigma sobre a questão da deficiência e sua abordagem, pois foi um período no qual muitos indivíduos ficaram gravemente feridos e sofreram mutilações, aumentando o número de PcD, gerando um quadro de grande preocupação para as famílias e as sociedades da época.

A partir desse acontecimento que as pessoas passam a olhar os deficientes com outros olhos, porque antes se tinha a concepção de que se só nascia deficiente, assim impregnado, como aceito por toda a sociedade e de repente a sociedade se depara com pessoas, soldados, ou seja, familiares, amigos, colegas de trabalhos, heróis de guerra numa situação de dependência, de impossibilidades, deficiente. (CORRENT, 2016, p.9).

A partir desse período, a abordagem sobre as pessoas com algum tipo de deficiência começa a ser vinculada a um perfil diversificado, que compreendia desde aqueles que nasceram deficientes, até aqueles indivíduos remanescentes da guerra, que se tornaram deficientes, impossibilitados de seguirem suas vidas da mesma maneira, passando a enfrentar inúmeras barreiras físicas e sociais. Pessoas que antes eram consideradas dentro dos padrões impostos pela sociedade e que não eram discriminados, ou excluídos, agora passaram a ser enquadrados dentro do perfil de deficientes, gerando uma preocupação sobre a posição que estas pessoas ocupariam na sociedade e, por consequência, uma nova concepção sobre a deficiência, sobre a exclusão e a inclusão. Por conta disso, vê-se um incremento nas pesquisas e nas formas de assistência e reabilitação objetivando a recuperação e a reinserção social e profissional dessas pessoas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶ promulgada em 1948, logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, contribuiu muito para impulsionar novos movimentos, inclusive os que abordavam os direitos das PcD. Foi nesse panorama pós-guerra que a Organização das Nações Unidas declarou os ideais comuns a serem atingidos por todos e povos e nações, considerados direitos e liberdades inalienáveis na vida de todos os seres humanos, por meio da promoção do direito ao reconhecimento, à educação, ao trabalho em condições igualitárias, sem discriminação de nenhuma natureza.

Art. 2º - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, *sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.* (UNICEF/ONU, 1948) (grifos nossos)

Para Fernandes, Schlesener e Mosquera (2011), o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos impulsionou os movimentos de familiares de PcD na luta contra a discriminação e por maior aquisição de direitos. Sendo assim, por volta da década de 50, após o fim da Segunda Guerra Mundial, a sociedade começa a repensar a questão da deficiência de forma mais consciente após um novo enfrentamento sobre a deficiência.

De acordo com Fernandes, Schlesener e Mosquera (2011), apesar de haver se iniciado um processo de conscientização sobre os direitos e a integração de todos, a segregação ainda se constituía como um problema social, laboral e educacional, exigindo o surgimento de uma nova estratégia socioeconômica na década de 60, uma vez que "[...] manter a população na improdutividade e na segregação custava muito ao sistema, e o discurso da autonomia e da produtividade era mais interessante para a integração da pessoa com deficiência na sociedade" (p.140). Nessa época aprofundam-se as discussões acerca da integração social⁷ das PcD, ratificadas pela criação da Declaração dos Direitos Humanos e pelos direitos civis das PcD. A integração social de acordo com Aranha (1995, p.70) consiste em um processo que envolve a garantia de "[...] direito de as todas as pessoas, de exposição sem barreiras à realidade", possibilitando o seu acesso, gerando e rompendo a cultura da segregação/institucionalização, impondo-se independente de quaisquer que sejam suas especificidades.

⁶ A Declaração Universal dos Direitos Humanos, foi proclamada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 em Paris, e tinha como intuito a proteção dos direitos humanos, que institui os direitos das pessoas com deficiência, reprime a discriminação, o genocídio, entre outros.

⁷ O conceito "Integração Social", será aprofundado neste capítulo na seção 1.2.

Muito embora a deficiência tenha passado a ser vista como uma condição que também poderia ser adquirida em diversas circunstâncias, tais como acidentes de trabalho, guerras ou epidemias, a integração das PcD estava voltada para serviços laborais em posição de produtividade servil. Esse período foi notoriamente marcado pelo incremento dos movimentos de direitos humanos e civis e pelos movimentos sociais das minorias. *Pari passu*, os movimentos de grupos de familiares e de organizações em prol das PcD começam a se articular por um posicionamento ativo dentro da sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Era preciso deixar claro que a deficiência não significava incapacidade no meio laboral, social e educacional e sim, que existiam barreiras, principalmente sociais, que impediam que as PcD tivessem oportunidades, voz e representatividade dentro da sociedade. Como afirmam Fernandes, Schlesener e Mosquera, (2011, p.140): “Percebia-se que a integração sozinha não seria suficiente para resolver o problema da segregação”.

Em 1975, foi instituída a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, pela Organização das Nações Unidas (ONU), que dispõe e assegura os direitos deste grupo sem qualquer distinção, exclusão ou discriminação, ratificando os direitos a uma vida plena com tratamentos necessários, assistência, educação, reabilitação, assim como também reprime qualquer exploração, abuso e discriminação.

Nenhuma pessoa deficiente será submetida, em sua residência, a tratamento diferencial, além daquele requerido por sua condição ou necessidade de recuperação. Se a permanência de uma pessoa deficiente em um estabelecimento especializado for indispensável, o ambiente e as condições de vida nesse lugar devem ser, tanto quanto possível, próximos da vida normal de pessoas de sua idade. (ONU, 1975, p.2)

Outro marco considerado muito importante foi o ano de 1981, que foi intitulado como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, também instituído pela ONU como forma de atribuir ao longo da década de 80, objetivos que firmassem os direitos das PcD, promovendo a importância da conscientização sobre a integração de todos dentro da sociedade, sem nenhuma distinção e discriminação, com apoio, assistência e participação ativa na sociedade, no meio educacional, político, econômico, assim também, como oportunidades de trabalho. O ponto crucial desse marco é a proposta de transformação desses direitos em políticas públicas e, para além disso, a propagação da integração ativa na sociedade, de forma que a concepção sobre as PcD não seja realizada na forma assistencialista e nem de forma excludente. Em seus fundamentos gerais afirma que: “É fundamental que a sociedade assuma as necessidades das

peças deficientes e compreenda não só os seus problemas e limitações mas, sobretudo, suas possibilidades de realização”. (BRASIL, 1981, p. 4)

Em 1982, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes foi um documento da ONU, que além de abordar a igualdade, a participação plena dentro da sociedade, os direitos a condições de vida resultantes no desenvolvimento socioeconômico, apresenta as definições dadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), com a distinção entre os conceitos de deficiência, incapacidade e invalidez, a saber: deficiência - perda de parte da estrutura física, ou anomalia psicológica; incapacidade - restrição de atividades realizadas "dentro dos parâmetros considerados normais" causada pela deficiência e; invalidez - geralmente em função da deficiência ou de idade avançada que impede o desenvolvimento. O documento também instrui sobre a prevenção da deficiência, como a diminuição de guerras, melhores serviços sanitários, assim como cuidados antes da gravidez, durante e posterior. Outro ponto importante se refere à ideia de que as PcD não somam um grupo homogêneo e sim tendo subjetividades que propiciam o enfrentamento de diferentes barreiras.

Não obstante, em toda parte, a responsabilidade fundamental de sanar as condições que levam ao aparecimento de deficiências, e de fazer frente às consequências das deficiências recai sobre os governos. Isso não diminui a responsabilidade da sociedade em geral, nem dos indivíduos e organizações. Os governos devem ser os primeiros a despertar a consciência da população quanto aos benefícios que seriam alcançados com a inclusão das pessoas deficientes em todas as esferas da vida social [...]. (ONU, 1982, p.1)

No que tange a educação, destacamos como um dos marcos “A Declaração Mundial sobre Educação para Todos” (1990), documento desenvolvido a partir da Conferência Mundial de Educação para Todos realizada em Jomtien na Tailândia entre os dias 5 e 9 de Março de 1990, que tinha o intuito de estabelecer mundialmente ações para sanar as necessidades básicas da educação. Ao apresentar o panorama da educação na época, a Declaração enfatiza que a educação é um direito fundamental de todos no mundo inteiro, independente de gênero e idade em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Partindo do pressuposto que "toda pessoa tem direito à educação", podemos considerar a referida declaração como um dos momentos cruciais ao tratar do acesso à Educação para

muitos grupos que podemos chamar de minoritários, dentre eles, as pessoas com algum tipo de deficiência, como se pode ver no Artigo 3º.

As necessidades básicas de aprendizagem das pessoas portadoras de deficiências requerem atenção especial. É preciso tomar medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores de todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo.
(DECLARAÇÃO MUNDIAL SOBRE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1990, p.6)

Outro marco que contribuiu para o desenvolvimento de uma perspectiva inclusiva⁸, foi a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), um documento elaborado na Conferência Mundial sobre Educação Especial em Salamanca entre os dias 7 e 10 de Junho de 1994, contou com 88 governos e 25 organizações, e teve por objetivo a reformulação do trato da inclusão em questões legais e também pelos sistemas educacionais, para crianças, jovens e adultos com necessidades especiais para a sua educação e desenvolvimento da aprendizagem, ressaltando a importância de observar as particularidades de cada sujeito na desenvoltura do seu processo educativo, para que todos possam ter uma educação de qualidade e igualitária. Define sobre a importância de uma maior demanda política e financeira para que os sistemas educacionais possam estar aptos a incluir a todos independente de suas subjetividades, destacando a necessidade de treinamentos e especializações para profissionais da educação no que tange às necessidades especiais para o trato da aprendizagem mais inclusiva.

O princípio que orienta esta Estrutura é o de que escolas deveriam acomodar todas as crianças independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, lingüísticas ou outras. Aquelas deveriam incluir crianças deficientes e super-dotadas, crianças de rua e que trabalham, crianças de origem remota ou de população nômade, crianças pertencentes a minorias lingüísticas, étnicas ou culturais, e crianças de outros grupos desvantajados ou marginalizados. (UNESCO, 1994, p.3)

A Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994) apresenta um novo paradigma sobre as PcD, pois segundo o documento é necessário compreender estes indivíduos como pertencentes a grupos identitários que foram excluídos de seus direitos e que ao longo da história tiveram

⁸ Como dizem Lago e Santos (2011), a inclusão "[...] centra-se na mudança das instituições e práticas sociais no sentido de acolher a todos, com respeito às diferenças."

uma trajetória de maus tratos e assistencialismo. O documento destaca a demanda existente pelo desenvolvimento de uma instrução educacional de qualidade, com características próprias e que devem ser percebidas de forma cautelosa. Nesse sentido, ressalta a relevância do desenvolvimento de políticas voltadas para aprimorar os sistemas educacionais, de forma que estes estejam aptos para atenderem a todos igualmente independente de suas diferenças. Além disso, propõe a aprendizagem e a preparação para uma vida adulta participante e laborativa dentro da sociedade, rompendo com as ideias de paternalismo e de incapacidade.

Jovens com necessidades educacionais especiais deveriam ser auxiliados no sentido de realizarem uma transição efetiva da escola para o trabalho. Escolas deveriam auxiliá-los a se tornarem economicamente ativos e provê-los com as habilidades necessárias ao cotidiano da vida, oferecendo treinamento em habilidades que correspondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. (UNESCO, 1994, p. 13)

Todas as declarações supracitadas foram de suma importância para uma nova perspectiva de inclusão, contribuindo para a minimização da exclusão, para uma atuação ativa e para imersão social, resultando em um maior posicionamento dentro da sociedade.

Um outro marco histórico foi o Tratado de Amsterdã, que foi desenvolvido em 2 de Outubro de 1997, com finalidade de alterar o Tratado da União Europeia e que, segundo Pereira e Saraiva (2017), funcionou como uma alavanca para o processo de inserção dos deficientes no mercado de trabalho, propiciando muito mais do que a inserção no meio laboral mas sobretudo, a sua permanência. Esse Tratado, passa "[...] a ser a base de recomendação para os países da União Europeia" (p.177), ao dispor sobre a oportunidade de trabalho para todas as pessoas sem distinção e quebrando barreiras e estereótipos.

O Conselho, deliberando nos termos do artigo 189º-B e após consulta ao Comité Económico e Social, adoptará medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. (UNIÃO EUROPEIA, 1997)

Sem prejuízo das demais disposições do presente Tratado e dentro dos limites das competências que este confere à Comunidade, o Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e após consulta ao Parlamento Europeu, pode tomar as medidas necessárias para combater a discriminação

em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, *deficiência*, idade ou orientação sexual. (UNIÃO EUROPÉIA, 1997) (grifos nosso)

De acordo com Pereira e Saraiva (2017) foi adotada uma medida em 2000, pelo Conselho da União Europeia, chamada "Directiva da Igualdade no Emprego", que tinha como objetivo romper com as discriminações que impedem o desenvolvimento de formação, qualificação e inserção no mercado de trabalho, assim também como estabelecer igualdade no tratamento para todos, sendo deficientes ou não, e independentemente de quais fossem essas deficiências. Um diferencial dessa medida é não só promover a equidade e maiores oportunidades, mas também explicitar a importância e o cumprimento de adaptação dos locais de trabalho de acordo com a necessidade de cada um e mais, o "ritmo" que essas atividades serão realizadas.

É necessário prever medidas apropriadas, ou seja, medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções, ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento. (UNIÃO EUROPÉIA, 2000)

No contexto brasileiro destaca-se a Lei 8213/91 (BRASIL, 1991) que prevê as disposições relativas ao Plano de Benefícios da Previdência Social e que dispõe sobre alguns direitos das PcD em relação ao trabalho. A Lei em seu Artigo 93 estabelece a criação de cotas para PcD no preenchimento de vagas nas empresas de acordo com o número de funcionários.

Em 20 de Dezembro de 1999 é promulgado o Decreto de que dispõe sobre a "Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência" no Brasil, conceituando a deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano." Tem por fim contribuir com a afirmação dos direitos básicos da pessoa com deficiência, tendo acesso à educação, assistência, saúde, acesso ao meio laboral, tendo seus direitos civis proclamados legalmente de forma mais ampla, trazendo conceitos sobre os tipos de deficiência e a conscientização de garantir o desenvolvimento de atendimentos especializados.

Acerca dos direitos à saúde, trata necessidade das prevenções na gestação, assim também como o acompanhamento; programas de prevenções de acidentes; a garantia de atendimento adequado e necessário nas redes de saúde; além de prover as reabilitações

necessárias, tratamentos psicológicos, e ajudas técnicas (próteses, equipamentos, adaptações ambientais). Em relação à educação, trata do acesso educacional, da obrigatoriedade do ensino gratuito para este público, assim como da inserção em todas as modalidades de ensino nas redes públicas ou privadas; da obrigatoriedade de educação na área hospitalar para PcD; do acesso às adaptações necessárias para o seu desenvolvimento pedagógico. Também dispõe sobre as oportunidades profissionais, na importância da inserção desse público no mercado de trabalho; fiscalização por meio do Ministério do Trabalho e Emprego; assim como todos os direitos trabalhistas por lei; e programas de formação e qualificação profissional.

Art. 16, I - a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes; (BRASIL, 1999)

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando. (BRASIL, 1999)

Art. 45, III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica. (BRASIL, 1999)

No ano de 2004, o Decreto Federal de nº 5.296/04, dispõe sobre ir além da conscientização, da inclusão, mas da promoção e da acessibilidade⁹, a fim de que as edificações, os espaços públicos e urbanos estejam aptos para que qualquer pessoa com alguma deficiência ou mobilidade reduzida possa se locomover da melhor forma possível, sem dificuldades ou barreiras. Este também traz definições sobre os tipos de deficiências e sobre normas de

⁹ acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida; (BRASIL, 2004)

acessibilidade de acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) criada em 1940 e agora contribuindo para que as edificações estejam de acordo com a melhor proporção de deslocamento desse público. O Decreto dispõe sobre o consentimento do acompanhamento de cães-guias e a permanência destes sempre que necessário; sobre a acessibilidade nos transportes públicos e sinalização nos locais.

A aprovação de financiamento de projetos com a utilização de recursos públicos, dentre eles os projetos de natureza arquitetônica e urbanística, os tocantes à comunicação e informação e os referentes ao transporte coletivo, por meio de qualquer instrumento, tais como convênio, acordo, ajuste, contrato ou similar. (BRASIL, 2004)

O Decreto Federal de nº 7612/11 (BRASIL, 2011) apresenta metas de suma importância para a quebra da discriminação e da segregação social das PcD. Institui o "Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite" sobre políticas públicas a fim promover um sistema de inclusão, garantias de acesso, permanência, acessibilidade, sobre a ampliação de ingressos dentro do mercado de trabalho e tecnologias assistivas. Em seu Art. 9º descreve: "A adesão voluntária do ente federado ao Plano Viver sem Limite implica a responsabilidade de priorizar medidas visando à promoção do exercício pleno dos direitos das PcD, a partir dos eixos de atuação previstos neste Decreto."

Ainda no Brasil, o "Estatuto da Pessoa com Deficiência" (2015) apresenta uma nova perspectiva sobre a deficiência, de forma muito mais inclusiva e menos desfavorável do que o Decreto de 20 de Dezembro de 1999, inclusive agora usando um novo termo legal como "pessoa com deficiência" e um quadro que quebra os estereótipos de incapacidade e colocando agora como "barreiras".

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (2015, p. 1)

Em uma visão mais ampla, o Estatuto se incorpora de forma mais aprofundada e fundamentada, dispondo sobre a igualdade, sobre o atendimento prioritário, o direito à moradia, à assistência social, mobilidade, acessibilidade, entre outros pontos inexistentes no Decreto de

nº 3298 de 1999 (BRASIL, 1999). Logo, nota-se o quanto a Lei avança durante esses anos, gerando uma ampliação dos direitos das PcD e tentando romper com uma árdua trajetória discriminatória.

Há grandes avanços no trato da inclusão de PcD, porém ainda há muitas circunstâncias precárias, principalmente em questões de atividades laborais, e por isso há grande necessidade de haver estudos referente a relação entre Educação e Trabalho, já que muitos não conseguem ingressar no mercado de trabalho mais amplo por falta de instrução/aprendizagem; fiscalização das leis de cotas trabalhistas para PcD e necessidades especiais, e quando conseguem, em sua maior parte estão empregados em atividades manuais e sem total vínculo com sua área de instrução acadêmica.

Ao longo deste embasamento histórico é perceptível grande progresso na perspectiva e no trato da deficiência. Perpassando pelos maus tratos, a rejeição, os estereótipos, o assistencialismo, o reconhecimento, a representatividade e a atuação dentro da sociedade. Mas ainda é necessário olhares cada vez mais sensíveis para que as leis possam ser efetivas e que em todas as áreas haja um engajamento político e social.

1.2 A educação para as pessoas com deficiência no contexto brasileiro

Ao longo do tempo a educação brasileira foi marcada por diferentes panoramas no que tange ao trato das PcD. No Brasil, de acordo com Pereira e Saraiva (2017), a história do trato das PcD é um tanto esfacelada, incompleta e distorcida, sempre relacionada “aos miseráveis, aos doentes e aos pobres” (p.178), marcada pela exclusão da interação e do convívio social, assim como, de quaisquer privilégios. Esse contexto de descaso e exclusão, com escassas ofertas de atendimento educacional às PcD, na realidade brasileira se mantém com mais ênfase até a década de 50 do século XX (MIRANDA, 2008).

Entre os séculos XVIII e XIX o trato das PcD no Brasil, em alguns aspectos, não se distancia do contexto verificado na Europa, ou seja, se verifica uma longa linha do tempo marcada por atitudes discriminatórias e segregadoras, e em alguns casos, ações que envolviam até mesmo o sacrifício e a retirada do convívio social, não existindo nenhum interesse pela educação das PcD.

Miranda (2008) afirma que uma iniciativa do governo Imperial (século XIX) pode ser considerada como um marco imprescindível na história da deficiência dentro da educação brasileira: a criação dos primeiros institutos que, até os dias atuais, ainda têm grande

importância e presença na educação das PcD no Rio de Janeiro e que são o "Instituto dos Meninos Cegos" (1854), atualmente chamado de Instituto Benjamin Constant, e o "Instituto dos Surdos-Mudos" (1857), hoje chamado de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Cabe destacar que essas medidas de atendimento e ações educativas sempre se direcionavam para as deficiências visuais e auditivas, e dificilmente para as deficiências físicas e mentais. Para Miranda (2008), as deficiências mentais, hoje chamadas de psicossociais, tinham um fardo de esquecimento e de "silêncio absoluto", com uma total desatenção a esse grupo. Nesse contexto, a chamada deficiência mental era associada a toda criança que estava fora dos padrões considerados normais durante o processo de aprendizagem.

[...]passou a englobar diversos tipos de crianças que tinham em comum o fato de apresentarem comportamentos que divergiam daqueles esperados pela sociedade e conseqüentemente pela escola. Sob o rótulo de deficientes mentais, encontramos alunos indisciplinados, com aprendizagem lenta, abandonados pela família, portadores de lesões orgânicas, com distúrbios mentais graves, enfim toda criança considerada fora dos padrões ditados pela sociedade como normais. (MIRANDA, 2008, p.3)

De acordo com Silva et al. (2016), em 1883 foi realizado o 1º Congresso de Instrução Pública, que trazia um ponto muito importante para a pauta da educação das PcD, pois tinha como fim discutir o currículo e a formação de educadores, incluindo o ensino de PcD visual e auditiva.

No final do século XIX se nota um aumento da conscientização acerca da necessidade de se rever as questões ligadas ao trato das PcD, por isso o número de instituições voltadas para PcD foi crescente, assim como, a realização de estudos que buscavam compreender mais sobre o ensino e as necessidades educacionais voltadas para este público. Todavia, o processo de aceitação, compreensão e rompimento da exclusão ainda se mostraria como um caminho longo e árduo.

Embora no século XX, entre as décadas de 30 e 40, as estratégias dentro do ensino brasileiro tenham sofrido modificações e ajustes visando o seu aperfeiçoamento, estas ainda se encontravam exclusivamente focadas no ensino regular de alunos considerados "normais" de acordo com os padrões impostos pela sociedade da época (MIRANDA, 2008). Na inexistência de cuidados, medidas e aperfeiçoamentos, Carvalho, Salerno e Araújo (2015, p.39), ressaltam que "[...] a ampliação do sistema de ensino para pessoas com deficiência não foi preocupação do sistema político da época [...]". Na contramão da ausência de políticas governamentais mais

amplas e efetivas, novos parâmetros foram sendo criados a partir da vinda de Helena Antipoff¹⁰ a Minas Gerais. De acordo com Rafante e Lopes (2013), a partir de sua perspectiva acerca da deficiência intelectual, Antipoff desenvolveu diversas práticas, como por exemplo, conhecer o processo de aprendizagem de cada criança e suas reações. Logo essa dinâmica foi sendo testada em diversas instituições educacionais mineiras em 1931, “a partir dessas atividades, mais especificamente a homogeneização das classes escolares, que Antipoff direcionou suas ações para organização de uma educação especializada no sistema de ensino mineiro” (id., p.342). Em 1932, Helena Antipoff começou a implementar uma organização de serviço especializado para os chamados na época de “excepcionais”, por meio da Sociedade Pestalozzi¹¹. Em meados da década de 1940, a educadora parte para o Rio de Janeiro para ser funcionária do Departamento Nacional da Criança, contratada por Gustavo Capanema¹², realizando diversos cursos na área da educação e em 1945 foi fundada a Sociedade Pestalozzi do Brasil¹³, fundamentada em um movimento voltado para a assistência de deficientes, assim como, para a conscientização sobre a importância destes na sala de aula, juntamente com a adoção de procedimentos educacionais e para viabilização da necessidade de ampliação de instituições especializadas para atendê-los.

Em 1954, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais¹⁴ (APAE) foi criada tendo como foco a luta pelos direitos das PcD intelectual e psicossocial, assim como, por uma assistência eficaz e pela inclusão dentro da sociedade em todos os aspectos como um sujeito civil. Não obstante a pouca preocupação do Estado com as PcD, a criação dessas instituições

¹⁰ Helena Antipoff (educadora e psicóloga russa) foi convidada para vir ao Brasil em momento de revoluções de idéias a partir da Escola Nova. Em 1929, assumiu a posição de Psicóloga da Educação na Escola de Aperfeiçoamento de Belo Horizonte, trazendo visibilidade ao grupo de pessoas chamadas na época como “excepcionais” com intuito de preparar os educadores. (RAFANTE; LOPES, 2013, p.336)

¹¹ A Sociedade Pestalozzi (1932), idealizada pela educadora e psicóloga Helena Antipoff, tinha por finalidade repensar e desenvolver a educação para PcD intelectuais, assim como ações e instituições voltadas para a melhor assistência destes. (RAFANTE; LOPES, 2013)

¹² Gustavo Capanema foi Ministro da Educação e Saúde na Era Vargas, “[...]assumi a função, em 1934, permanecendo onze anos a frente do Ministério da Educação e Saúde (MES) [...]” (QUADROS; MACHADO, 2013, p.64)

¹³ Antipoff fora contratada como técnica especializada da Divisão de Proteção à Infância do Departamento Nacional da Criança, por isso foi para o Rio de Janeiro. Com o auxílio do Departamento e da Associação Brasileira de Educação fundou em 1945 a Sociedade Pestalozzi do Brasil. (RAFANTE; LOPES, 2013, p.345). A Sociedade tinha o mesmo intuito da fundação de Minas Gerais, prestando atendimento e assistência a crianças e jovens com deficiências.

¹⁴ A primeira fundação brasileira da APAE foi criada em 11 de dezembro de 1954, no Rio de Janeiro, concedida através da americana Beatrice Bemis, diplomata e também mãe de uma pessoa com Síndrome de Down (p.38). Em vinte anos, já existiam cento e noventa e oito APAEs, espalhadas pelo território brasileiro, dando apoio e força aos pais, pessoas com deficiência, familiares e amigos, gerando uma construção sobre os direitos deste público. (MENDONÇA, 2017, p.40)

impulsionou o surgimento de estabelecimentos de ensino especiais e de classes especiais ao longo do século XX (RAFANTE; LOPES, 2013). Nessas classes havia uma separação entre as chamadas crianças “normais” das “anormais”, fato que contribuiu para aumentar a segregação. Apesar das críticas quanto a sua forma de funcionamento, essas classes permaneceram pelos períodos subsequentes. (MENDONÇA, 2017)

Segundo Miranda (2008) e Silva et al. (2016), entre 1950 e 1959, o número de instituições de ensino comunitárias com educação especial e escolas com ensino regular e com classes especiais teve um grande aumento, e em sua maioria eram públicas dentro de escolas de ensino regular. A partir da década de 50, houve a criação de campanhas do governo federal brasileiro com intuito de promover e expandir o atendimento educacional de qualidade voltado para diferentes tipos de deficiência, sendo assim, em 1957 foi realizada a primeira campanha, "Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro", para deficientes auditivos e atrelada no INES e logo posteriormente, em 1958 a "Campanha Nacional da Educação e Reabilitação do Deficiente da Visão" criada pelo professor José Espínola Veiga¹⁵, ligada ao Instituto Benjamin Constant. Por fim, no ano de 1960 o governo criou a "Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais" (CADEME). Todas estas campanhas tinham alcance nacional. Relata Miranda (2008, p.34) que "A CADEME tinha por finalidade promover em todo território Nacional, a “educação, treinamento, reabilitação e assistência educacional das crianças retardadas e outros deficientes mentais de qualquer idade ou sexo”.

Com inúmeros movimentos e campanhas intensificando a defesa dos direitos das PcD, na década de 60 houve um aumento significativo no número de escolas de ensino especial, o que ainda não havia ocorrido no território brasileiro. Em relação a esse fato, Miranda (2008, p.5) descreve que: "Em 1969, havia mais de 800 estabelecimentos de ensino especial para deficientes mentais, cerca de quatro vezes mais do que a quantidade existente no ano de 1960."

Segundo Carvalho, Salerno e Araújo (2015), a garantia da educação das PcD foi instaurada a partir da Lei 4024/61, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, que assegurava pela primeira vez a permanência deste público, nomeado na Lei de “excepcional”, no âmbito escolar, se configurando como um marco de grande importância para início de um movimento voltado para o questionamento e o rompimento da segregação e exclusão no contexto educacional. No seu Art. 88, a Lei 4024/61 (BRASIL, 1961), dispõe que:

¹⁵Professor do Instituto Benjamin Constant (PIMENTEL, 2017)

"A educação de excepcionais, deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade." Ainda que tenha sido um pequeno avanço, pois agora havia na legislação educacional uma referência às PcD, a concepção era ainda limitada, pouco clara e em uma perspectiva de integração.

Em 1971, a Lei 5692, que fixava as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus (BRASIL, 1971), dispõe de forma bastante superficial, ainda que segregadora, sobre a educação das PcD, sem especificar como seria realizado esse “tratamento especial”, fazendo menção à questão apenas no Artigo 9º:

Os alunos que apresentem deficiências físicas ou mentais, os que se encontrem em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados deverão receber tratamento especial, de acordo com as normas fixadas pelos competentes Conselhos de Educação. (BRASIL, 1971)

Segundo Silva et al. (2016), em 1973 é fundado o Centro Nacional de Educação Especial (CENESP), que passou a substituir a Campanha Nacional de Educação de Cegos e a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais, e ficou integrado com o IBC e o INES, cuja finalidade era de "promover nacionalmente a expansão e a melhoria do atendimento aos alunos com necessidades educacionais específicas" (p.4).

Na década de 80 é criada a Lei de nº 7853/1989 que dispõe sobre o apoio às PcD, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde¹⁶ (BRASIL, 1989), assegurando o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências¹⁷ e sua efetiva integração social em diversos aspectos para além da educação, abrangendo o sistema de saúde e o mercado de trabalho.

I-a) A inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios. (BRASIL, 1989)

II-d) A garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados; (BRASIL, 1989)

III-d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização

¹⁶ Atualmente consagrada como Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas com Deficiência.

¹⁷ Termo utilizado na época para se referir às pessoas com deficiência.

de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (BRASIL, 1989)

De acordo com Miranda (2003), na década de 90, começam diversas especulações acerca de um "novo modelo de atendimento escolar", este é chamado de inclusão escolar, um processo diferente e controverso ao processo chamado de integração escolar, pois era de suma importante o ingresso desses alunos dentro do âmbito escolar, porém com acesso a uma educação de qualidade que ultrapasse esses parâmetros e vá muito além disso, pois é necessário haver uma relação de sociabilidade entre os alunos e os métodos que geram a aprendizagem em sua totalidade, revendo as necessidades de cada aluno.

Reconhecemos que trabalhar com classes heterogêneas que acolhem todas as diferenças traz inúmeros benefícios ao desenvolvimento das crianças deficientes e também as não deficientes, na medida em que estas têm a oportunidade de vivenciar a importância do valor da troca e da cooperação nas interações humanas. Portanto, para que as diferenças sejam respeitadas e se aprenda a viver na diversidade, é necessário uma nova concepção de escola, de aluno, de ensinar e de aprender. (MIRANDA, 2003, p,6)

Dando seguimento as transformações ocorridas nos anos 90 em relação à educação das PcD, destaca-se a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/1996 (BRASIL, 1996). A referida Lei amplia o enfoque na deficiência, dispondo nos princípios da educação nacional brasileira, de forma mais específica e aprofundada, sobre os cuidados, o trato, o currículo, entre outros aspectos. No Título III que trata do "Direito à Educação e do Dever de Educar", em seu Art. 4º¹⁸, a Lei afirma o seguinte: "III - atendimento educacional especializado gratuito com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino." Nesse sentido, pode-se observar uma mudança na perspectiva do trato da deficiência no campo educacional ao propor a alteração na organização das classes escolares, forçando o declínio das classes especiais e apresentando uma perspectiva de inclusão das PcD nas classes regulares nas escolas, estimulando a importância de se repensar práticas para que estes alunos possam de fato ser acolhidos e desenvolverem o seu aprendizado, considerando as necessidades de cada aluno, de acordo com seu ritmo, revendo os métodos que podem contribuir e colaborar com a aprendizagem.

¹⁸ Atualmente pela Lei nº 12.796 de 2013, este trecho sofreu uma nova redação, referindo-se da seguinte forma: "Art. 4, III - Atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, *preferencialmente na rede regular de ensino.*" (BRASIL, 1996) (grifos nossos)

O quinto capítulo da Lei de nº 9394/1996 é todo dedicado à "Educação Especial". Os Art. 58 a 60 discorrem sobre métodos, técnicas, currículos, profissionais da educação especializados, recursos educativos, sobre o atendimento educacional para as PcD, assim como, sobre a relação da Educação e Trabalho.

Art. 58, § 2º - O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, *não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.* (BRASIL, 1996) (grifos nossos)

Art. 59, IV - Educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora. (BRASIL, 1996)

A LDB 9394/96 (BRASIL, 1996) apresenta um cenário caracterizado por um caminho inverso ao disposto nas leis educacionais anteriores. Nessa perspectiva, o aluno com deficiência não deve se adequar a escola, são as instituições educacionais que precisam se adequar para atender esses alunos de acordo com cada necessidade específica e cabe ao Estado zelar pela garantia desses direitos. Cabe-nos mencionar o destaque dado pelo Art. 59 à questão do trabalho como parte de “sua efetiva integração na vida em sociedade”, que vai ao encontro da perspectiva que concebe a preparação/formação para vida laboral como um componente de garantia da cidadania.

Seguindo esse viés, a Resolução CNE-CEB de 11 de fevereiro de 2001 que instituiu as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica (BRASIL, 2001), ressalta a necessidade de configurar o quadro dos sistemas de ensino de forma igualitária e de qualidade, tratando então da seguinte forma:

Os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizar-se para o atendimento aos educandos com necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos. (BRASIL, 2001) (grifos nossos)

Ao refletirmos sobre este trecho, consideramos que há uma nova perspectiva, na qual, além do sistema educacional firmar as matrículas de alunos com deficiência, também precisam estar regularizados em seus métodos, edificações e atendimentos assegurando não só uma qualidade de ensino, mas também, a diminuição da evasão desses alunos, ou seja, um cenário

no qual a escola esteja preparada para seguir a legislação de modo que atenda a todos, sejam estes PcD ou não.

No ano de 2001, a Lei de nº 10172/2001 aprova o Plano Nacional de Educação, que além de contar com novas prioridades no sistema de ensino, dispõe também sobre os "objetivos e metas" necessários dentro de programas de assistência para as PcD, além de explicitar o baixo número de matrículas deste público, a necessidade de conscientizar todos dentro do sistema de ensino sobre a importância da "integração" e de qualificar profissionais da educação para que estejam preparados para de fato contribuírem para uma educação de qualidade e que promova a diversidade. Conforme o trecho abaixo, é possível identificar aspectos que se relacionam com uma organização na qual a escola precisa se adequar às necessidades do aluno.

Apesar do crescimento das matrículas, o déficit é muito grande e constitui um desafio imenso para os sistemas de ensino, pois diversas ações devem ser realizadas ao mesmo tempo. Entre elas, destacam-se a sensibilização dos demais alunos e da comunidade em geral para a integração, as adaptações curriculares, a qualificação dos professores para o atendimento nas escolas regulares e a especialização dos professores para o atendimento nas novas escolas especiais, produção de livros e materiais pedagógicos adequados para as diferentes necessidades, adaptação das escolas para que os alunos especiais possam nelas transitar, oferta de transporte escolar adaptado, etc. (BRASIL, 2001) (grifos nossos)

Em 2002, duas leis de extrema importância para as PcD são criadas: a Lei de nº 10.436/02 (BRASIL, 2002b) e a Portaria do MEC de nº 2678/02 (BRASIL, 2002c). A primeira estabelece a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como língua oficial dos surdos com apoio ao seu uso e difusão, se constituindo como uma vitória para a comunidade de pessoas surdas. A referida Lei ainda dispõe sobre a garantia em instituições públicas do atendimento adequado à pessoa com deficiência auditiva, assim como a garantia da inclusão do ensino da Libras nos currículos dos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior. Logo após no mesmo ano, a Portaria do MEC de nº 2678/02, aprova o uso do Sistema Braille para a Língua Portuguesa a fim de contemplar e aprimorar a educação dos deficientes visuais, afirmando também sua aplicação em todas as modalidades de ensino:

[...] considerando a permanente evolução técnico-científica que passa a exigir sistemática avaliação e atualização dos códigos e simbologia Braille, adotados nos Países de Língua Portuguesa com o objetivo de mantê-los representativos da escrita comum; (BRASIL, 2002c)

No mesmo ano, a Resolução CNE/CP 1 de 2002 (BRASIL, 2002a), que dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica, determina que as instituições de ensino superior preparem os futuros docentes a partir de um currículo que em sua fundamentação possa abranger uma educação voltada para todos os públicos e afirma em seu Art. 6º: "conhecimentos sobre crianças, adolescentes, jovens e adultos, aí incluídas as especificidades dos alunos com necessidades educacionais especiais¹⁹ e as das comunidades indígenas" (BRASIL, 2002a, p.3), destacando a importância da diversidade e a experiência atribuída em diferentes faixa etárias e grupos, dentre estes, as PcD.

O Decreto Federal no 5.626/05 instituiu o ensino da Libras nas escolas como parte do currículo a ser cumprido, além da formação e qualificação de professores para o seu ensino, constituindo-a como a primeira língua dos surdos e como ensino bilíngue no ensino regular.

A Libras deve ser inserida como disciplina curricular obrigatória nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério, em nível médio e superior, e nos cursos de Fonoaudiologia, de instituições de ensino, públicas e privadas, do sistema federal de ensino e dos sistemas de ensino dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 2005)

No ano de 2007, o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) (HADDAD, 2008) reafirma a necessidade de preparação e formação de profissionais da educação para a educação especial, ampliando as medidas para também incluir a implantação de salas de recursos, acessibilidade na estrutura das instituições de ensino, contribuindo não só no acesso desses discentes, mas promovendo também, a sua permanência dentro do âmbito escolar, havendo um ambiente inclusivo, focado nas necessidades e especificidades do processo de aprendizagem de cada aluno individualmente.

Em 2008, outro marco surge a fim de validar uma educação de qualidade para os estudantes com deficiência, chamado de "Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva", afirmando a necessidade de atendimento da classe especial, a busca por métodos pedagógicos de acordo com a necessidade de cada aluno e a importância de reconhecer as barreiras que o sistema tem em relação a discriminação ainda existente, trazendo o conceito da educação inclusiva.

A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à idéia de equidade formal ao

¹⁹ Termo utilizado na época para referir-se à pessoas com deficiência.

contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola. (BRASIL, 2008, p.1)

Ao reconhecer que as dificuldades enfrentadas nos sistemas de ensino evidenciam a necessidade de confrontar as práticas discriminatórias e criar alternativas para superá-las, a educação inclusiva assume espaço central no debate acerca da sociedade contemporânea e do papel da escola na superação da lógica da exclusão. A partir dos referenciais para a construção de sistemas educacionais inclusivos, a organização de escolas e classes especiais passa a ser repensada, implicando uma mudança estrutural e cultural da escola para que todos os estudantes tenham suas especificidades atendidas. (BRASIL, 2008, p.1)

A Resolução CNE/CEB do MEC de nº 04/2009 (BRASIL, 2009) estabelece o Atendimento Educacional Especializado (AEE) para todas as PcD na Educação Básica em diversas esferas de ensino, podendo incluir também o âmbito hospitalar ou domiciliar, caso necessário. O atendimento tem como finalidade ampliar e possibilitar o desenvolvimento da aprendizagem de todos os alunos com qualquer tipo de deficiência. A Resolução dispõe em seu art. 2º que:

O AEE tem como função complementar ou suplementar a formação do aluno por meio da disponibilização de serviços, recursos de acessibilidade e estratégias que eliminem as barreiras para sua plena participação na sociedade e desenvolvimento de sua aprendizagem. (BRASIL, 2009, p.1).

A partir desta Resolução ratifica-se a mudança da perspectiva sobre o trato da deficiência no campo educacional, saindo de uma concepção de integração para uma concepção mais próxima da Inclusão, na qual os alunos não só estão nas classes regulares, como também existem medidas necessárias para o desenvolvimento de sua aprendizagem, se estabelecendo de uma forma que contemple a especificidade de cada aluno.

Em 2012, a Lei Federal de nº 12764/12 dispõe sobre a "Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista" (BRASIL, 2012), dispondo sobre os direitos desse grupo. A respectiva Lei reforça as questões do direito à educação quando determina em seu Art. 3º, Inciso IV, o acesso à educação e ao ensino profissionalizante e em seu Art. 7º veda qualquer recusa de matrícula de aluno com transtorno do espectro autista ou qualquer outro tipo de deficiência. No que tange à questão do trabalho, além do acesso ao ensino profissionalizante, a Lei estipula como uma de suas diretrizes "o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da

deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)”.

Em 2014, a Lei de nº 13.005/14 dispõe sobre o Plano Nacional de Educação (PNE) (BRASIL, 2014), determinando que nacionalmente haja atendimento especializado às PcD, a fim de cumprir objetivos e metas, assegurando que todo sistema seja devidamente inclusivo em todas as modalidades de ensino; a priorização do ensino bilíngue a crianças surdas e o estimular a oferta do AEE. No PNE ressaltamos a sua 4ª meta, que aborda a questão dos alunos com algum tipo de deficiência:

Universalizar, para a população de 4 (quatro) a 17 (dezessete) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados. (BRASIL, 2014)

Conforme mencionamos no item 1.1 deste estudo, no ano de 2015 encontramos mais um avanço com a criação da Lei de nº 13.146/15 (BRASIL, 2015), denominada “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência” (Estatuto da Pessoa com Deficiência). A Lei em questão tem como objetivo promover a igualdade, viabilizando e afirmando os direitos civis das PcD de forma exatamente congênere às pessoas que não sejam deficientes; intensificando a representatividade e o poder de voz dentro da sociedade; trazendo definições de cada tipo de deficiência para maior conhecimento e conscientização. A Lei contém um quarto capítulo dedicado à educação, no qual dispõe em seu art. 27:

A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. (BRASIL, 2015)

No caso da educação, a Lei anterior aborda pontos específicos como obrigatoriedade, o ensino bilíngue em Libras; o aprimoramento do sistema, sendo pensados métodos, técnicas e práticas inclusivas, que visem as especificidades de cada aluno conforme suas necessidades especiais.

No que se refere à formação/preparação para o trabalho, a Lei em seu Art. 27, Inciso IX, determina “[...] a adoção de medidas de apoio que favoreçam o desenvolvimento dos aspectos [...] vocacionais e profissionais, “[...]levando-se em conta o talento, a criatividade, as habilidades e os interesses do estudante com deficiência” e em seu Inciso XIII, “o acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). É preciso destacar que a referida Lei possui o Capítulo IV dedicado ao Direito ao Trabalho, no qual são definidas algumas disposições relacionadas ao binômio educação/trabalho:

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, 2015)

O Decreto do MEC de nº 9.099/17 (BRASIL, 2017), refere-se aos programas referentes aos materiais didáticos utilizados nas instituições públicas de ensino. Estabelecendo a acessibilidade destes a alunos e professores com deficiência, o que contribui para a representatividade de pessoas que pretendem trabalhar na área da docência de forma inclusiva, conforme podemos ver em seu Art. 25: “O Ministério da Educação adotará mecanismos para promoção da acessibilidade no PNLD, destinados aos estudantes e aos professores com deficiência.” (BRASIL, 2017)

Atualmente a luta por maior participação na sociedade, por direitos assegurados, por representatividade e por espaço e voz das PcD continua. Embora possamos verificar por meio da história da educação, da legislação e da adoção de políticas públicas um avanço, as PcD ainda encontram dificuldades que contribuem para a desigualdade socioeducacional e a exclusão. No entanto, como resultado das lutas e dos movimentos sociais e das políticas de inclusão, vemos um aumento paulatino da participação de PcD nas empresas, nas escolas e no ensino superior.

O aumento de pessoas com deficiência no ensino superior, aparentemente, estaria relacionado com as novas políticas de inclusão e com uma maior conscientização promovida por movimentos sociais e organizações não governamentais. Apesar deste crescimento, o número ainda é muito baixo se

comparado à totalidade do universo em estudo. (PASSERINO; PEREIRA, 2014, p. 837)

Conforme pudemos ver neste capítulo, a história que propiciou a inclusão das PcD passou por inúmeras etapas (ou poderíamos chamar de barreiras ultrapassadas?) que levaram às conquistas que hoje se encontram consolidadas. As conquistas atuais se caracterizam de muitas formas, seja nas questões ligadas à acessibilidade e à mobilidade; seja na garantia do atendimento educacional especializado; seja na assistência e na formação necessárias para o melhor e maior aproveitamento de suas capacidades e potencialidades. Na verdade, podemos afirmar que a legislação e as políticas apresentadas neste estudo reverberam as lutas em busca de autonomia e de direitos que de fato fomentam ações capazes de impactar a vida das PcD e a sociedade como um todo.

2. A PERSPECTIVA INCLUSIVA MULTICULTURAL

Neste segundo capítulo pretendemos apresentar e discutir a inclusão a partir da perspectiva Multicultural, evidenciando sua articulação com a questão da inclusão das PcD (MAGALHÃES, 2001; CANEN, 2007; XAVIER; CANEN, 2008; XAVIER, 2009; MELLO, 2014; SOUSA; IVENICKI, 2016; NEIRA, 2020).

Para a Lei 13.146 de 2015, a inclusão consiste em um processo de “[...] assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. (BRASIL, 2015). Nesse sentido, a perspectiva inclusiva se volta para a efetivação de mudanças culturais, práticas, atitudinais e estruturais, contemplando a todos e as suas diferenças, de forma a assegurar a participação das PcD nos diferentes setores da sociedade.

2.1. Os caminhos do Multiculturalismo

O multiculturalismo tem como pressuposto básico a coexistência de múltiplas culturas, em uma sociedade que goza de uma pluralidade infinita em seu meio. Por isso, de acordo com Canen (2007), o multiculturalismo é um campo teórico e político que trata das questões que envolvem a diversidade cultural. Nesse sentido, precisamos ter em mente que quando falamos de multiculturalismo não estamos falando de um campo homogêneo e coeso, mas sim, de diferentes perspectivas com abordagens distintas. Então como surgiu o multiculturalismo? E de que multiculturalismo falamos quando abordamos a questão da inclusão?

O multiculturalismo tem suas origens a partir do fim da Segunda Guerra Mundial e das inúmeras crises sociais e econômicas que levaram a um aumento do fluxo migratório em diferentes países. De acordo com Neira (2020), esse fenômeno propiciou o surgimento de novas “configurações sociais”. A movimentação entre os diferentes povos gerou diversos embates, resultando no questionamento à centralização do poder e a um processo de homogeneização cultural que se encontrava (e em muitos casos, ainda se encontra) nas mãos de classes e grupos dominantes. Como consequência dos inúmeros embates, foram surgindo movimentos que pretendiam desnaturalizar edesmantelar práticas e culturas segregacionistas.

Nos Estados Unidos, em especial, o multiculturalismo surgiu como um movimento educacional de reivindicação dos grupos culturais subordinados contra o currículo universitário tradicional e a política de segregação das escolas, que marcou os anos 1960 com violentos conflitos étnicos. (NEIRA, 2020, p.1)

A partir desse trecho percebe-se que o princípio do multiculturalismo se baseia no combate a segregação dos diferentes grupos que não se encaixam no padrão hegemônico da cultura eurocêntrica “heterossexual, masculina e patriarcal” (p.1), dentre os quais pode-se citar as PcD. É a partir dessa concepção que diversos movimentos sociais foram estruturados, a fim de valer sua voz, por intermédio do posicionamento crítico e ativo dentro das sociedades.

No Brasil, o multiculturalismo ganha força no âmbito educacional na década de 90 do século XX, a partir de ações e políticas que denunciavam a falta de poder e representatividade dos grupos excluídos. Por ser mais do que uma perspectiva que apenas reconhece as diferenças existentes nas salas de aula, o multiculturalismo enfatiza a importância da reivindicação da igualdade de oportunidades (acesso, voz, vez e representação) para as diferentes classes, raças, etnias, gêneros, sexualidades, entre outras infinitas características identitárias dos diferentes grupos. Como elucidado por Candau (2008, apud. NEIRA, 2020), o multiculturalismo não se prende a um produto ou luta acadêmica, é algo que parte para fora, que constrói raízes com os diferentes fenômenos sociais da realidade, a fim de obter uma sociedade mais justa e igualitária.

2.2 A perspectiva multicultural crítica e pós-colonial.

O multiculturalismo como um campo teórico e político possui diferentes perspectivas com diferentes enfoques, que vão abordagens mais conservadoras, que tratam a diversidade de forma pontual, folclórica e exótica, a abordagens mais críticas, que questionam a relação entre as identidades a formação das desigualdades socioculturais. Para fundamentar este estudo optamos por articular duas perspectivas críticas: o Multiculturalismo Crítico e o Pós-Colonial (MAGALHÃES, 2001; CANEN, 2007; XAVIER; CANEN, 2008; XAVIER, 2009; MELLO, 2014; SOUSA; IVENICKI, 2016; NEIRA, 2020). A partir das perspectivas escolhidas para este estudo, nos apoiamos em Sousa e Ivenicki (2016) para conceituar o multiculturalismo:

[...] pode ser definido como um ideário inclusivo que busca dar uma resposta apaziguadora aos conflitos fomentados pela diversidade, preocupando-se principalmente com a valorização das culturas de indivíduos de grupos

historicamente estereotipados e marginalizados [...] (SOUSA; IVENICKI, 2016, p.283)

A concepção multicultural crítica propõe um questionamento sobre a construção histórica dos preconceitos e das diferenças, buscando respostas para práticas e estereótipos excludentes. Segundo Canen (2007), é uma proposta que “[...]busca articular as visões folclóricas e discussões sobre as relações desiguais de poder entre as culturas diversas, questionando a construção histórica dos preconceitos, discriminações e hierarquização cultural.” (p.93). Seguindo nesta linha, para o multiculturalismo crítico é imprescindível compreender como os discursos preconceituosos são formados, como os padrões são impostos como uma concepção única a ser seguida, ou seja, como essas raízes eurocêntricas, ocidentais de concepção homogênea são formadoras de conceitos dominantes e enraizadas a fim de gerar exclusão dentro da sociedade. Pretende-se sempre questionar como as relações de poder foram construídas, como são definidas tais hierarquias dentro das culturas e o porquê da tentativa contínua de sobrepor-se a culturas e identidades que sofrem total descaso e defasagem ao longo da história.

A concepção Pós-Colonial compreende as múltiplas identidades e a diversidade cultural que constituem um sujeito, questionando como as mesmas se constroem e se relacionam entre si. Sendo assim, Canen (2007) diz que essa perspectiva “[...]irá focalizar não só a diversidade cultural e identitária, mas também os processos discursivos pelos quais as identidades são formadas, em suas múltiplas camadas.” (p.95). Considera-se então como uma concepção que pretende analisar a pluralidade dentro dos diferentes grupos, levando à análise crítica reflexiva de que não há homogeneidade dentro dos grupos. Os discursos acabam sendo excludentes ao delimitar e congelar os sujeitos em grupos específicos como se não houvesse múltiplas características identitárias. Um exemplo disso, é marcar um surdo como se todos os surdos fossem iguais, sem levar em conta as diferentes facetas dentro da comunidade surda.

Na proposta pós-colonial considera-se crucial entender que as identidades não são sólidas, se constituem de inúmeras mudanças ao longo do tempo e que não há uma marca temporal para suas mudanças. É preciso refletir criticamente que as culturas mudam e se reconstróem, o mesmo ocorre para além dos diferentes grupos identitários nas múltiplas identidades dentro destes.

2.3 A inclusão multicultural crítica e pós-colonial²⁰: discutindo a identidade deficiente

A Inclusão Multicultural incorpora e intensifica a importância de incluir todos os sujeitos independente de suas características identitárias, dando respaldo a pluralidade do ser, as suas subjetividades e as suas inúmeras posições de sujeito. Nesse sentido, destaca a necessidade de se repensar as práticas e refletir sobre os conceitos e preconceitos existentes na sociedade, procurando romper com toda e qualquer forma de exclusão seja no âmbito escolar ou em toda e qualquer outra posição no meio social. Xavier (2009) afirma nessa perspectiva que:

Incluir significa uma inserção total e incondicional de TODOS, em TODOS OS SEUS ASPECTOS (sociais, culturais e pessoais). Exige, para tanto, uma ruptura de paradigmas, conceitos e preconceitos cristalizados e a realização de transformações [...] (XAVIER, 2009, p. 22)

A proposta dessa perspectiva parte da concepção de que vivemos em sociedades multiculturais em que a diversidade é a tônica que envolve todos os contextos sociais. Sendo assim, a inclusão multicultural deve se iniciar a partir de um questionamento e de uma reelaboração das convicções que já estão enraizadas e estruturadas no universo social, cultural e político.

A Inclusão Multicultural busca a promoção de reflexões que motivem e desencadeiem uma nova realidade na qual as diferenças sejam vistas como algo que nos fortalece enquanto sociedade e como indivíduos. Ao adotar a diversidade como um fator enriquecedor dos contextos, questionar atitudes que remetem à inferioridade e ao preconceito e romper com os padrões de “normalidade” impostos pela sociedade, a inclusão multicultural auxilia no desenvolvimento de um movimento em que o respeito e a equidade são as bases de todas as relações. A quebra de estereótipos e o não paternalismo gera mudança de olhares nos meios de trabalho, nas instituições, nas escolas e na vivência cotidiana, propiciando o desenvolvimento de novos valores, novas formas de leituras sobre o mundo, gerando potência de voz, de

²⁰ Ao longo desta seção utilizaremos a expressão Inclusão Multicultural toda vez que for feita referência à Inclusão Multicultural Crítica e Pós-colonial, uma vez que conforme foi explicitado essa é a opção teórica deste estudo para tratar da inclusão.

posicionamento das PcD ou de qualquer outro sujeito de grupos considerados minoritários²¹ dentro da sociedade.

Nossos olhares estão impregnados por esse processo de normalização imposto pela sociedade, a partir do qual tendemos a julgar, de forma irrefletida, as chamadas diferenças como algo inferior, negativo ou como um déficit. Para romper com esse processo, é preciso reavaliar concepções e posturas. (XAVIER, 2009, p.21)

As identidades estão em constante movimento, de acordo com Xavier e Canen (2008), elas não são absolutas, sofrem constante mudança relacional, sofrem impacto com os entrelaces dentro da sociedade. A inclusão multicultural evidencia a percepção de uma diversidade de identidades e a necessidade de contemplar e reivindicar políticas, diferentes enfoques e abrangências dentro dos campos educacional e social, ou seja, provocar a valorização da pluralidade de identidades em todos os âmbitos.

Dentro da perspectiva deste estudo, isso significa quebrar paradigmas e mudar concepções cristalizadas acerca das PcD. As PcD não se reduzem às características que promovem um “[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial [...]” (BRASIL, 2015), são sujeitos dotados de inúmeras outras características (culturais, étnico-raciais, de gênero, sexualidade, religiosa, entre outras) que perfazem as suas identidades e definem suas posições de sujeito. Incluir multiculturalmente as PcD significa ter um novo olhar sobre a diversidade e as diferenças, significa eliminar (pré) conceitos, se reposicionando.

O rompimento com essa visão discriminatória e estereotipada pressupõe a percepção desses sujeitos como totalidades, com identidades que superam a questão das deficiências. Esses sujeitos não esperam caridade ou benevolência, mas, sim, que seus direitos sejam respeitados, sem que tenham que deixar de ser como são ou esconder sua “deficiência”. (XAVIER, 2009, p.27)

Essa concepção tem por finalidade reduzir os efeitos da exclusão impregnada na vivência das PcD, aliando ações em que reverberam o respeito e que propiciem na vida desses grupos um movimento que gere novos ideais, novas conquistas, novas posições, rompendo com a concepção capacitista em que o “[...] fracasso é considerado algo quase que inevitável”

²¹ A expressão “grupos minoritários” não se refere ao quantitativo numérico, mas sim, à falta de representatividade, de oportunidades e de acesso aos setores ligados ao poder nas sociedades.

(XAVIER, 2009, p.26). É preciso reafirmar um ideal que não vê as diferenças como impedimento para o desenvolvimento, para o senso crítico ou para posicionar-se na sociedade. Esse ideal pode contribuir para a construção de uma sociedade que não negligencia, nem censura, nem usufrui como forma de monetização, nem assistencializa, mas que reconhece o direito de todos os seres humanos como sujeitos com diferenças e múltiplas características identitárias.

É importante considerar que cada pessoa com deficiência é composta por uma identidade que se constitui por inúmeras características, que não podem ser padronizadas ou essencializadas em uma única característica identitária, uma vez que as identidades são fluidas e multifacetadas. Para Xavier e Canen (2008, p.229) “[...]a identidade implica um processo constante de identificação do “eu” ao redor do outro e do outro em relação ao “eu”. O olhar sobre o outro faz aparecer as diferenças e, por estas, a consciência de uma identidade.”, logo é preciso considerar as diferenças que constituem esses sujeitos.

Nesse contexto, é preciso considerar as chamadas “diferenças dentro das diferenças”, a hibridização, visto que não há uma única forma de ser cadeirante, surdo ou cego. As identidades são o resultado de inúmeros movimentos identitários intercambiáveis que fazem cada sujeito ser único, uma nova configuração identitária. Para tanto, é preciso compreender a pluralidade dos sujeitos e as suas subjetividades; que não há um grupo homogêneo, que existem múltiplas identidades e que estas não são puras e nem estáveis. Cada pessoa com deficiência tem suas diferenças, suas deficiências não se encontram sob um mesmo padrão e não são vivenciadas da mesma forma, por isso a necessidade de haver quebras de estereótipos, de “sair das gavetas” que formatam os indivíduos, inclusive as que enquadram as deficiências a partir de visões homogeneizadoras, superando o capacitismo.

O capacitismo é o preconceito ligado à pessoa com deficiência. Segundo Mello (2014) o capacitismo é uma forma como os deficientes são categorizados dentro da sociedade, vistos como incapazes de viver uma vida plena, seja na educação, trabalho, sendo considerados até mesmo incapazes “de amar, de desejar e ser desejada e de ter relações sexuais.” (p.129). Essa pré-leitura equivocada sobre a pessoa com deficiência a coloca em um lugar de exclusão ainda maior dentro da sociedade, construindo um arcabouço de isolamento, de uma natureza que não é capaz de evoluir, de ser detentor de uma vida “normal”, de estar em todos os âmbitos sociais.

Uma forma de superar esse slogan de capacitismo em uma perspectiva inclusiva multicultural é o reconhecimento desses sujeitos com suas diferentes particularidades, ou seja, a inserção dos deficientes nos diferentes âmbitos sociais contribui para que haja maior posicionamento e representatividade dessas pessoas na sociedade e novas perspectivas inclusivas, isto é, que a sociedade conviva cada vez mais com as PcD e seja evidenciado que não há nenhuma incapacidade e que esses sujeitos são muito mais do que a sua condição física, intelectual ou psicossocial.

Nessa ótica, promove-se a compreensão da identidade da pessoa com deficiência para além de sua deficiência. As identidades estão em uma construção dinâmica, isto é, construindo um “leque” de diferenças que às compõem ao longo do tempo. É necessário vislumbrar a multiplicidade de identidades dos deficientes, repensando estratégias que possam romper com os estereótipos e que, por fim, contribuam para extinção da exclusão.

[...]uma perspectiva dinâmica que encare os preconceitos e estereótipos como algo com múltiplas representações e desdobramentos a serem questionados. Assim, lidar com os “diferentes” na sala de aula significa necessariamente romper com as concepções estereotipadas sobre grupos marginalizados. (MAGALHÃES, 2001, p.6)

Como afirma Magalhães (2001, p.5) ao falar sobre a inclusão escolar: “[...]o fato de a criança ser matriculada e frequentar a sala de aula regular, por si só, não garante a sua inclusão”. Incluir multiculturalmente é muito mais que inserir as PcD nos contextos. É preciso que a escola, as instituições e a sociedade como um todo, repensem, desconstruam e reconstruam valores, conceitos, concepções e práticas, para que de fato passem a compreender, reconhecer, respeitar e valorizar as diversas identidades como parte da sociedade. Para tanto, é preciso enxergar os sujeitos para além da e com a sua deficiência:

Uma teoria da deficiência não deve apenas explicar como as deficiências operam e como as pessoas deficientes funcionam, mas, ao mesmo tempo, deve ser capaz de explicar como as pessoas em geral lidam com as diferenças, especialmente aquelas às quais o grupo social atribui algum significado de desvantagem e descrédito social. (OMOTE, 1994, p.69 apud MAGALHÃES, 2001, p.5) (grifo da autora)

De acordo com Xavier e Canen (2008) é imprescindível que as diferenças não sejam vistas como algo de teor negativo, como um defeito, anomalia, como incapacidade como já dito anteriormente, mas como formas diversificadas de vivência e atuação no mundo. Para a

perspectiva multicultural valorizar e dialogar com as diferenças permite repensar as concepções de homogeneidade e enquadramento ou padronização que permeiam a cultura de muitas instituições. A diferença enriquece, soma, aponta novos caminhos, propiciando a ampliação de horizontes institucionais e pessoais para todos os envolvidos.

Na perspectiva multicultural, a inclusão deve ser pensada e realizada para além de um único espectro, ou seja, de uma única característica identitária. É preciso que nos diferentes âmbitos sociais se conceba a pessoa com deficiência como alguém que não se constitui somente por sua deficiência, mas como um sujeito dotado de potencialidades que precisam ser descobertas, estimuladas e vivenciadas. Nesse sentido, podemos afirmar que a inclusão é um ato de conquista de direitos dentro da sociedade que se traduz por meio da “[...] *possibilidade de acesso, ingresso, permanência, participação, representação e sucesso*[...]” (XAVIER; CANEN, 2008, p.229).

3. O Projeto MP Inclusivo do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro

Neste capítulo iniciaremos a análise dos dados coletados no campo. O estudo em questão foi desenvolvido a partir de uma abordagem qualitativa, utilizando como metodologia, o estudo de caso e como técnicas de coletas de dados, a análise documental e as entrevistas semiestruturadas. Para tanto, entende-se a necessidade de se aprofundar e compreender os fragmentos do projeto, as noções subjetivas dos sujeitos envolvidos e como isso tudo se correlaciona com o desenvolvimento da ação, por isso, os métodos utilizados dentro da investigação são cruciais para o caminhar da pesquisa. De acordo com Ghedin e Franco (2008), a metodologia é considerada como um ato de organizar os processos para coletar os dados analisados, sendo assim o desenvolvimento dos métodos utilizados nesta pesquisa, serão pautados de acordo com o que os autores dizem:

A pesquisa e a produção de conhecimento em educação é um processo ao mesmo tempo objetivo e subjetivo. É objetivo porque está relacionado a um dado objeto de investigação. É subjetivo porque envolve um sujeito. Nessa relação, a objetividade do objeto envolve-se na subjetividade do sujeito para possibilitar a conceituação da realidade. (GHEDIN; FRANCO, 2008, p.103)

O caso analisado se refere ao Projeto MP Inclusivo desenvolvido pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 2018 e 2019. De acordo com Lüdke e André (1986, p.18) “Os estudos de caso enfatizam a “interpretação em contexto”. Um princípio básico desse tipo de estudo é que, para uma apreensão mais completa do objeto, é preciso levar em conta o contexto em que ele se situa.”. O caso deve conter sempre um objetivo claro e delimitado, tendo obrigatoriamente suas bases e limites bem definidos ao longo do desenvolvimento da pesquisa. Isto é, apesar de alguns casos serem semelhantes, é preciso buscar uma singularidade dentro de um sistema, nesse caso, o contexto que o caso está inserido, aprofundar-se nas subjetividades do caso, na realidade que se encontra, do todo até o mais específico, evidenciando as diferentes perspectivas dos sujeitos e dos materiais analisados.

O estudo de caso objetiva fazer descobertas e compreender melhor o caso estudado. Por isso, o investigador mesmo que inicialmente parta de diferentes fundamentações teóricas, irá ao longo de sua pesquisa se manter atento a qualquer mudança e novas características que possam aparecer durante seu estudo, o que torna cada caso singular dentre a outros casos similares possíveis.

Quando falamos de métodos utilizados dentro do estudo de caso, muitos autores acreditam que esse estudo parte apenas do método qualitativo, visto que o estudo qualitativo se situa em situações naturais, dentro de seus ambientes de origem, podendo ter mais dados descritivos a partir da observação e análise do que for visto. De fato, neste trabalho monográfico a abordagem qualitativa se sobrepõe, pois evidencia-se os dados coletados a partir das subjetividades dos sujeitos, das diferentes perspectivas.

A pesquisa qualitativa ou naturalística, segundo Bogdan e Biklen (1982), envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes. (LÜDKE E ANDRÉ, 1986, p.13)

Neste trabalho utilizamos como uma das técnicas de coleta de dados, a análise documental, objeto deste capítulo 3. O documento escolhido para análise foi o que deu origem ao projeto e se intitula “Projeto MP Inclusivo”. Para Lüdke e André (2013, p.45) “[...] a análise documental busca identificar informações factuais nos documentos a partir de questões ou hipóteses de interesse.”, o que significa, neste caso especificamente, que buscamos identificar e analisar a concepção de inclusão que fundamenta o projeto.

Dentro deste estudo de caso também foram utilizadas como técnica de coleta de dados, as entrevistas semiestruturadas (que serão analisadas no capítulo 4) realizadas com gestoras, supervisores e estagiários que participaram do Projeto. De acordo com Lüdke e André (1986), as entrevistas semiestruturadas consistem em seguir um roteiro previamente estruturado, cabendo alterações quando necessárias durante as entrevistas, ou seja, os entrevistados acrescentam seus comentários para além das perguntas, dando um aprofundamento sobre o assunto ou se estendendo para maior compreensão.

3.1 Os caminhos que levaram ao MP Inclusivo

Inicialmente é preciso contextualizar a trajetória por trás da escolha do projeto para o presente trabalho monográfico. A nossa ligação com o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ) se iniciou em 2018, a partir de um estágio na área da educação, no setor

Instituto de Educação e Pesquisa (IEP/MPRJ)²², escola de governo do organismo público, em parceria com cursos de ensino superior, que tinha como objetivo o fomento do melhor desenvolvimento da gestão pública, podendo contar com a participação de técnicos, servidores, promotores de justiça e outros agentes dentro da gestão. Por termos sido a primeira estagiária de pedagogia no setor fomos recebidas como ponto primordial para que o IEP tivesse mais contato com as ações pedagógicas antes mesmo das implementações dos cursos de pós-graduação e outros cursos de capacitação.

O Projeto MP Inclusivo foi desenhado em meados de 2018 e um dos parceiros convidados para contribuir com sua implementação foi o IEP. O IEP tinha como atribuição auxiliar no processo pedagógico para a capacitação dos servidores que seriam os supervisores dos estagiários não forenses²³ com deficiência, ou seja, essa capacitação teve por fim discutir sobre os diferentes tipos de deficiência, o trato, o conhecimento sobre a história de muita negligência e paternalismo, e por isso mesmo, romper com tais práticas, propondo ações mais inclusivas no mercado de trabalho e mais oportunidades dentro da sociedade. Para tanto, o IEP esteve à frente na capacitação pedagógica, possibilitando que estes supervisores entendessem a importância de tal projeto, desenvolvendo inúmeras dinâmicas que auxiliassem no processo de compreensão sobre a relevância do movimento do MP Inclusivo. Além disso, funcionaria como uma forma de compartilhar os conhecimentos sobre o trato das diferentes deficiências, a fim de promover a inclusão desses estagiários. Por isso, como estagiária de Pedagogia, com experiência na área da acessibilidade, já tendo idealizado projetos de acessibilidade para o setor de atuação²⁴ e com grande interesse na área da inclusão, fomos selecionadas pelo setor para acompanhar a supervisora²⁵ e contribuir para que o projeto tivesse o máximo de uma concepção inclusiva.

²² Atualmente o instituto é nomeado como IERBB, Instituto de Educação Roberto Bernardes Barroso, a partir da Resolução GPGJ nº 2.316, de 13 de dezembro de 2019 (RIO DE JANEIRO, 2019).

²³ Art. 1º – O estágio não forense é voltado para estudantes do ensino médio, do ensino profissional técnico de nível médio, de educação especial e do ensino superior que estejam frequentando, comprovadamente, cursos ministrados em estabelecimentos de ensino oficialmente reconhecidos pelo Ministério da Educação. (RIO DE JANEIRO, 2011, p.1).

²⁴ No IEP, já havia trabalhado com um projeto de acessibilidade para o setor. Por minha experiência na área de Segurança do Trabalho e também por conta do amplo interesse na área de inclusão, participei de um projeto na Escola de Governo do MPRJ, voltado para implementação das normas de edificações que possibilitassem à acessibilidade e a inclusão de alunos com deficiência física, por exemplo.

²⁵ A supervisora era gerente de Ensino, Pesquisa e Gestão do Conhecimento, no qual estava à frente das atividades pedagógicas, da secretaria acadêmica, das atividades de pesquisa, da produção editorial e também da gestão de conhecimento voltada para a Escola de Governo do Ministério Público, o IERBB, segundo o diário oficial (RIO DE JANEIRO, 2017).

Durante o planejamento ocorreram inúmeras reuniões a fim de expandir o número de estagiários no projeto piloto, de forma que não contemplasse apenas o MPRJ Rio de Janeiro, mas também Duque de Caxias, Niterói, Nova Iguaçu e São Gonçalo, propiciando que as oportunidades fossem ampliadas. Foram convidados como instituições parceiras, o Instituto Benjamin Constant (IBC), o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), o Colégio Pedro II e o Movimento Paratodos (2021)²⁶. Após diversas reuniões, inclusive com os parceiros, foi cogitado que houvesse a inclusão dos deficientes psicossociais, incluindo no somatório de instituições parceiras, o Instituto Philippe Pinel.

Mas afinal, o que é o Projeto MP Inclusivo? O Projeto MP inclusivo foi idealizado pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro sob a influência do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência (CAO Idoso e Pessoa com Deficiência), com o seguinte objetivo:

Implantar a contratação permanente de estagiários não forenses com qualquer tipo de deficiência, estudantes do ensino médio, do ensino profissional técnico de nível médio, de educação especial e do ensino superior, *proporcionando experiência educativa-profissional, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho*, por meio de atividades supervisionadas nas Unidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. (RIO DE JANEIRO, 2018, p.18) (grifos nossos)

O intuito do projeto de forma ampla foi de promover maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho, pois de acordo com os próprios estudos feitos pelo CAO descritos no projeto, os dados estatísticos demonstravam ações muito excludentes. Inúmeras PcD quando conseguem obter um processo de desenvolvimento educacional de qualidade e inclusivo, acabam tendo diversas dificuldades de inserção no meio laboral, por isso, o Projeto MP Inclusivo se fundamenta na relação educação-trabalho. Para respaldar a relevância da proposta, o projeto apresenta dados que chamam atenção sobre a falta da inclusão escolar das PcD e sua relação com a exclusão no mercado de trabalho.

Em 2010, o IBGE verificou que era a seguinte proporção de pessoas de 15 anos ou mais, com algum tipo de deficiência, em relação ao seu grau de ensino: 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo

²⁶ É uma instituição que promove palestras, o conhecimento e a cultura da inclusão de pessoas com deficiência, tendo como objetivo “[...]de promover a inclusão, provocando reflexões, propondo ações e gerando mudanças – conscientes e consistentes – em toda a sociedade (comunidade, escola, empresa, governo).” (PARATODOS, 2021)

e 6,7% possuíam o superior completo. Ressalta-se o número expressivo dessa população sem instrução ou ensino fundamental incompleto: 61,1%. (RIO DE JANEIRO, 2018, p.6)

Sendo assim, o projeto reforça a necessidade de compreensão do fator educacional na vida das PcD, até mesmo como forma de se desenvolverem na sociedade e desfrutar de todos os seus direitos de forma igualitária, por isso, a pesquisa feita pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, dirigida pelo CAO, explicita que:

No tocante ao trabalho, como documentado por vários estudos, são baixas as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência em idade laborativa, seja pelo pouco nível de instrução ou, vencida a muito custo essa barreira, pela falta de oportunidade dos empregadores. Menores taxas de participação no mercado de trabalho ampliam as chances de a deficiência levar à pobreza. (RIO DE JANEIRO, 2018, p.8)

Ao longo da organização do projeto, o foco foi sempre que estes estudantes fossem acolhidos da melhor forma, para que tivessem sua primeira referência no mercado de trabalho e que ali não precisassem se adaptar a um outro mundo, mas que houvesse adaptação deste mundo a eles, fundamentando a sua proposta em uma perspectiva inclusiva:

[...] é clara a exigência de uma postura ativa e afirmativa, não só do Estado, mas também da sociedade – para criar ambientes inclusivos, para cumprir a legislação existente, para tornar perceptíveis, enfim, os milhões de brasileiros com deficiência. As aspirações próprias desse segmento populacional necessitam de respeito, apoio e participação de todos, a fim de garantir a efetiva inclusão na vida comunitária e a quebra de vínculo entre deficiência e pobreza. (RIO DE JANEIRO, 2018, p.5)

Nesse sentido, destaco que uma das nossas ações no projeto foi, juntamente com o IEP, participar de um pequeno curso de preparação dos supervisores para conhecerem melhor sobre as deficiências e reconhecê-las como um aspecto que não torna alguém menos capaz de realizar funções laborais, e também fazer a ambientação dos estagiários, propiciando-lhes o conhecimento da instituição, dos seus direitos como estagiário, dos setores nos quais seriam alocados, além da possibilidade de falarem sobre as suas angústias ao longo de suas trajetórias e o que desejavam que não se repetisse naquele novo ciclo.

É importante ressaltar que o MPRJ já tinha realizado contratações de estagiários com deficiência anteriormente, pois o projeto do MP Inclusivo esclarece que “[...]atualmente, estão

em exercício, no MPRJ, seis estagiários não forenses com deficiência, todos lotados na Capital.” (RIO DE JANEIRO, 2018, p.13). Isto significa que antes do início do projeto já havia esse contato com PcD e a tentativa de incluí-los nesse âmbito institucional. É a partir dessa experiência anterior ao MP Inclusivo, que o CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, passa a lutar para promover ainda mais essa inserção, a fim de que se tornasse uma política do MPRJ. Outro ponto crucial analisado pelos gestores nesse primeiro contato foi sobre a necessidade de se comunicar melhor com os estagiários surdos antes mesmo do início do projeto piloto. Ressalto esse ponto, pois isso só mostra o quanto a sociedade ainda precisa se preparar para lidar com as PcD. As instituições públicas e privadas e as escolas precisam ter de fato a prática da Libras, entre outras ferramentas e estratégias de inclusão. Nesse caso específico, vê-se como comunidade surda acaba sendo isolada completamente, por conta dos diversos segmentos da sociedade não conseguirem se comunicar com as pessoas surdas.

Outro destaque foi dado à dificuldade de comunicação com os estagiários de surdez severa, por falta do conhecimento de Libras pelos demais interlocutores. [...]Nesse ponto, estimular a participação da comunidade funcional em cursos de Libras também ajudaria no processo inclusivo[...] (RIO DE JANEIRO, 2018, p.14)

Como se pode verificar, o Projeto teve como uma de suas motivações as experiências anteriores realizadas com outros estagiários com deficiência. Ao mesmo tempo, levantamentos de pesquisas realizadas sobre a questão e a percepção da agravante exclusão que ainda perpetua na sociedade e dentro das instituições se constituíram como aspectos deflagradores. Com esse primeiro passo do MPRJ pretendia-se influenciar outros âmbitos, empresas ou instituições, de forma que estes pudessem ter a percepção do quão enriquecedora pode ser tal experiência, contribuindo para que a sociedade possa reconhecer as PcD para além de sua condição, como sujeitos constituídos por outras inúmeras facetas e múltiplas características, coadunando-se com uma perspectiva inclusiva multicultural.

[...]assegurar ao estudante com deficiência, que ingresse no Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, formação educacional-profissional de qualidade, mediante treinamento e acompanhamento sistemáticos, de acordo com preceitos universais de Direitos Humanos aliados ao tema, em que se privilegiam a dignidade humana, a igualdade, a não-discriminação e a inclusão plena. (RIO DE JANEIRO, 2018, p.17)

O projeto tinha objetivos estratégicos relacionados à diferentes perspectivas, conforme pode-se verificar na tabela abaixo:

| | |
|----------------|---|
| Impacto Social | Direitos individuais e coletivos indisponíveis protegidos (proteção à pessoa com deficiência) |
| Da sociedade | Ser reconhecido como agente de transformação social |
| Interna | Garantir a proteção à pessoa com deficiência (foco na atuação) |
| | Estreitar o relacionamento do Ministério Público com a população, sociedade civil organizada e entidades públicas |
| | Atuar na defesa dos interesses institucionais e no fomento de políticas públicas |

(RIO DE JANEIRO, 2018, p.16)

O projeto foi implementado pela equipe do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência com as instituições parceiras e o IEP/MPRJ. Durante a elaboração, para além da capacitação e da ambientação de estagiários, também foi planejado como seria feita a divulgação e a elaboração da cartilha para os estagiários que tratava sobre o Projeto, o Ministério Público, informações sobre o estágio, benefícios, direitos, deveres, obrigações, postura e imagem, ética profissional, entre outras informações. Todo o material foi pensado/feito para ser acessível às diferentes deficiências e para respaldar os direitos dos estagiários. Além dessa cartilha, também houve a elaboração de uma outra cartilha para supervisores e equipe que contou com a apresentação do projeto, dos dados gerais sobre a população com deficiência, a relação da deficiência com a pobreza, o conceito e as dicas de convivências (especificamente sobre cada uma delas, física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial e Espectro Autista), além de abranger as tecnologias assistivas.

As instituições parceiras tiveram como maior responsabilidade a seleção de alunos que estivessem no ensino médio e que tinham disponibilidade para ocupar a vaga. Outro ponto de responsabilidade dos parceiros foi o acompanhamento destes estagiários, por meio de verificação do seu desenvolvimento, das suas dificuldades e no impacto daquelas ações na vida escolar, pessoal e se precisavam de qualquer outra acessibilidade.

As vagas foram destinadas para as instituições parceiras, especificamente para os alunos do ensino médio dessas instituições e para alunos de instituições de ensino regular. No ensino superior, as vagas foram divulgadas para universidades federais e para instituições privadas. Para ambos os níveis de ensino não havia um número de vagas predeterminado de acordo com o tipo de deficiência. A divulgação do projeto ficou a cargo da equipe que contribuiu para o desenvolvimento do projeto.

De acordo com o Projeto do MP Inclusivo (2018), o foco era a “fixação do percentual de 5% das vagas existentes na Instituição para esse tipo de estágio.” (p.6) e oferecer 75 vagas, independente do nível de ensino. Aqueles que não conseguissem a vaga, eram encaminhados para um banco de vagas para serem chamados em uma nova proposta ou em uma vaga remanescente. A partir dessas vagas, os estagiários foram divididos por setores e funções de acordo com as duas categorizações, médio ou superior, e teriam atuação no estágio durante dois anos, com carga horária de quatro horas diárias e vinte horas semanais.

O projeto desde o princípio tinha uma nova perspectiva sobre as entrevistas do processo seletivo, estas não estavam pautadas na experiência ou em um currículo vasto, na apresentação física ou comportamental; o foco do projeto era saber a importância daquela oportunidade para os candidatos, o interesse e o quanto precisavam. Pudemos participar também do processo de seleção, entrevistando alguns dos estagiários e de fato havia muita diferença dos outros processos seletivos que exigem diversos critérios completamente excludentes.

Após o processo seletivo, os estagiários de nível médio foram designados para as organizações e tarefas administrativas, elaboração de documentos e outras atividades que fossem necessárias para o desenvolvimento do setor. No que tange aos estagiários de nível superior, os setores e funções foram organizados de acordo com o curso referente à graduação cursada, de modo que a distribuição de atribuições possibilitasse ao estagiário pôr em prática os seus conhecimentos.

Depois que os estagiários já estavam organizados em seus respectivos setores, não houve avaliação de seus desempenhos, mas havia um controle que objetivava saber se estavam se adaptando, se havia alguma dificuldade e se havia casos que necessitavam de algum acompanhamento mais a fundo. Apesar das instituições parceiras estarem sempre apoiando o Projeto MP Inclusivo e auxiliando no acompanhamento destes estagiários, as escolas regulares não obtiveram acesso direto, comunicação e algum movimento de diálogo com os supervisores dos estagiários ou responsáveis do projeto.

É importante destacar, a partir da enumeração dos resultados esperados no Projeto, a existência de pressupostos no texto que apontam para uma perspectiva inclusiva multicultural:

- Com a inclusão da pessoa com deficiência em atividade remunerada contribuir na *realização de suas aspirações profissionais e pessoais*;
- Com o convívio com as pessoas com deficiência, possibilitar que membros e servidores ampliem cultura de *respeito, ética e solidariedade diante das diferenças*, sendo agentes multiplicadores da filosofia inclusiva em suas redes comunitárias. (RIO DE JANEIRO, 2018, p.19) (grifos nossos)

Conforme se pode ver, ao falar de “*realização de suas aspirações profissionais e pessoais*”, é possível verificar que há uma preocupação em conceber a pessoa com deficiência como um sujeito dotado de uma identidade múltipla, que se constitui a partir de diferentes categorias identitárias que se apresentam a partir de suas diferentes aspirações na vida. Ao mesmo tempo, ao buscar ampliar entre os servidores e profissionais da instituição “*a cultura de respeito, ética e solidariedade diante das diferenças, sendo agentes multiplicadores da filosofia inclusiva em suas redes comunitárias*”, o projeto tenta criar um ambiente inclusivo que seja capaz promover o reconhecimento, a aceitação, o respeito e a mudança de olhar e de postura em relação às diferenças, de modo que a proposta inclusiva ultrapasse os limites da instituição.

Para o acompanhamento e avaliação do projeto foram propostas as seguintes atividades: testagem das etapas de captação, seleção, ambientação e treinamento, de acordo com o que foi idealizado previamente; ajustamento e aperfeiçoamento dos materiais, recursos e ferramentas do projeto; mapeamento, adaptação e capacitação das localidades aptas para receberem os estagiários; capacitação do público-alvo e dos supervisores de estágio; preenchimento de

formulários de *feedback* pelos participantes, objetivando a melhoria de cada ciclo e o aperfeiçoamento do projeto e a apresentação de um relatório ao final das atividades pelos responsáveis pelo projeto (RIO DE JANEIRO, 2018).

Por fim, à guisa de conclusão deste capítulo, foi possível verificar que o projeto pretende contribuir para minimizar a desigualdade e a estratificação dentro da sociedade, como forma de gerar uma realidade que propicie condições de igualdade e garantia dos direitos das PcD. O projeto destaca a necessidade de reforçar um slogan de igualdade, gerando ações educativas/laborais para as PcD de formas diferenciadas, que sejam inclusivas e atendam às necessidades especiais de maneira específica e especializada. Para além disso, há o fator trabalho, que perpassa pela educação e pela promoção de vagas efetivas e mais amplas, pois é do direito de todos estudarem e colocarem em prática todo o seu esforço e aprendizado ao longo de sua trajetória.

4. Análise das entrevistas

Neste capítulo será apresentado o resultado das entrevistas realizadas em 2020 com os participantes do Projeto MP Inclusivo, tendo sido para tal selecionadas três categorias de entrevistados: gestoras, supervisores e estagiários. As entrevistas tiveram como objetivo identificar como estes sujeitos concebem a importância de ações inclusivas e os impactos do projeto MP Inclusivo na vida educacional, laboral e social dos estagiários, e por fim, verificar de que forma a participação de estudantes/estagiários deficientes afetou ou não as relações humanas, o funcionamento da instituição e nas suas próprias trajetórias pessoais.

4.1 Os caminhos metodológicos da pesquisa

Dando continuidade ao estudo de caso iniciado no capítulo 3, conforme foi informado anteriormente, o campo de pesquisa definido foi o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro e o Projeto MP Inclusivo. Dentre os sujeitos envolvidos no projeto foram escolhidas três categorias diferentes para as entrevistas: gestoras, supervisores e estagiários do Ensino Médio com deficiência. Muito embora, o Projeto abarcasse estudantes do Ensino Médio e do Ensino Superior, a escolha pelos estudantes do Ensino Médio se deu por conta por serem estudantes da Educação Básica vivenciando a sua primeira experiência educativo/laboral. As entrevistas foram realizadas/distribuídas da seguinte forma: três gestores, dois supervisores e dois estagiários. Para tanto, foram criados três roteiros diferentes, um para cada categoria de entrevistado: gestoras (Apêndice A), supervisores (Apêndice B) e estagiários (Apêndice C). Para escolhas dos sujeitos das entrevistas foram definidos os seguintes critérios: no caso das gestoras, foram selecionadas as que estavam à frente do projeto e que tinham conhecimento pleno de todo caminho feito durante a sua elaboração e participado da sua implementação. Os supervisores foram selecionados de acordo com os estagiários de nível médio que estavam ativos, ou seja, eram supervisores que estiveram acompanhando/supervisionando as atividades dos estagiários em seus setores. Os estagiários foram selecionados previamente por conta das suas deficiências, disponibilidade para as entrevistas e que faziam dupla com os supervisores a serem entrevistados. Previamente tinha-se em mente entrevistar quatro estagiários estudantes do ensino médio com deficiências distintas (visual, auditiva, física e psicossocial), justamente com o intuito de ter perspectivas diferentes dentro deste estudo. Porém como poucos ainda

estavam ativos em 2020 e somente dois supervisores deram retorno, conseguimos contato e retorno de apenas dois estagiários (surdez e baixa visão).

Embora as entrevistas tenham sido planejadas inicialmente para serem realizadas presencialmente, houve uma mudança de percurso, fazendo com que fossem realizadas remotamente, tendo sido iniciadas em 26 de junho de 2020 e a última realizada em 27 de novembro de 2020. O longo período de entrevistas foi ocasionado pela série de percalços, ocasionados pelo período da pandemia. Por conta do ocorrido, foi necessário aguardar o desenrolar dos novos acontecimentos, pois não se imaginava que a pandemia fosse ser tão intensa e longa. Fato que gerou um atraso no que, inicialmente, era previsto para ser realizado em apenas um mês. Logo em seguida, houve o movimento de conseguir entrar em contato com as gestoras, os supervisores e estagiários e marcar as entrevistas de acordo com a agenda de cada um, sem que pudesse causar qualquer transtorno nos seus horários. Tendo em vista tal contexto, o ato das entrevistas que seria presencialmente teve que ser realizado de forma remota através de plataformas on-line por meio de vídeo e voz, sendo que, apenas uma das entrevistas foi enviada por escrito por se tratar de um estagiário com surdez (que tem como primeira língua a Libras e sendo também alfabetizado em língua portuguesa).

Inicialmente, o contato com as gestoras foi mais rápido, pois já havia conversado diretamente sobre o interesse de realizar este trabalho referente ao projeto e por ter participado do projeto juntamente com elas. Uma das entrevistas foi realizada no início e com as outras duas gestoras, a entrevista foi realizada em dupla, tendo sido feita ao final do processo de levantamento de dados.

Para realizar as entrevistas com os supervisores foi necessário entrar em contato com o supervisor do setor do Núcleo de Estágio Não Forense. Em seguida foram selecionados os supervisores de acordo com os estagiários de nível médio que ainda estavam ativos, o que na época contava com um número muito reduzido por conta da pandemia. Fato que acarretou uma grande dificuldade. Ao final, consegui selecionar três supervisores. Dois deles foram extremamente solícitos e não tive problemas em marcar as entrevistas, porém uma supervisora apesar de ter dado retorno e confirmado, logo depois não respondeu mais às mensagens e solicitações.

A partir do contato com os supervisores pude marcar a entrevista com os estagiários. As entrevistas que inicialmente estavam previstas para serem realizadas com quatro estagiários,

em função da pandemia o banco de vagas não foi atualizado e poucos estagiários ainda estavam ativos, sendo poucos de nível médio, por isso apenas três com distintas deficiências foram selecionados, um exemplo disso é não haver mais estagiários com deficiência física do ensino médio. Por fim, foram reduzidas a dois estagiários por não garantir o contato com a supervisora e conseqüentemente também não conseguir entrevistar a estagiária. É importante ressaltar que no caso do estagiário com surdez, como sua entrevista foi escrita, nas transcrições será respeitado/preservado o seu modo de escrever por se tratar de uma pessoa que não possui a Língua Portuguesa como primeira língua.

As entrevistas tinham como intuito identificar como gestoras, supervisores e estagiários concebem a importância de ações inclusivas e os impactos do projeto MP Inclusivo na sua vida educacional, laboral e social, e também, verificar de que forma a participação de estudantes/estagiários deficientes afetou ou não as relações humanas e o funcionamento da instituição.

Para delinear o perfil foi solicitado aos entrevistados que informassem:

- Gestoras - cargo/ função no MPRJ²⁷, tempo de atuação, formação, idade, gênero e raça²⁸
- Supervisores - cargo/ função no MPRJ, setor em que trabalha, formação, idade, gênero, raça, quantidade de estagiários com deficiência no setor e tipo de deficiência dos estagiários;
- Estagiários - idade, gênero, raça, deficiência, localidade onde reside, nível de escolaridade, série, escola de ensino médio, se tinham atendimento pela educação especial, setor em que estagia no Projeto MP Inclusivo, atividades que realizava no projeto e tempo de participação no projeto.

As gestoras selecionadas tinham o seguinte perfil:

- Gestora Alfa²⁹ – participa do Projeto MP Inclusivo há um ano e meio, tendo participado da sua idealização em 2013. Possui graduação em Letras - português/italiano e

²⁷ Embora no questionário tenha sido solicitado que as gestoras e os supervisores informassem o cargo/função ocupavam e setores que trabalhavam no MPRJ, na análise dos dados optamos por não utilizar estas informações na pesquisa para não comprometer o anonimato dos participantes.

²⁸ As questões relacionadas a gênero e raça-etnia eram abertas, permitindo a autodeclaração dos sujeitos entrevistados.

²⁹ Os nomes dos sujeitos entrevistados foram suprimidos de forma a manter o anonimato por questões éticas. O critério utilizado para a escolha dos pseudônimos foi a utilização das letras que compõem o alfabeto grego

Psicologia, ambas pela UERJ. A sua idade é de quarenta e dois anos, considerando-se do gênero feminino e de raça parda;

- Gestora Qui – participa do projeto desde o início de sua elaboração, tendo colaborado na sua idealização, nas reuniões, nas decisões dos parceiros e equipe. Possui bacharelado em Direito e pós-graduação em Direitos Humanos. Possui quarenta e nove anos, considerando-se do gênero feminino e de raça branca;
- Gestora Ró – a sua participação no MP Inclusivo se dá desde o início do projeto. Possui bacharelado em Direito, tem quarenta anos, considerando-se do gênero feminino e da raça branca.

Os supervisores selecionados tinham o seguinte perfil:

- Supervisor Tau – é bacharel em Direito, tem trinta e três anos, considerando-se do gênero masculino e da raça branca. Este supervisor tinha apenas um estagiário com deficiência em seu setor, sendo este surdo;
- Supervisor Upsilon - possui graduação em Administração, tendo trinta e quatro anos, considerando-se do gênero masculino e de raça parda. O supervisor Upsilon tem um estagiário PcD em seu setor, com deficiência visual leve (baixa visão).

Os estagiários selecionados tinham o seguinte perfil:

- Estagiário Gama - tem vinte e dois anos, considerando-se do gênero masculino e de raça parda, é surdo e reside em uma cidade da Baixada Fluminense. O estagiário estava cursando o terceiro ano do Ensino Médio, possui atendimento de educação especial realizado pela própria escola (INES). Este atuava entregando processos, realizando pesquisas e com protocolos. Participa do projeto há um ano e dez meses;
- Estagiário Pi - tem dezenove anos, considerando-se do gênero masculino e de raça branca, sendo deficiente visual (baixa visão), reside na Zona Norte da cidade do Rio de Janeiro. Estava cursando o terceiro ano do ensino médio em um colégio público federal do Rio de Janeiro, tendo atendimento pela educação especial na sua própria escola. O estagiário tinha como atividades pesquisar os dados do portal de segurança e remanejar os dados para dentro do sistema. O seu tempo de atuação neste projeto era de um ano e meio.

apresentadas por extenso. A opção pelo alfabeto grego se deu de forma aleatória, sem nenhuma relação hierárquica ou causal com os entrevistados ou com os fatos.

4.2 O que dizem os(as) entrevistados(as) sobre a inclusão?

Conforme informado no item anterior, as entrevistas versaram sobre as concepções de inclusão dos entrevistados e sobre os impactos do Projeto MP Inclusivo na trajetória social, educacional e laboral dos envolvidos e nas relações humanas e no funcionamento da instituição promotora do projeto.

Após a solicitação da identificação dos entrevistados, a partir dos dados relativos aos perfis, os três roteiros (gestor, supervisor e estagiário) se iniciavam com a mesma pergunta: O que você entende como inclusão? O fato de ser a mesma pergunta para todos os entrevistados tinha como objetivo levantar as concepções sobre inclusão que permeavam as respostas dos sujeitos entrevistados. Teriam todos a mesma ideia sobre o tema? Por estarem participando de um projeto inclusivo, isso de alguma forma estaria influenciando no seu modo de pensar e agir? Qual perspectiva inclusiva permearia suas respostas? É o que veremos a seguir.

Quando perguntada sobre o que entendia por inclusão a gestora Alfa disse:

*[...] você fazer parte de alguma coisa, **fazer parte de um grupo mesmo que não tendo todas as características desse grupo.** Eu acho que é você tá incluído apesar das diferenças, isso eu acho que é uma inclusão ideal. (grifos nossos)*

A fala da gestora Alfa coloca em destaque a relação entre inclusão e diferença quando afirma que é possível “*fazer parte de um grupo não tendo todas as características desse grupo*”, ou seja, para se sentir parte de um grupo não é preciso ser igual, não é preciso que o grupo seja homogêneo. Ao mesmo tempo, ao usar o termo diferença, pode-se perceber que a ideia de diferença ultrapassa a questão da deficiência. O que permite inferir indícios de uma concepção de inclusão multicultural que concebe a inclusão como articulada às diferentes categorias identitárias, conforme pode-se ver nas palavras de Xavier e Canen (2008, p.229): “A inclusão deve ser uma ação de garantia de direitos constitucionais e educacionais a todos os indivíduos, independentemente de sua origem, classe social, cultura, etnia, gênero, sexualidade, religião, características psicofísicas, etc.”.

A resposta da gestora Qui destaca a importância de uma ação coletiva no desenvolvimento da inclusão que envolvem a ratificação de direitos e o rompimento de barreiras em prol de uma sociedade mais igualitária:

*A inclusão é o trabalho que deve ser fomentado pela sociedade como um todo, no sentido de você derrubar essas barreiras pra que essas pessoas possam estar dentro da sociedade com **igualdade de condições**. (grifos nossos)*

A gestora Ró em sua fala complementa a da gestora anterior ao afirmar que:

Na verdade, inclusão eu entendo como quebra de todas as barreiras que existem na sociedade, sejam elas atitudinais, comunicacionais ou arquitetônicas pra aquela pessoa com deficiência seja tratada e tenha as mesmas oportunidades que qualquer outra pessoa né, que todos tenham as mesmas chances na sociedade independente da individualidade de cada um né.

No que tange aos supervisores, foram encontradas algumas concepções diferenciadas sobre inclusão. De acordo com o supervisor Tau:

*Inclusão penso que seja você tentar **inserir** né, alguém **que não estaria em condições normais**, enfim, incluído no **sistema normal de trabalho**, mas você tentar **inserir** essa pessoa numa **rotina normal de trabalho** e considerando as especificidades delas, peculiaridades delas. (grifos nossos)*

A fala anterior remonta a uma concepção de integração, reforçada pelo verbo *inserir*, destacado duas vezes, reforçando a ideia de uma concepção integradora da pessoa com deficiência. Em consonância é possível destacar na fala o uso do termo *normal* que remonta às questões que envolvem binômio normalidade/anormalidade, indo na contramão com as perspectivas inclusivas. Nesse sentido, Montoan (s/a, p.2) argumenta que:

A noção de base em matéria de integração é o princípio de normalização, que não sendo específico da vida escolar, atinge o conjunto de manifestações e atividades humanas e todas as etapas da vida das pessoas, sejam elas afetadas ou não por uma incapacidade, dificuldade ou inadaptação. A normalização visa tornar acessível às pessoas socialmente desvalorizadas condições e modelos de vida análogos aos que são disponíveis de um modo geral ao conjunto de pessoas de um dado meio ou sociedade; implica a adoção de um novo paradigma de entendimento das relações entre as pessoas fazendo-se acompanhar de medidas que objetivam a eliminação de toda e qualquer forma de rotulação.

O supervisor Upsilon tem uma perspectiva que mescla as anteriores, articulando uma proposta integrativa à ratificação de direitos, mas ainda com um foco assistencialista:

[...]Eu acho que todos devem ter direitos iguais, entendeu? Isso é muito importante pra que eles também tenham essa percepção, porque muitos

*acham por ser portador de determinada deficiência, acaba se achando fora do contexto geral e até por falta de oportunidades, a gente sabe que é muito difícil o mercado de trabalho [...] Então assim, é sempre um desafio pra eles e com certeza faz com que eles se sintam iguais com essas oportunidades, que são sempre bem-vindas e quanto mais nós disseminamos situações que facilitem e integrem todos, eu acho que vamos chegar a atingir a todos, a essas pessoas com **problemas** diversos. (grifos nossos)*

Apesar de tocar em algumas questões atreladas à inclusão, na fala anterior ainda se percebe uma perspectiva muito assistencialista e integradora que cita termos que caíram em desuso como “portador de deficiência” e a identificação da deficiência como sendo “problema”. Ao mesmo tempo, de forma contraditória, é possível perceber o gérmen de uma perspectiva inclusiva ao propor uma abordagem igualitária que leve a uma mudança de perspectiva de todos sobre as PcD.

No caso dos estagiários, Gama relata a partir de sua experiência como pessoa surda a sua compreensão sobre o que seja a inclusão:

Eu comecei inclusão escola particular surdo e ouvinte, antes não entendi o que era inclusão, depois comecei entender, aprendiz (sic) oralizado para pode (sic) comunicar com as pessoas de fora, então eu comecei fazer fono aprender falar.

Nesse caso, o estagiário compreende a inclusão a partir da concepção de como ele se sentiu “incluído” por aprender a cultura do ouvinte. Para ele, a oralização e a alfabetização em Língua Portuguesa foram uma porta aberta para sua aceitação social. No entanto, na contramão da perspectiva do estagiário Gama, neste trabalho advogamos que a inclusão deve ser entendida como um movimento inverso, ou seja, no qual a sociedade deve se adequar às necessidades, às individualidades das PcD e gerar oportunidades que de fato incluam estes sujeitos, de modo que possam exercer seus direitos de forma plena, sendo aceitos e representados na sociedade como cidadãos iguais. Carvalho (2006, p.1) dispõe que: “[...] a inclusão significa que não é o aluno que se molda ou se adapta à escola, mas a escola consciente de sua função coloca-se a disposição do aluno”, neste caso, a autora partilha de um pressuposto do ensino escolar, mas que pode e deve ser trazido para os diferentes campos e instituições sociais. A inclusão precisa compor os diferentes aspectos dentro da sociedade que vão desde os ajustes arquitetônicos que possibilitam a acessibilidade, à transformação de concepções e à promoção de ações que permitam às PcD usufruírem dos mesmos direitos que todos.

O segundo estagiário denominado Pi tem uma outra perspectiva bastante consolidada e ampla em relação à inclusão, que se coaduna com a perspectiva adotada pela gestora Alfa:

*Inclusão é juntar...conseguir colocar todas as pessoas independente de cor, gênero, raça, sexualidade, deficiência, tudo junto pra fazer a mesma coisa sem diferença nenhuma, sem **diferenciar** nenhum tipo de coisa, pra todo mundo fazer, quer dizer sem **diferenciar**. (grifos nossos)*

Com isso, podemos perceber que Pi vê a inclusão a partir de uma perspectiva multicultural, isto é, para além das deficiências, compreendendo a necessidade de incluir todas as pessoas independente de suas características identitárias (deficiência, étnico-raciais, de gênero, sexualidade entre outras), dando oportunidades a todos sem considerar as suas diferenças como desvantagens ou déficits.

Na continuidade sobre a concepção de inclusão dos entrevistados, foram feitas mais duas perguntas especificamente para os estagiários. A primeira, tendo em vista a experiência pessoal de cada um, indagava por que eles se sentiam incluídos ou excluídos no contexto escolar e na sociedade. Em relação a essa questão o estagiário Gama limitou-se a responder:

Eu me sentir incluído porque participo só pouco porque às vezes.(sic)

Embora a fala anterior do estagiário Gama nos leve a concluir que ele esteja se sentindo incluído por ter uma participação social que se dê às vezes e, possivelmente, por ter aprendido a oralizar, quando solicitado a responder sobre o que achava necessário para que as PcD se sintam incluídas na escola, na sociedade e no mercado de trabalho, a sua resposta aponta uma contradição, evidenciando a falta de recursos (materiais, políticos, sociais, pedagógicos e culturais) para promoção da inclusão na sociedade:

Na sociedade tem que melhorar cinemas para poder comunicar com surdo quando chegar la nao tem intérprete porque as vezes nao entender que eles falar, mas precisar ter intérprete para surdo, falta intérprete no hospital como vai comunicar com médico para saber o que sentindo dor medico nao vai entender o que eles falou falta de acessibilidade para surdo (sic)

A resposta do estagiário Gama nos remete à argumentação de Skliar (2001, p.19) quando este afirma que:

[...] é de se pensar que muitas vezes a inclusão é compreendida, simplesmente, como um processo que sirva à socialização da alteridade deficiente - que é suposta como excluída, separada, guetizada, etc. - na escola regular. É neste sentido que freqüentemente acontece aquilo que pode ser chamado de inclusão excludente ou de integração social perversa, isto é, a ilusão de ser como os demais, o parecer como os demais, o que resulta numa pressão etnocêntrica de ter que ser, forçosamente, como os demais.

No que tange o estagiário Pi, as respostas foram às seguintes:

Então, na minha vivência eu me sinto incluído porque qualquer coisa que eu vá fazer, eu sinto que as pessoas não fazem diferente comigo, elas me chamam pra fazer junto com elas e as mesmas coisas que elas, então eu me sinto incluído, a par das coisas.

Na escola um sistema melhor de ensino, no trabalho é poder ter um diálogo melhor entre a pessoa com deficiência e o patrão, pros (sic) dois tentarem se entender e achar um meio termo bom pros dois, uma conversa. Na sociedade...pra ser incluído né? Ih, pra ser incluído tem que mudar a cabeça de muita gente, aí tem que ser de criança, aí tem que vir de criancinha, aí é um assunto de pais com os filhinhos.

A partir da experiência do estagiário Pi, compreende-se o que de fato deveria ser um dos movimentos da ação inclusiva, ou seja, ter direitos iguais, se sentir pertencente, estar nos mesmos lugares, fazer as mesmas coisas como ele mesmo cita, logo isso gera a sensação de estar incluído, sem distinções, independente de sua deficiência. Santos (2002, p.111) elucida sobre essas relações dizendo que: “não se trata mais de simplesmente tolerar o diferente, mas de entrar numa relação de verdadeira troca em que se reconheça que ambas as partes têm a ganhar com os frutos dessa relação”. A inclusão deve se dar justamente por uma mudança nas ações dentro da sociedade, das instituições sejam estas laborais ou escolares, a fim de respeitar, atender e acolher a todos, sejam estes deficientes ou não.

Ao mesmo tempo, é possível perceber na resposta do estagiário Pi a importância do campo educacional na colaboração para a construção de uma sociedade inclusiva quando ele destaca que é preciso “[...] pra ser incluído tem que mudar a cabeça de muita gente, aí tem que ser de criança, aí tem que vir de criancinha [...]”. Para Lago e Santos um sistema educacional inclusivo se caracteriza por evidenciar as necessidades de cada aluno (2011, p.2) “Assim, a educação inclusiva contribuiria para uma maior igualdade de oportunidades a todos os membros da sociedade, sem necessariamente referir-se somente às pessoas com

necessidades especiais”. Nesse sentido, a parceria escola-família-sociedade torna-se indispensável e indissociável.

[...] a inclusão é sobre cada aspecto do trabalho na escola. É sobre cada lição. É sobre cada aula de ciências. É sobre crianças juntas em um *playground*. É sobre como pessoas se comportam em um encontro de trabalho e como professores trabalham juntos. É sobre o que acontece quando pais vêm à escola pela primeira vez. É sobre a tessitura de novos olhares. É sobre se esta construção é acessível ou não para crianças e adultos com deficiências. É sobre cada um dos aspectos de nossas vidas... Não é algo que você faz separado quando você vai para o trabalho – é sobre viver e sobre sua vida e como você quer que as crianças nas escolas vivam as suas vidas, aprendendo juntas. (BOOTH; BLACK-HAWKINS, 2001, p.6 apud XAVIER, 2009, p.23)

A partir do que foi partilhado pelos entrevistados percebe-se que alguns segmentos dentro da instituição ainda carecem de um maior conhecimento/informação sobre a inclusão e as PcD. Diante desse cenário, é possível inferir que, por terem participado do processo que implementou o projeto e conseqüentemente, “mergulhado” nas questões e discussões que envolvem a inclusão das PcD, as gestoras entendem a inclusão de uma forma ampla, em diferentes meios, compreendendo a importância da igualdade de condições, do rompimento de diferentes barreiras e reconhecendo a necessidade de adequações dentro da sociedade, não só nos formatos estruturais e arquitetônicos, de mobilidade urbana e de acessibilidade, mas também das questões sociais e culturais. Nesse sentido, a fala das gestoras salientam a necessidade de transformações que se adequem à realidade das PcD, e que caracterizam uma cultura inclusiva multicultural.

Pari passu, algumas falas dos os supervisores ainda remetem a ideias estereotipadas, que entendem a necessidade de inserção das PcD a partir de uma concepção em que incluir seja fazer com que a PcD se sinta “igual”, além de as identificarem como se fossem pessoas fora de um suposto padrão “normalidade” ou que possuam “problemas”. Tal posicionamento remete a um quadro de integração, entendido como forma de dar uma oportunidade de trabalho sem, contudo, ultrapassar a concepção capacitista e/ou assistencialista sobre as PcD.

Por fim, as perspectivas dos estagiários parecem refletir experiências bem diferenciadas sobre o que seja estar ou ser incluído. Embora ambos tenham se percebido incluídos em alguns momentos, suas percepções vão em direções distintas e antagônicas que, por um lado se inclinam para integração, na qual a PcD precisa se adaptar a realidade para estar incluída, e por outro lado, reconhecem a inclusão como um processo amplo, de conquista e

reconhecimento de oportunidades, direitos, deveres e potenciais das PcD e de outros grupos também considerados excluídos.

4.3 As origens do Projeto MP Inclusivo: descobrindo olhares e concepções

Neste subitem, a análise se debruça sobre as concepções e os objetivos que levaram à criação e implementação do projeto, destacando os efeitos da participação dos envolvidos.

A análise se inicia com as gestoras do projeto procurando elucidar os fatos envolvidos na origem e na definição dos objetivos do projeto:

[...]a secretaria no qual eu até trabalhava, falava da pessoa com deficiência, era Idoso e Pessoa com Deficiência e desde que eu entrei no MP em 2008, eu sempre vi tratando bastante do idoso, sempre, idoso sempre era o foco assim, entre as duas matérias a gente precisava passar mais a matéria idosa. E um promotor, Sigma, quando por lá passou pediu a contratação de um estagiário com deficiência [...] e a gente contratou uma estagiária com aparelho, ela não era totalmente surda e foi a primeira estagiária lá do setor e isso em 2011, por aí. E depois dessa estagiária do Sigma saiu [...] Em 2013, a gente ficou dois anos com essa vaga sem colocação e conseguimos contratar o Iota e ele era surdo e ele tinha um pouco de Libras também e aí foi um desafio. Eu fui fazer Libras, um monte de pessoas no Idoso foi fazer Libras no INES, começou esse nosso contato com esse mundo. [...] a gente fez uma pesquisa, quando começou mesmo o projeto, saiu o Iota, nós ficamos com essa vaga, mais um tempo, a DRH novamente não conseguia captar uma rede junto ao CIEE, que é a empresa que fornece estagiário, não conseguia outro candidato com deficiência; três currículos que eles nos passaram, um inclusive era fake, a pessoa colocou lá que era pessoa com deficiência e não era, tinha cota e a Capa percebeu que não era pessoa com deficiência e o candidato falou: “Não, era porque era mais simples, conseguir a vaga e tal.” Enfim, eu e a Capa fomos diretamente pegar essa vaga no INES e o objetivo foi esse, foi incluir na instituição [...] apareceram vinte e quatro candidatas, uma vaga...então existia, tinha uma demanda e existia gente interessada, é que não tavam (sic) chegando mesmo. O objetivo era esse, foi captar pessoas e fazer com que elas participassem da instituição. (gestora Alfa)

É na verdade esse projeto foi idealizado pela Capa que é uma servidora cega do MP juntamente depois ela trouxe essa ideia pra Alfa que era supervisora das Promotorias do Idoso e aí elas apresentaram pra gente a ideia ainda em outro modelo mas o preceito era o mesmo de que a gente começasse a fazer de uma forma institucional a inclusão de pessoas com deficiência, porque já acontecia de maneira isolada e tinham sido experiências muito exitosas, e aí quando elas trouxeram pro CAO essa ideia nós abraçamos a ideia e levamos pra DRH e formalizamos o projeto que foi aprovado em todas as esferas dentro do Ministério Público no fórum permanente de gestão né, e aí se tornou realmente não só um projeto isolado, como um projeto da instituição. Depois

disso e não satisfeitos a gente quis transformar isso não num projeto mas sim numa ação institucional permanente de forma com que se prosseguisse, se perpetuasse, avançasse e aprimorasse ao longo do tempo e aí a gente levou o Procurador Geral de Justiça a proposta de fazer uma ação afirmativa né, que é a implementação dessas cotas via resolução para os estagiários de nível médio e nível superior. (gestora Ró)

Em ambas as falas é possível perceber que a experiência de contratação de PcD dentro do MPRJ, mesmo que inicialmente de forma pontual e isolada, funcionou como uma situação desencadeadora de um processo reflexivo sobre a questão da inclusão na instituição que contribuiu para o desenvolvimento do projeto. O fato das experiências pontuais terem sido consideradas exitosas corrobora a ideia de que as PcD devem ser consideradas como pessoas produtivas, rompendo com a crença que a deficiência seja um impeditivo para o trabalho. Nesse sentido, ao falar sobre os benefícios da inclusão no contexto organizacional, Fialho et alii (2017, p.48) argumentam que

[...] a contratação de pessoas com deficiência é uma vantagem mútua, pois quando há uma inclusão afetiva que é voltada para o desenvolvimento do PCD, a mesma atrai e retém novos talentos e assegura a credibilidade social da organização. Além disso, ao ter um PCD a empresa promove a diferença, aprecia a diversidade tanto no ambiente laboral como no externo, e estimula o PCD a superar seus próprios limites (BAPTISTA, 2012).

Sendo assim, pode-se afirmar que o meio laboral pode ser de grande influência para o desenvolvimento da pessoa com deficiência quando se rompe com o estigma assistencialista. O projeto teve o anseio de buscar pessoas que pudessem compor a instituição, para além de sua incorporação como um simples ato de caridade com remuneração. Na verdade, o que se pretendia era viabilizar um impacto na instituição que promovesse uma mudança de concepções e atitudes de todos os envolvidos em relação às PcD, como pode-se ver no trecho em que a participação de um dos estagiários despertou o interesse/necessidade do setor em fazer aulas de Libras no INES. Situações como essa serviram como um pontapé para o desenvolvimento de ações inclusivas na instituição, viabilizando a importância de gerar oportunidades para este público e também para vestir-se de atos mais igualitários. Nesse sentido, Passerino e Pereira (2014, p.833-834) afirmam que:

Pensar na dimensão laboral do processo inclusivo de pessoas com deficiência, a partir da educação, é estabelecer uma nova perspectiva, modificando o significado e a concepção sobre a inclusão presente no imaginário [...] Muito

mais do que uma mera questão financeira, o trabalho garante o direito de o cidadão se sentir produtivo, incluído, valorizado e independente.

A fala da gestora Qui destaca que a vivência da instituição a partir do projeto provocou um repensar sobre a estrutura, o funcionamento e a organização da instituição no que tange à questão do trato da deficiência:

[...]eu acho importante que o projeto, a contratação na verdade dos estagiários, ela trouxe assim uma visão interna que várias questões que a gente percebe que a gente precisa ainda melhorar muito internamente e aí assim, em que pese ser delicado falar isso, mas a gente percebeu que o Ministério Público também tem que avançar em questões relacionadas à acessibilidade dos estagiários com deficiência de modo que eles possam exercer de uma forma mais eficiente né... mas eu acho que aproveitar de uma forma plena aquele estágio. Então eu acho que isso é uma visão também que ficou pra gente, que foi muito aprendido por parte da instituição, seja na parte da informática, eu acho também que nas outras pessoas que trabalham com as pessoas com deficiência também, perceber né algumas situações que antes não tinham esse olhar, não tinham essa sensibilidade então eu acho que isso também foi um ponto muito positivo.

Cumpre salientar que a grande relevância dessa fala é sobre o reconhecimento da necessidade da instituição adotar medidas para que a inclusão se dê de forma mais avançada e apropriada, de modo que sejam criadas condições (estruturais, organizacionais e atitudinais) para atuação dos estagiários com deficiência e dos servidores com deficiência. Esse olhar representa um importante impulso para que instituições sejam inclusivas, isto é, para além da inserção da pessoa com deficiência – nesse caso o estagiário – é imprescindível que se adequem à realidade dos estagiários com deficiência e não o contrário e a percepção disso é um forte pontapé para que haja inclusão. De acordo com Carvalho-Freitas (2007), muitas organizações continuam negando a inserção de PcD justamente pelas questões de acessibilidade e adequação das instituições, das próprias condições de trabalho.

Ao serem interrogadas sobre a importância do projeto MP Inclusivo para as PcD, para o Ministério Público, para as escolas envolvidas e para a sociedade brasileira, as gestoras destacaram os seguintes aspectos:

Para as pessoas com deficiência é uma oportunidade, o MP tem um nome, ele tem um peso né, é uma instituição linda[...] Eu vi muitos jovens com deficiência e sem deficiência, entrarem de uma forma e saírem de outras[...]Pra instituição, é essa articulação entre o dizer e o praticar,

porque o MP por ser assim, esse que diz que a lei tem que ser cumprida, que exige com que dentro dessa área com deficiência, existe uma promotoria exclusivo aqui na capital, que cobra de todo mundo: “que tem que ser dessa forma, tem que ter possibilidade, tem que ter aquilo ali...”, e o MP ele mesmo que dentro da sua casa não praticava isso que ele cobrava, nesse sentido. [...]a gente pesquisou bastante também, no OMS, no IBGE, no INEP, nos dados que a gente tinha oficiais e uma coisa que me chocou assim no Brasil, não só aqui no Brasil mas na América Latina também, você nascer pessoa com deficiência já te coloca num mundo de pobreza, então é o estigma, ser deficiente é ser pobre, é uma marca muito grande[...]E é pra isso, contribui com o primeiro trabalho, você ingressa, dá a oportunidade da pessoa ter o dinheiro né, que nós temos o capitalismo, mas não só o capitalismo mas é isso também e fazer com que essa pessoa possa escolher um dia entre o BPC³⁰ e o viver do seu trabalho, da sua remuneração, acho que pra sociedade é isso, dizer pra ele que tem outras formas de se realizar profissionalmente também, acho que não precisa ficar pra sempre ganhando BPC. Para as escolas também é a mesma coisa do MP, que eles se formem cidadão, a escola é pra isso, a escola é pra você conseguir um trabalho com o grau compatível com o que você estudou, com que você se empenhou, então a escola pode usar... você tá aqui aprendendo e lá na frente tem alguém que vai pegar isso, independente de você ter deficiência ou não, e você vai conseguir um trabalho[...] (gestora Alpha) (grifos nossos)

Com relação às pessoas com deficiência nós percebemos que o nosso projeto foi na maioria das vezes a primeira oportunidade de trabalho que eles tiveram né. O estágio no MP às vezes é a primeira oportunidade de trabalho de qualquer estudante, isso é comum, mas nós sabemos que há um gargalo muito grande pras pessoas com deficiência, então estudantes com deficiência mais ainda sentem a dificuldade nesse ingresso no trabalho [...] Então, pelo menos o retorno que a gente tem da maioria, é que foi uma experiência muito, muito valiosa. Com relação ao MP, acho que o principal ganho que nós tivemos foi a questão da barreira atitudinal né, nada como conviver com as pessoas com as suas diversidades, múltiplas que sejam, pra entender que são pessoas como nós e que todo mundo precisa que com a sociedade que faça o esforço da adaptação, não é essa pessoa sozinha que tem que vencer essas barreiras, então eu acho que é muito enriquecedor pro Ministério Público o convívio com esses estudantes e verificar como são pessoas guerreiras que tão...a gente verificou isso desde o primeiro dia né, tava uma chuva enorme e a primeira capacitação foi oito da manhã ...e todos estavam lá. Teve uma menina que morava numa comunidade, que foi carregada, ela pra sair da comunidade sempre é carregada de cadeira de rodas pra cima e pra baixo e ela com aquelas enchentes do Rio de Janeiro tava lá, então assim, eles dão muito valor né a esse trabalho, querem muito tá aprendendo, tá trocando e eu acho que isso é muito valioso pra gente também, essa experiência. Com relação às escolas, eu acho que também é um trabalho de parceria né, o trabalho da inclusão envolve escola, sociedade, trabalho, reabilitação, então assim foi importante pras (sic) escolas também, acho que eles viram progressos. Existem algumas peculiaridades interessantes, então assim,

³⁰ Art. 1º O Benefício de Prestação Continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso, com idade de sessenta e cinco anos ou mais, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família. (BRASIL, 2007)

*alguns colégios que exigem mais do aluno com deficiência no sentido de apoiarem mais e terem contraturno, a gente percebeu que pra esses alunos tava difícil, além de tudo da carga escolar e do contraturno pra trabalhar, então essa foi uma questão que a gente teve que pensar ali e verificar quanto tempo, a gente já reduziu a carga horária de trabalho pra essas pessoas poderem tá no contraturno mas mesmo assim era muito extenuante pro estudante fazer a carga horária escolar, ter o contraturno escolar e ainda trabalhar, assim pra qualquer um seria né, então acaba sendo muito pesado. [...] nós percebemos que isso deixava realmente o estudante muito cansado, alguns pediram pra sair por essa razão. Mas por outro lado a gente vê que essas escolas que investem no contraturno, investem naquele aluno, que esses alunos eram muito bem preparados [...]E com relação à sociedade... porque isso a gente viu na prática né **Qui, nós tentamos reproduzir esse projeto nas outras instituições de justiça, entregamos todo o material e nenhuma instituição resolveu fazer o projeto porque é um projeto que dá trabalho, que requer atenção**, e aí a gente vê o quanto é importante pra sociedade que as instituições abracem esse projeto, e que queiram fazer um trabalho de inclusão real, a gente se orgulha muito. Apesar de ser um processo, da gente ter muita coisa a melhorar, é um projeto que não fica na retórica né, a gente faz na prática. (gestora Ró) (grifos nossos)*

A inserção das PcD no mercado de trabalho é de suma importância para contribuir nas suas futuras oportunidades, além de quebrar justamente os estereótipos e os estigmas de pobreza conforme vê-se na fala da gestora Alpha: “[...] *isso também e fazer com que essa pessoa possa escolher um dia entre o BPC e o viver do seu trabalho, da sua remuneração*”. De acordo com Lima et alii (2013) os preconceitos instaurados na sociedade por anos contribuem para a falta de oportunidade desses sujeitos, fazendo com que não percebam as suas “potencialidades” e o que podem contribuir para as instituições. Além de ser legitimada pela Lei nº 8.742 (que trata sobre o BPC), a oportunidade de estágio e trabalho amplia as possibilidades de independência financeira para as PcD, possibilitando a formação de uma sociedade mais justa e igualitária. Em relação ao exposto, Lima et al. (2013, p.55) explicitam que: “É como se a renda obtida por meio do trabalho ajudasse na emancipação desses sujeitos. As pessoas com deficiência querem conquistar o direito à vida independente, o que implica equiparação de oportunidades, como trabalho”. Carvalho-Freitas (2007) assinala que a inserção no mercado de trabalho tem um papel fundamental para as PcD precisamente por ter uma trajetória histórica marcadas pelas taxas de pobreza, vivenciando também um isolamento da sociedade, por isso essas oportunidades podem gerar maiores posicionamentos dentro da sociedade, até mesmo participações políticas.

No panorama do Ministério Público as falas das gestoras destacam o quanto essa é uma instituição detentora de grande poder e influência na sociedade, e por isso mesmo para incluir

é preciso mais do que cumprir a legislação, é necessário refletir e reconfigurar a forma como a instituição lida com essas questões: *“Com relação ao MP, acho que o principal ganho que nós tivemos foi a questão da barreira atitudinal né, nada como conviver com as pessoas com as suas diversidades, múltiplas que sejam, pra entender que são pessoas como nós e que todo mundo precisa que com a sociedade que faça o esforço da adaptação, não é essa pessoa sozinha que tem que vencer essas barreiras”*. Mais do que a inserção, nota-se a necessidade de construir novos preceitos e concepções, rompendo barreiras físicas e atitudinais e percepções estereotipadas. Torna-se imprescindível reestruturar estes fenômenos sociais além de reparar as condições de trabalho, sendo assim Carvalho-Freitas explicita a importância de ter um olhar perspicaz quanto às adequações:

Segundo Woodhams e Danieli (2000), o ambiente pode tanto contribuir quanto obstruir as possibilidades de desempenho das pessoas com deficiência. A mesma pessoa que é considerada severamente deficiente em um ambiente pode ser menos em outro. Além disso, o grupo de pessoas com deficiência é muito heterogêneo, com características muito distintas. Contudo, é um grupo que enfrenta barreiras comuns para sua participação efetiva na sociedade, particularmente em termos de discriminação oriunda da percepção das pessoas e de estruturas de acesso aos diferentes espaços sociais. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.27)

De fato, mais do que inserir as PcD para gerar oportunidades educacionais e laborais e adequar as acessibilidades necessárias, é imprescindível que haja uma inserção social, relações sociais que propiciem uma realidade onde percebam que a pessoa com deficiência não é menos capaz de se formar com êxito, de se destacar e de ter um excelente desempenho nos âmbitos profissionais, além de outras inúmeras atuações na sociedade. No entanto, este público é majoritariamente alvo de discriminações e pré determinações advindas de décadas passadas colaborando para que o estigma sobre as PcD permaneça atrelado a tantos rótulos e contribuindo para que empresas, organizações e instituições continuem seguindo padrões para a contratação, o que ocasiona poucas oportunidades de trabalho para este grupo.

Ao estabelecerem padrões de normatividade, previsibilidade, processos homogeneizados, as organizações exigem que seus funcionários se adaptem à estrutura predefinida, ficando segregados aqueles impossibilitados disso, o que contribui para gerar uma diferenciação social e a legitimação de estereótipos e estigmas, que se interpõem na relação de um sujeito com outro, alvo de segregação. (LIMA et al., 2013, p.51)

O estigma, então, pode ser utilizado como critério de diferenciação e distinção das pessoas com deficiência nos espaços sociais, uma vez que há a identificação do atributo (deficiência) e sua utilização na relação como forma de desvalorização desse outro (PcD). (LIMA et al., 2013, p.51)

Outro ponto que merece destaque nas falas se refere à dificuldade dos estagiários, em alguns casos, em conciliar escola e estágio. A gestora Ró relata que os alunos que estudavam no contraturno tinham dificuldades, alegando exaustão e por isso muitos desistiram de prosseguir com o estágio. Isso é algo sobre o qual se deve refletir. A dificuldade em conciliar as demandas escolares e as demandas do estágio podem dificultar o processo inclusivo, levando à desistência e o abandono do estágio. Nesse sentido, a parceria da instituição com as escolas ganha destaque, de forma que as ações sejam pensadas e desenvolvidas em conjunto objetivando garantir não só o acesso, mas também a permanência e o sucesso dos estagiários no projeto.

Em se tratando da pessoa com deficiência, ressalta-se que a educação exerce um papel fundamental em sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Porém, nessa relação educação/trabalho, torna-se necessário um planejamento de transição para a vida pós-escolar, a qual envolva a escola, a família e o próprio jovem. (TRENTIN; RAITZ, 2018, p.717)

A fala da gestora Ró ressalta a dificuldade de expansão do Projeto MP Inclusivo para outras instituições de justiça: “[...] nós tentamos reproduzir esse projeto nas outras instituições de justiça, entregamos todo o material e nenhuma instituição resolveu fazer o projeto porque é um projeto que dá trabalho, que requer atenção [...]”. É fato que algumas instituições ainda têm dificuldades (ou seriam barreiras?) para implementar projetos de inclusivos. Seria pela falta de preparação? Ou por não quererem se adequar à realidade? Ou por perspectivas estereotipadas e preconceituosas? O que se vê, em alguns casos, é que as instituições acabam por cumprir o seu “papel social” acerca das leis de cotas, mas não pretendem aderir a projetos que propiciem a desconstrução dos seus padrões instaurados.

No que tange ao preparo do Ministério Público para promover a inclusão das PcD dentro da instituição, as gestoras destacaram:

Muito preparado! Como eu falei é um movimento da raiz, é o centro MP né, todos esses sistemas que tocam a sociedade estão na raiz da nossa instituição, então a gente só tinha que regar pra prosperar, aquilo já tava semeado já e a gente precisava de movimento mesmo, de rotinas, de dizer como o nosso PGJ, de reconhecer, implantar a cota, hoje em dia a gente conseguiu, teve uma Resolução do PGJ em 2019 que implantou essa cota de 5% e fez praticar o que já está na letra da lei né. (gestora Alpha)

É...na verdade eu acho que ninguém tá preparado...

*Isso a gente descobriu logo no início quando a gente fez essa parceria com todas essas instituições: INES, IBC, Pinel, Para Todos. **Não existe uma fórmula mágica pra fazer inclusão, muito menos genérica** né, porque cada pessoa tem um tipo de deficiência, tem um tipo de característica e não dá pra fazer uma fórmula de bolo, então assim, sempre vai ser um desafio, quem dizer que não é um desafio, que tá preparado vai estar mentindo porque a vida é assim, a gente precisa adaptar a necessidade de cada um. Existem questões de barreiras realmente que talvez num mundo ideal deixem de existir, mas mesmo adaptação, por exemplo, de um mobiliário pra um é de um jeito, pra outro é de outro. [...] Então as especificidades de cada um tem que ser olhada com atenção pra cada pessoa, mas eu acho que o mais difícil é a gente enquanto instituição, a gente tem um hall de atividade bem limitado né, que é um hall mais administrativo dentro do nosso estágio né[...].(gestora Ró) (grifos nossos)*

É sempre um desafio...

*O que eu acho importante enfatizar é que assim, o **Ministério Público aqui do nosso Estado do Rio de Janeiro, ele tava aberto, ele tava receptivo a esse projeto**, então a gente, ao mesmo tempo que nós encontramos dificuldades, encontramos desafios, nós encontramos várias pessoas muito envolvidas e com vontade de transformar mesmo, então isso é algo que isso me sensibilizou muito... (gestora Qui) (grifos nossos)*

Na sua fala, a gestora Alpha acredita que a instituição estava preparada para o movimento inclusivo. O Ministério Público já atuava externamente com as questões atreladas à pessoa com deficiência, então para ela, o projeto foi uma forma de unificar o trabalho externo com a vivência interna. Dois pontos a serem tratados no quesito de estar apto para tal movimento, é na preparação de acessibilidade do local, mais do que apenas inserir é adequá-lo. O segundo ponto refere-se às discussões a fim da comunidade institucional rever suas perspectivas acerca da deficiência. Freitas e Marques (2010), dissertam sobre esses dois pontos que devem ser postos em evidência na ação de inserção das PcD.

[...]as empresas têm priorizado as modificações que visam à acessibilidade – realizados mais rapidamente e que dão maior visibilidade, ao passo que a definição de políticas internas, o estabelecimento de procedimentos, o aumento da consciência dos gestores e as discussões mais amplas das formas de ver as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência têm sido postergados, sendo implementados sempre que surge uma necessidade, isto é, em caráter reativo. (FREITAS E MARQUES, 2010, p.498)

As gestoras Qui e Ró destacam os desafios para se promover a inclusão evidenciando que, de fato, ninguém está totalmente preparado para incluir todas as diferenças em seus

múltiplos aspectos que formam a diversidade. Isso fica muito claro quando a gestora Ró afirma que: *“Não existe uma fórmula mágica pra fazer inclusão, muito menos genérica[...]”*. Entender que embora os estagiários pudessem ser “classificados” e inseridos a partir de suas deficiências, cada um possui uma individualidade, com características identitárias, trajetórias, necessidades e potenciais próprios que não se resumem a sua deficiência. A fala da gestora vai ao encontro da discussão sobre o trato das PcD na sociedade proposta por Xavier (2009, p.26-27) quando afirma que:

O rompimento com essa visão discriminatória e estereotipada pressupõe a percepção desses sujeitos como totalidades, com identidades que superam a questão das deficiências. Esses sujeitos não esperam caridade ou benevolência, mas, sim, que seus direitos sejam respeitados, sem que tenham que deixar de ser como são ou esconder sua “deficiência”.

A gestora Qui, partilha que houve pessoas que apoiaram e tiveram participação importante nessa etapa, ao falar sobre a receptividade do projeto: *“[...] o Ministério Público aqui do nosso Estado do Rio de Janeiro, ele tava aberto, ele tava receptivo a esse projeto [...]”*. É visível que existam avanços acerca da diversidade cultural, seja como resultado dos movimentos sociais e/ou por conta do incremento de estudos atrelados a esta temática, que somados aos avanços legais, têm contribuído para mudanças nas percepções e para a reconfiguração nos diferentes setores sociais. No caso do MP Inclusivo, fica patente que as experiências oportunizadas às PcD em momentos anteriores também contribuíram para a aceitação do projeto. É importante destacar que a “gestão da diversidade”, contribui para evidenciar e propiciar hábitos que envolvem as multiplicidades de características identitárias nas diferentes esferas organizacionais, desenvolvendo relações, promovendo a aceitação ao conceber as multiculturas como aliadas, rompendo com a exclusão (Carvalho-Freitas, 2007).

Para uma melhor compreensão de como o projeto se deu na prática e tendo em vista que os supervisores tinham um contato direto com os estagiários com deficiência, durante as entrevistas as perguntas versaram sobre a participação no projeto, se tinha ocorrido uma preparação para o trato com esses estagiários, como foi a relação com os estagiários e qual havia sido o impacto para o setor.

Em relação a sua participação o supervisor Upsilon destacou os seguintes aspectos:

[...]ela consiste nesse treinamento do Pi, eu não tinha tido nenhum contato assim com outros estagiários, continuo não tendo assim na verdade, mas

*temos um estagiário do MP Inclusivo no setor, entendeu? Então minha participação assim...ela tá ligada ao Pi e ao longo desse tempo, faz mais de um ano. [...]Mas a minha participação está relacionada a ele. Foi bem interessante, nós participamos assim... tem sempre entrevistas com psicólogo e também é legal estar participando, é sempre eu depois ele, às vezes nós dois juntos, então assim, **tem sido bem legal essa participação e até gostaria de no futuro após terminar o contrato dele, não sei se vai vir outro estagiário, mas seria bem legal se continuasse.** (supervisor Upsilon) (grifos nossos)*

A fala do supervisor Upsilon evidencia uma realidade muito comum nas instituições: a ausência de PcD. Embora, segundo dados do IBGE (VERDÉLIO, 2017), 24% dos brasileiros tenham algum tipo de deficiência, apenas 1% estão empregados. Tendo em vista esse percentual ínfimo, não é de se estranhar que o supervisor Upsilon não tivesse um contato anterior com estagiários com deficiência. A fala e os dados anteriores reforçam a importância do projeto no que se refere à abertura de oportunidades/vagas para estagiários com deficiência. Um outro ponto a se evidenciar é que o projeto não teve somente o movimento da inserção das PcD, mas conta com o acompanhamento para supervisores e estagiários, objetivando compreender como estão se dando as adequações e a sociabilidade, a fim de se informar sobre o andamento das atividades de estágio. O terceiro ponto remete ao interesse demonstrado pelo supervisor de que o Projeto MP Inclusivo alcançasse mais estagiários, sendo estes designados ao seu setor. Isto nos remete a uma “semente” que o Ministério Público está cultivando. Assim, pode-se perceber que na instituição já estava se desenvolvendo uma perspectiva do quanto essa vivência diversificada sem preconceitos pode ser enriquecedor para o âmbito laboral. Para Xavier e Canen (2008), a partir das mudanças de perspectivas, de novas posições tanto pessoais quanto profissionais das pessoas é que finalmente pode-se promover o respeito e aceitação da diversidade.

No que tange à questão da preparação para receber os estagiários com deficiência, ambos os supervisores informaram que não houve uma preparação especial.

Não, vou dizer pra você assim nós nem sabíamos qual era o contexto, então assim lá no setor, nenhum de nós, nem o nosso coordenador do PLID³¹. Nós até então não havíamos tido nenhuma experiência com pessoas com deficiência então pra nós também seria um desafio, e aí a nossa preocupação era como receber...porque até então nós pensávamos que o Pi tinha deficiência total, não sabíamos que era parcial, então assim nós tentamos nos

³¹ Setor do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, mais especificamente Programa de Localização e Identificação de Desaparecidos (PLID)

preparar sim, preparando o local, tentando entender como funciona, mas não tivemos um preparo especial não.

De acordo com os dois supervisores, os setores no qual ambos assumem essa função, não receberam quaisquer preparações, ou seja, não sabiam ao certo quais adaptações seriam necessárias para o setor ou como poderiam se relacionar com eles e quais eram as suas necessidades especiais. Essas situações se tornam um ponto negativo dentro do processo de inclusão das PcD, pois alguns setores poderiam simplesmente não ter vontade, compromisso ou preocupação de buscar realizar as adequações necessárias. De acordo com Shimono (2008), atualmente tem-se um grande envolvimento e pesquisas acerca da deficiência. Escolas, instituições e empresas precisam seguir as legislações que respaldam o direito desse público, porém mais do que apenas se dispor ao que é necessário fazer, é preciso ter uma perspectiva mais ampla, a fim de causar impactos significativos. Não basta que escolas façam a integração dos alunos e empresas e instituições façam sua inserção, é necessário que coloquem em prática projetos que ampliem ações capazes de ressignificar concepções pré estabelecidas e fazendo as adequações de acordo com as necessidades de cada sujeito.

Quando perguntados sobre como foi a receptividades dos estagiários pelos demais funcionários do setor, o supervisor Tau respondeu:

Entre os pares deles, dos próprios estagiários, no começo eles ficaram meio reticências assim, todo mundo é adolescente ali né, então rola um pouco aquela estranheza né, mas depois de um tempo, assim no começo houve uns ruídos de comunicação né, ah porque, ainda mais pela postura do Gama que é um menino proativo e que quer fazer tudo ao mesmo tempo, quer fazer tudo logo, então alguns meninos faziam as coisas de outra forma, de uma outra velocidade, tinha que chamar mais atenção pra fazer e o Gama já saía fazendo, então isso rolou meio que “O Gama tá puxando né a gente e tal”, sabe aquela coisa... e o Gama se queixava deles porque eles não faziam nada e eles se queixavam do Gama porque fazia tudo e entendeu?! ficava aquela coisa. No primeiro mês, um mês e meio assim, foi bem complicado, a gente teve que fazer algumas reuniões né, a gente tem até lá a Lambda, que participa, que ela está estudando né pra ser intérprete de Libras e ela é lá do meu setor também e ela ajuda no MP Inclusivo né então a gente fazia muitas reuniões com ela, ela ficava traduzindo e tal. Mas depois de 2 meses, a relação deles, aí mudou muito, tinha uns estagiários bem antigos que eram mais complicados, então mudou uma galera junto, chegou uma galera nova e o Gama continuou lá, então com essa galera mudou bastante assim, eles se dão super bem. Eles conversam mesmo, tem até o Omega mesmo que é um dos meninos que se dá muito bem com o Gama, tenta passar tudo pro Gama, você percebe o cuidado legal com ele. Então assim, hoje em relação aos próprios estagiários entre eles, tem funcionado muito bem, eles estão super entrosados assim né. [...] agora entre os servidores e promotores, enfim,

depende muito, alguns tratam o Gama muito bem né, até ficam impressionados como ele é desenrolado pra fazer as coisas, como ele os detém, mas tem outros que assim, preferem não passar nada pra ele, entendeu? Porque sabe que é natural que tem que explicar de uma forma mais devagar, até mesmo porque a gente não fala linguagem de sinais³² e tal, então ele entende o que a gente fala mas tem que falar bem devagar, bem pausado.[...]Então assim, aí as pessoas muitas delas preferem não passar as coisas pra ele por causa dessa peculiaridade mas não há nada de exclusão, só percebe que alguns preferem não passar e outros que preferem passar pra ele, então varia muito.

De acordo com a experiência relatada pelo supervisor, inicialmente não houve uma relação positiva, justamente pela forma do estagiário trabalhar, pois o mesmo queria realizar todas as funções rapidamente, com êxito e prontidão. A solução encontrada foi realizar reuniões, até mesmo com o auxílio de uma servidora que tem o conhecimento da Libras, que contribuíram para que a comunicação fosse mais clara. Esse ponto foi muito crucial, pois o supervisor compreendeu que se fazia necessário uma reorganização das concepções de ambos, tanto do estagiário novo quanto dos demais, até que conseguissem desenvolver relações melhores, até mesmo porque houve uma nova leva de estagiários substituindo os antigos e que convivem de forma mais amigável com Gama. Apesar do estagiário Omega ter tido interesse em auxiliar o estagiário com deficiência, é importante sempre ter o cuidado em não estabelecer situações paternalistas e assistencialistas, justamente porque a inclusão rompe com esses estereótipos. Por fim, o supervisor relata que os outros servidores e membros, se “impressionam” com sua desenvoltura nas atividades e outros preferem não passar trabalhos para ele, para que estes não precisem explicar com mais cautela o trabalho proposto, pois o estagiário Gama é surdo e faz a leitura labial por isso é necessário falar mais devagar para que ele assimile o que está sendo falado. Na situação descrita existem duas problemáticas em relação ao estagiário e aos servidores e membros: a primeira situação é sobre seu bom desenvolvimento, impressionando justamente pelo estagiário ser surdo, o que remontaria, mais uma vez, a uma visão estereotipada e capacitista da PcD. A segunda, se refere ao entendimento/desconhecimento do que seja a realidade/as necessidades de uma pessoa surda.

[...]associam a deficiência às ideias de incapacidade e limitação, sentidos que podem ser atribuídos às noções de falta e de perda. Outras adotam sem ressalvas o termo “deficiência” porque entendem que a deficiência é um atributo (note-se, uma qualidade) que as distingue de outros grupos sociais e não um problema (incapacidade). (MELLO, 2014, p.38)

³² Convém explicar que, embora o entrevistado tenha usado a expressão “linguagem de sinais”, a expressão correta é Língua Brasileira de Sinais.

A situação é ainda mais complexa, pois há preferência de não dar tarefas ao estagiário para não ter que fazer algumas adequações ao designar os trabalhos. O que caracterizaria um ato de exclusão, de segregar, dando as atividades para outros que não são deficientes, como se estes não fossem capazes de fazer de forma eficiente e com bons resultados. Essa perspectiva em torno do capacitismo é totalmente atrelada aos estereótipos e visões deturpadas em relação às ações realizadas pelas PcD.

No caso do capacitismo, ele alude a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender[...]) (MELLO, 2014, p.94)

Nesse caso, seria de extrema relevância uma intervenção da gestão do projeto, realizando eventos, palestras, reuniões que pudessem causar impactos e mudança nas perspectivas destes servidores e membros, entre os de outros setores. É inegável que a convivência com estes estagiários é muito positiva, pois significa vivenciar com pessoas que têm características identitárias diversificadas, que têm outras bagagens. Contudo, é preciso haver uma troca, entender como estes estagiários trabalham e quais os resultados que suas tarefas geram.

O supervisor Upsilon apresenta uma experiência diferente referente a receptividade aos estagiários:

Assim, eu acho que foi excelente até porque o Pi é um menino muito legal, assim, divertido, brincalhão...é o mais novo na verdade, assim na época era o único estagiário de ensino médio e foi recebido como o mais novinho e o interessante é porque lá mesmo ele sendo de ensino médio, assim mais novo isso não quer dizer que ele não tenha responsabilidades, pelo contrário, ele tem bastante[...] é um trabalho importante dentro do contexto do PLID. Mas a recepção foi muito boa por parte dos servidores e dos demais estagiários. Nós... são no total sete estagiários, oito com o Pi, e assim foi muito legal.

O supervisor Upsilon retrata um panorama muito diferente em relação a receptividade e até a sua admiração pelo estagiário Pi. Algo de relevante em sua fala é o fato de que ele não põe em evidência a deficiência do estagiário e sim, sua condição de aluno do ensino médio, da mesma maneira ele assume tarefas relevantes e que requerem bastante responsabilidade. Nesse caso, é possível verificar que no setor há indícios de uma perspectiva inclusiva no desenvolvimento das ações. A inclusão social vai além deste público, das deficiências

propriamente ditas, ela aborda toda a diversidade (SHIMONO, 2008), isto é, precisa-se evidenciar cada um por suas totalidades, por como se constituem, quais são suas visões de mundo, anseios e habilidades.

Ao serem perguntados sobre como foi a sua relação com os seus respectivos estagiários, ambos os supervisores consideraram como uma experiência positiva.

Eu considero boa, é difícil falar isso né (risada), porque a gente nunca sabe o que a pessoa acha né?! Mas assim, da minha parte... é que assim, eu também sou deficiente físico né, então assim eu sou... não é uma deficiência comparada com a do Gama mas até entrei no “MP” com vaga de deficiente, porque eu sou cego de um olho, então assim, com essa questão... assim eu encontro dificuldades e encontrei dificuldades em algumas, várias épocas porque eu sou cego de um olho e o olho bom ele também ... não enxergo tão bem[...] Então assim, não me atrapalha hoje no trabalho, mas eu lembro como que o MP foi meu primeiro emprego assim de verdade, estagiei em algumas coisas mas nada demais, mas o MP foi meu primeiro emprego, eu lembro como eu cheguei com medo sabe, de insegurança né de como as coisas seriam, de como a gente seria tratado, se eu conseguiria dar conta do trabalho, se ia conseguir ler, sei lá “tendeu”? Então assim, quando o Gama chegou, eu procurei dar toda a atenção pra ele e eu acho que nem consigo dar tão bem a atenção como gostaria porque é muita demanda né, então mesmo que eu seja o supervisor dele, chefe dele, tem outras demandas também e ele como é muito independente às vezes a gente até esquece mesmo (risada) que ele é surdo, mas assim, eu tentei desde o começo me mostrar sempre receptivo a ele, perguntar se tava tudo bem, se tava tudo tranquilo, se ele tava entendendo, e deixar muito claro que se ele tivesse algum problema, ele podia falar comigo. Todas as vezes que teve problema também eu chamei ele sozinho pra conversar, pra falar, sempre também chamava ele na frente de todo mundo, então assim, acredito que tenha sido. Os feedbacks que eu soube ele nunca falou nada demais e pra mim nunca falou nada demais, então assim a gente tem uma relação boa, não é uma relação “Ah, tal...” tão íntima né, tão forte né, mas assim acredito ser uma relação legal. (supervisor Tau)

Assim a minha relação com o Pi sempre foi boa, até porque a primeira pessoa que teve contato com ele assim foi eu e ao longo do tempo tem sido eu, até por nós participarmos dessas entrevistas também com a psicóloga lá do MP que vai sempre lá acompanhar a evolução dele. Assim desde o início eu sou a pessoa que tem mais contato com ele, até agora nesse período de teletrabalho entendeu, eu tenho mantido... até pra poder passar as tarefas pra ele, até estando mais distante nesse período de teletrabalho, todo dia eu falo com ele entendeu, então foi sempre muito boa essa relação de mim com ele. (supervisor Upsilon)

Nos trechos anteriores consideramos importante destacar o relato do supervisor Tau, quando este afirma ter tido uma boa relação com o estagiário, com abertura, mediando os conflitos, tentando sempre perceber se Gama estava confortável com a situação em que se encontrava como estagiário no que se refere às suas atividades e no convívio com as outras

peessoas. Tendo em vista, o ingresso do supervisor no Ministério Público por cotas (deficiência visual), um dos seus maiores receios era que o estagiário que acompanhou se sentisse inseguro tanto quanto ele mesmo se sentiu ao iniciar sua experiência. O fato de ser uma PcD tem um impacto direto na sua tentativa de incluir e propiciar formas para que Gama possa ter uma vivência positiva. De acordo com Fialho et alii (2017, p.48) contar com servidores e estagiários com deficiência para a instituição

[...] é uma vantagem mútua, pois quando há uma inclusão afetiva que é voltada para o desenvolvimento do PCD, a mesma atrai e retém novos talentos e assegura a credibilidade social da organização. Além disso, ao ter um PCD a empresa promove a diferença, aprecia a diversidade tanto no ambiente laboral como no externo, e estimula o PCD a superar seus próprios limites [...]

Ao serem questionados sobre como avaliavam a experiência para o setor em que trabalhavam, os supervisores relataram que:

Acredito que foi uma adaptação né, foi... não tão grande como já vi relatos de outras pessoas falando, mas assim foi uma adaptação para aprender o ritmo do Gama e a comunicação com o Gama, então assim, lá esse menino o Omega, ele até aprendeu umas coisas de linguagem de sinal pra falar com ele né. E outros servidores gostam muito dele também, buscaram mais aquela coisa de falar olhando no olho, de falar mais devagar, pausado, pra ele entender a leitura labial né. [...]o Gama também tem outra questão e aí acho que vai muito de cada um né, ele pega alguma ideia e acha que entendeu, então já quer sair fazendo né e às vezes faz errado, então assim pra gente entender e a gente geralmente fala um pouco rápido né, então às vezes ele fica nesse receio de “Ah, não entendi, fala de novo?!” e acaba fazendo errado e a gente ir lá e fazer tudo de novo. Então pra gente entender, que tem que falar mais devagar e tem que mostrar, desenhar, tento escrever, tento usar muito isso da minha parte e tento até falar pros outros isso também, pra gente quando falar também tentar escrever pra ele, pra ficar as duas coisas, pra tentar pegar o máximo daquilo ali. (supervisor Tau)

Assim, essa vivência foi bem legal, então até pro nosso coordenador, ele também participou bastante dessa recepção, até porque como eu disse, nós não sabíamos como seria. Então quando ele chegou nós tivemos todo esse cuidado de tentar entender qual era a dificuldade dele, sempre perguntando se tava tudo bem, se poderia melhorar, se o espaço físico onde ocupa seria bom pra ele, se ele queria mudar... sempre com essa preocupação de melhor atendê-lo, sempre pensando no melhor pra ele, pra que ele venha se sentir confortável de falar caso ele tivesse tendo alguma dificuldade que não guardasse pra ele talvez por algum receio, nós queríamos que ele se sentisse muito bem, bem acolhido e que ele relatasse qualquer dificuldade que ele pudesse ter e nós faríamos o melhor por ele, tentariamos fazer com que ele se sentisse bem e fizéssemos o melhor possível para que ele conseguisse trabalhar com determinada tarefa, caso não fosse possível nós mudaríamos,

pensaríamos em uma outra coisa, em uma outra tarefa mas sempre pensando no melhor pra ele.(supervisor Upsilon)

No primeiro trecho, o supervisor Tau relata que o setor fez adaptações às necessidades do estagiário Gama. Embora devamos reconhecer a intenção dos funcionários do setor em promover a comunicação e o atendimento ao estagiário em uma perspectiva de acolhimento e aceitação, desenhar e escrever não são as adaptações necessárias para promover a inclusão, constituindo-se no que poderíamos chamar de uma “gambiarra inclusiva”. Para a inclusão nesse caso, seria indispensável a atuação de intérpretes no Ministério Público que realizassem a mediação dos estagiários com o seu setor. Um outro aspecto relevante seria a preparação/formação para o conhecimento das inúmeras deficiências, suas especificidades e sua cultura. É necessário compreender as especificidades do outro, o ritmo, criar uma comunicação e rever os conceitos e ações que podem ser retrabalhados. A vontade de um ou outro querer conhecer a cultura do surdo, de aprender uma nova língua, algo bem diferenciado que o estagiário tinha dito sobre sua experiência como “inclusão”, pois Gama não precisa se adequar a cultura do ouvinte e sim, o movimento contrário. A cultura do respeito à diversidade passa então a ser instaurada ao gerar a vontade de conhecer as diferenças entre mundos, culturas e vivências, isso tudo contribui, não só para o desenvolvimento de uma instituição com visões mais igualitárias, como também, para propiciar um bom ambiente de relações e trabalho para os estagiários.

Apesar de se observar iniciativas para tornar o trabalho mais acessível, existe muito desconhecimento dos empregadores sobre a questão das medidas de adaptação. Na visão de custos a falta de acessibilidade tem excluído muitas deficiências abrindo o caminho de novas discriminações. Pessoas com deficiência podem e querem participar da busca de soluções que viabilizem sua inserção nos diversos postos de trabalho. Quando às relações no trabalho a presença de pessoa com deficiência gera impacto no grupo, apontando a discriminação ainda existente. (SHIMONO, 2008, p.104)

Um outro aspecto que merece atenção nas falas diz respeito ao receio do estagiário em demonstrar suas dúvidas e sua falta de compreensão acerca de algumas tarefas ocasionada por problemas de comunicação. Fato esse que se não for bem resolvido pelas pessoas envolvidas no setor, pode acarretar no aumento das dificuldades, afetando na autoestima da PcD e reforçando estigmas e preconceitos.

Isso se relaciona também com a questão do estigma, com a percepção que eles construíram a respeito de si mesmos, o que corrobora a ideia de Goffman (1988), quando trata da identidade social virtual e real. Por se julgarem, desde cedo, menos capazes que outros, as PcD acreditam que encontrarão um espaço profissional que as discriminará por sua deficiência. A discrepância entre a identidade virtual e a identidade real de um indivíduo estraga a sua identidade social, pois tem como efeito afastá-lo da sociedade e de si mesmo de tal maneira que se torna uma pessoa desacreditada em um mundo não receptivo. (LIMA et al., 2013, p.59)

No caso do segundo supervisor houve um esforço para que o setor estivesse adequado à deficiência do estagiário Pi. De acordo com o supervisor houve um bom desenvolvimento de toda equipe deste setor em relação a chegada do estagiário com deficiência de forma que Pi se sentisse incluído e pudesse realizar as atividades de forma que sem dificuldades. Assim sendo, podemos afirmar que a inclusão se dá no movimento acolher e aceitar, mas também, de adaptar e perceber se tais tarefas são adequadas àquela deficiência, se há necessidade de mudanças estruturais, nos recursos e nas formas de comunicação.

Os principais modelos de análise da *qualidade de vida no trabalho* utilizados na academia e nas organizações contemplam fatores considerados relevantes na manutenção e desenvolvimento de ambientes de trabalho em que a humanização das relações e o respeito às necessidades do trabalhador são considerados. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.95)

As próximas respostas analisadas dizem respeito à participação e à percepção dos dois estagiários com deficiência selecionados em relação ao Projeto

As respostas do estagiário Pi reforçam, mais uma vez, a importância da parceria do projeto com as escolas, uma vez que esta foi a ponte para a descoberta do estágio:

Através da escola. A moça que trabalha no setor da onde a gente estuda, ela falou com a gente, perguntou se a gente queria se cadastrar como não tinha... não tava fazendo nada aí tentei.(estagiário Pi)

Quando perguntados por que tinham resolvido participar do projeto, os estagiários responderam:

Porque eu queria conhecer projeto mp, primeira vez que participei. (estagiário Gama)

Porque eu achei uma boa oportunidade pra começar... quando eu comecei eu tinha 17 pra 18 e achei que já tava na hora de começar (trabalhar). (estagiário Pi)

O estagiário Pi percebeu o estágio como uma forma de ingressar no mercado de trabalho e de ter novas vivências. Sem dúvidas essa experiência pode propiciar para as PcD novos meios de socialização, de estar em outros espaços, além de permitir às pessoas sem deficiência a oportunidade de convívio, desconstruindo preconceitos e barreiras atitudinais. Isso contribui para o desenvolvimento de novas perspectivas na sociedade e para o desenvolvimento das PcD em diferentes aspectos (social, cognitivo, psicológico etc.) que podem estimular a autonomia e o sentimento de pertencimento a grupos diferenciados e por consequência, à sociedade como um todo.

As vivências no trabalho contribuem também para a produção de sentidos, principalmente quando há referências ao espaço de convivência na empresa. Os novos relacionamentos firmados com outros funcionários e com clientes permitem que as PcD saiam do isolamento social e façam parte de novos grupos que não apenas a família, a escola e o bairro. Essa inserção em outras redes de contato social amplia o sentimento de integração à sociedade. Aspectos como conhecer mais pessoas, deslocar-se para o emprego sozinho, ter um horário de trabalho, ter um trabalho a fazer etc. modificam a realidade dessas pessoas, que antes tinham seus espaços delimitados e eram tratadas como dependentes da ajuda de outros. (LIMA et al., 2013, p.63)

Ao serem perguntados como foram as suas experiências como estagiários do projeto, as falas revelaram percepções distintas sobre o processo. O estagiário Gama destacou as suas funções, enquanto o estagiário Pi preferiu falar sobre a sua percepção pessoal:

Minha experiência e(sic) organizar os processo, cartas, entrega processo tribunal de justiça e escanear processo. (estagiário Gama)

Até o momento tá sendo maravilhosa...aprendendo coisas novas, conhecendo pessoas novas. (estagiário Pi)

A forma como os estagiários foram recebidos nos setores de trabalho também foi objeto de questionamento. Em relação a esse aspecto, a fala dos estagiários reforça a percepção anterior, conforme pode-se ver nos trechos a seguir:

Todos os funcionários está gostando de mim porque viu eu fazer muito coisa falaram como eu consegui entender bem, sempre me pediu ajuda e ficou

sempre preocupado achava que eu não ia entender que funcionários falar ,eu falei só falar devagar pra eu entender oralizado comecei entender bem com os funcionários e também eu ficava muito tímido porque não conhecia todos funcionários mas agora estou me acostumando conversar todos (sic). (estagiário Gama) (grifos nossos)

É ótima, o pessoal é muito legal e eles me receberam muito bem, a gente conversou, eles me explicaram tudo que tinha acontecido, tudo o que tava acontecendo e me deixaram a par de tudo pra que eu pudesse participar da melhor forma possível... o pessoal é show. (estagiário Pi)

As percepções diferenciadas dos estagiários sobre as suas experiências e sobre a recepção no projeto apontam para as situações distintas que ambos vivenciaram durante o estágio. Se remontarmos às respostas dos supervisores, veremos que a experiência do estagiário Gama, que é surdo, foi muito mais “conturbada” por conta das dificuldades de comunicação que ocorreram. O que pode ter levado a uma maior dificuldade de socialização, fazendo com que o seu foco ficasse nas tarefas e não nos relacionamentos interpessoais. O estagiário Pi, por não ter partilhado de dificuldades de comunicação, pode ter se sentido mais acolhido no setor, fazendo com que a percepção sobre sua experiência estivesse mais relacionada às possibilidades de aprendizagem e socialização. O que nos leva a inferir que a sua participação causou uma impressão mais positiva. Logo, argumentamos que em uma perspectiva inclusiva é crucial para instituição, com vistas a uma avaliação e reformulação do projeto, refletir sobre o que gerou as diferentes percepções e o que poderia ser revisto para que a experiência de Gama fosse tão inclusiva e entusiasmada quanto foi para Pi.

A preparação dos gestores e demais funcionários das empresas para acolhê-las como colaboradoras é de suma importância para que tais paradoxos sejam superados e, conseqüentemente, seja efetivada a inclusão social deste grupo potencialmente produtivo para o trabalho. (MONTEIRO et al., 2011, p.475)

Muito mais do que implantar cotas e inserir as PcD a partir de projetos como este, é também perceber de que forma a experiência pode oportunizar que os estagiários se sintam mais incluídos na sociedade, mais pertencentes e criem vínculos, relações e conhecimento sobre as inúmeras atividades que podem ser executadas no meio laboral e neste caso em específico, em uma organização de extrema importância para a sociedade como o MPRJ. Nesse sentido, Lima et al. (2013) afirmam que

Como ressaltam Alves e Galeão-Silva (1999), a ocupação profissional é um requisito básico para a inclusão das pessoas com deficiência, não apenas por fatores econômicos que facilitam e até promovem a independência, mas também como uma forma de convívio e integração social. A participação em outros espaços, com outros indivíduos, com outras atividades, permite que as pessoas com deficiência adquiram novas experiências relacionais, o que é bastante valorizado por elas. (LIMA et al., 2013, p.58)

A participação em um ambiente educativo-laboral contribui muito para que haja a percepção de estar fazendo parte de algo, de estar de fato incluído. É algo além do que ser inserido em um contexto, integrado por força de leis, cotas, projetos entre outros. É sentir-se pertencente, sentir-se parte daquilo, se reconhecendo como trabalhador daquele meio, como algo produtivo e capaz, tendo um envolvimento social a mais do que já tem propriamente em suas relações familiares e escolares. Lima et al. (2013) alegam que essa participação em um novo grupo social, em uma nova vivência que não era do seu convívio, proporciona uma abertura para perceber-se dentro daquela experiência laboral, de ser reconhecido, de “receber o julgamento dos outros” pelas características que o compõe, sendo assim, se auto reconhece como alguém que não é invisível, que está na mesma posição que os outros trabalhadores.

À guisa de conclusão deste item fica a indagação: será que as diferentes ações, implementações de cotas, projetos e a inserção das PcD têm explorado e percebido o que essas pessoas podem contribuir para o desenvolvimento do/no trabalho? É preciso constituir-se dessa e de outras indagações até que a inclusão de fato seja enraizada e longe de um modelo assistencialista.

4.4 Avaliando os resultados do MP Inclusivo

Neste item serão analisados os resultados alcançados pelo projeto MP Inclusivo a partir das experiências vivenciadas por gestores, supervisores e estagiários. As diferentes perguntas feitas nas entrevistas procuraram descobrir como cada categoria envolvida no projeto avaliou a experiência. Quais foram os impactos para o MPRJ e quais as contribuições do projeto para a inclusão dos estagiários? Quais foram os principais resultados? O que mudou a partir do desenvolvimento do projeto? O que o projeto poderia mudar ou aperfeiçoar para promover uma verdadeira inclusão?

Uma das questões propostas indagava sobre as contribuições do projeto para inclusão socioeducacional e laboral dos estagiários com deficiência. As gestoras evidenciaram os seguintes aspectos:

*Sim. É...uma das preocupações da DRH e a DRH foi muito importante no acompanhamento né, não é só colocar pra dentro, é você saber o que estes estagiários estão aprendendo e saber se o supervisor, se os colegas ali...o que eles estão pedindo pra aquele estagiário fazer, porque a lei do menor esforço, aquela: **“dá muito trabalho ensinar pra esse estagiário, vou deixar ele ali quietinho, recebendo.”**E a gente sabe que não é, que a intenção não era essa. Então eles saíam, eles estão aprendendo o que é o Ministério Público, é claro que cada deficiência tem a sua peculiaridade mas uma das preocupações era essa, e tá sendo essa no DRH no acompanhamento, saber o que aquele estagiário tá fazendo, se ele tá satisfeito com o que ele tá fazendo; tinha um questionário todo da DRH, nesse sentido, e pra que eles aprendam o ofício, saibam que é o serviço público, o que é o Ministério Público e muitos eu... que comigo trabalharam, a secretaria do idoso (CAO) também ficou com muitos estagiários, recusados até por outros setores, isso é uma coisa que a gente tem que dizer. E eu escutei muitos dizerem que queriam ser servidores públicos, queriam ser do Ministério Público. E uma coisa bonita do projeto, **é ensinar as pessoas a desejarem coisas que elas jamais imaginaram...fazer uma faculdade, muitos falando assim também... “quero fazer uma faculdade”**, estão aí, não só os estagiários com deficiência, todos os estagiários que aprenderam a desejar no Ministério Público né, em especial as pessoas com deficiência. **Uma pessoa com deficiência romper toda essa situação, esses obstáculos, sair do ensino fundamental e do ensino médio e querer fazer uma faculdade, isso não tem preço, não tem dinheiro que pague né, ensinar o outro a desejar...é o céu é o limite.** (gestora Alpha) (grifos nossos)*

*Com relação às pessoas com deficiência nós percebemos que o nosso projeto foi na maioria das vezes a primeira oportunidade de trabalho que eles tiveram né. **O estágio no MP as vezes é a primeira oportunidade de trabalho de qualquer estudante, isso é comum, mas nós sabemos que há um gargalo muito grande pras pessoas com deficiência, então estudantes com deficiência mais ainda sentem a dificuldade nesse ingresso no trabalho e por se tratar de um processo de aprendizado a gente entende que seja muito valioso pra vida futura dessas pessoas, tanto pelo trabalho desempenhado quanto saber se portar no ambiente de trabalho, trabalhar com outros né, enfim, trabalhar em equipe...Então, pelo menos o retorno que a gente tem da maioria, é que foi uma experiência muito, muito valiosa.** (gestora Ró) (grifos nossos)*

Em relação à fala da gestora Alpha se faz necessário destacar que o desenvolvimento de um projeto de inclusão se dá também pelo acompanhamento, ou seja, não é possível pensar e agir de forma inclusiva quando ainda existem casos em que as PcD são deixadas nos setores sem funções ou, se pensarmos no caso da escola, deixar um aluno com algum tipo de deficiência

no canto da sala para não haver o “esforço” de desenvolver um trabalho com essas pessoas. O acompanhamento das ações é uma etapa importante do processo, pois intervém para que a inserção da PcD ultrapasse do ponto da integração para a efetiva inclusão, averiguando em diferentes aspectos se o estagiário está sendo incluído nas tarefas e sendo socialmente aceito de fato. Este é um movimento que se estende para além da política de cotas.

Percebemos que também é o trabalho um dos eixos fundamentais do contexto de vida de um indivíduo adulto, e que a inclusão em tal âmbito deve superar a questão de cotas e repensar o processo produtivo e a inserção das pessoas em tal processo de forma mais ampla. (PASSERINO; PEREIRA, 2014, p.834)

Também sobressai na fala da gestora Alpha a constatação que ainda existe a recusa de estagiários com deficiência em alguns setores do MPRJ, o que remete a uma visão ainda muito estereotipada sobre a pessoa com deficiência, como se estes sujeitos não fossem capazes ou que pudessem atrapalhar de alguma forma no desenvolvimento do setor. Lima et al. (2013) comenta que é possível perceber que estes estereótipos ainda se coadunam com a ideia de incapacidade/improdutividade na realização das atividades, reforçando o estigma e o preconceito enraizado por uma concepção capacitista sobre a deficiência.

As falas de ambas as gestoras destacaram a importância da oportunidade de trabalho promovida pelo projeto. Por meio da participação no projeto os estagiários se sentiram valorizados e como integrantes produtivos das equipes. Nesse sentido, é preciso assinalar que a participação efetiva das PcD nos ambientes educativos e laborais deve contribuir para preparação para o sucesso profissional e para a vida independente, sendo um ambiente de empoderamento desses sujeitos, expandindo suas visões de mundo, rompendo com os estigmas atrelados às suas deficiências, funcionando como um impulso para que saiam (e/ou desejem/tentem sair) do espectro assistencialista.

A fala do supervisor Tau reforça a perspectiva apontada anteriormente pelas gestoras:

O que ele já me falou é que ele assim... quer ser professor de educação física, é isso que ele falou, que ele quer buscar estudar pra isso. Agora a questão laboral e social, ele me parece... não que ele não tivesse responsabilidade mas acho que ele entende muita mais hoje o que é um trabalho, a questão de você respeitar ali as regras do ambiente, de tentar ... isso acho que entra no social também, de saber que você tem que lidar com outras pessoas e que isso vai influenciar no seu trabalho né, que essa convivência influencia e que você não adianta sair fazendo tudo sozinho e não contar como equipe, não estar vivendo inserido dentro de uma equipe, então isso realmente ele melhorou, ele era muito individualista... “eu vou dar

um jeito”, e estressava ele, sobrecarregava ele e hoje eu percebo que ele percebe “ah não, vou fazer isso aqui, os outros vão dar conta do deles, e eu vou estar aqui pra ajudar, se precisar de ajuda eu vou ajudar e é isso”. (grifos nossos)

No que tange a perspectiva dos estagiários com deficiência sobre a questão laboral, as opiniões se coadunam com as anteriores.

Sim, eu já pensei muitas vezes porque no setor que eu trabalho é o setor de administração, então todo mundo que fica lá ou faz faculdade de administração ou já fez faculdade de administração. Então como eu sou um estagiário de administração... eu descobri isso a um tempo atrás, eu não sabia quando me inscrevi (risada)... mas dá pra saber, dá pra ter uma ideia de que se eu precisar, já é uma coisa que eu sei fazer e que vai me ajudar bastante no futuro, que pode me ajudar se for uma carreira que eu quero seguir. (Estagiário Pi)

Sim, vai pode me ajudar porque tenho pouco experiência sei alguns coisa (sic). (Estagiário Gama)

No entanto, as respostas quanto à influência do estágio no seu desempenho escolar reforçaram o que havia sido evidenciado nas análises anteriores deste estudo, há no desenvolvimento do projeto a necessidade de uma maior articulação com as escolas objetivando a realização um *feedback* mútuo entre as instituições sobre o acompanhamento, o desempenho e a evolução dos estagiários/alunos.

Me ajudou pouco. (Estagiário Gama)

Não, continua a mesma coisa. É...eu comecei a tirar notas melhores, às vezes, em algumas matérias. Piorar não piorou não, só melhorou. (Estagiário Pi)

Os impactos do projeto para o MPRJ também foram objeto de análise nas entrevistas.

Como a gente também fez uma pesquisa pra saber se outros alunos tinham cota, eu acho que o Rio foi o que é vanguardista, acho que ele que instalou...não to dizendo que eles não tenham estagiários com deficiência, porque não chegamos nesse nível de pesquisa, mas assim as resoluções nesse sentido, estipular cotas. O diferencial de aliar a teoria e a prática, eu acho que isso é também importante pra academia e pras instituições como um todo e falta isso pro Brasil, o que a gente quer, a gente ser e o Ministério Público pelo menos nessa área da pessoa com deficiência eu vi um vislumbrar, um engrandecendo, o CAO Idoso e Pessoa com Deficiência até então a gente falava: “CAO Idoso, CAO Idoso, CAO Idoso” e como projeto, não foi só pelo projeto, o CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, ele começou a botar a matéria pessoa com deficiência em voga, começou a fazer palestras, começou a chamar pessoas pra dentro da instituição, começou a chamar o nosso PGJ a falar de

peessoa com deficiência, começou a falar de acessibilidade em outro nível, porque tinha uma pessoa ali dentro que precisava acessar o elevador, ou não cair pelas escadas, então tinha que ter um falar diferente, é um falar de prática. (gestora Alpha)

Então eu acho que sim né, eu acho que essa pergunta está inserida dentro de uma que você já fez né, eu acho que é sempre um ganho pra instituição porque eu acho que você a partir da inserção de estagiários com deficiência você desenvolve um olhar melhor para as questões em relação à acessibilidade, você avalia também inúmeras barreiras que possam existir, que possam estar presentes dentro da instituição e aí você começa realizar um trabalho justamente pra que você ultrapasse essas barreiras. Então assim, sem sombra de dúvida existe sim um grande ganho pro Ministério Público né... (gestora Qui)

[...] a gente tem o antes e o depois. O projeto fez uma mudança tão grande em nível institucional, que hoje em dia, qualquer questão que trate de acessibilidade há uma consulta né, ainda que informal pra CPMA, pros próprios estagiários, pro CAO e a gente em muitas aspectos hoje em dia, por exemplo, vai escolher a cor de um piso tátil, os próprios estagiários com baixa visão nos ajudaram a dizer qual o melhor contraste, então “Ah, tudo bem, tá na norma!”, mas você aprende a ouvir as pessoas né, a gente tem realmente uma experiência viva daquilo e começa a pensar naquilo tudo que se faz, coisa que antes, quando a gente não tem essa convivência, você não tem essa percepção tão natural assim. (gestora Ró)

Os relatos das gestoras demonstraram grande impacto do projeto na instituição, principalmente no Centro de Apoio Operacional, pois passou-se a aprofundar nas questões referentes à deficiência, algo que não estava em evidência antes e no qual a própria instituição não vivenciava essa inclusão de fato. Então o impacto está atrelado nessa desconstrução e na reconstrução, em conscientizar e atingir novas pessoas acerca da questão, além de ver que mais do que trabalhar em cima dessa temática é vivenciá-la, colocá-la em prática, como a acessibilidade, a comunicação, as perspectivas sobre o assunto.

Para que possamos difundir o ingresso do deficiente no mercado de trabalho pela sua capacidade laborativa e sua inclinação profissional, necessário se faz conscientizar o empregador e a sociedade em geral para aceitá-los, e isto só será possível quando as barreiras socioculturais e as demais foram rompidas. (SHIMONO, 2008, p.33)

A gestora Ró complementa a fala da gestora Qui, retratando o quanto essa experiência teve impacto no olhar e na própria preocupação de entender sobre as questões atreladas à inclusão e acessibilidade a partir da percepção e lugar da própria pessoa com deficiência.

É algo de extrema relevância a instituição querer entender sobre a acessibilidade de acordo com a própria perspectiva da PcD, pois para muito além da legislação é importante perceber se TODOS conseguem trabalhar no local, caminhar por ele sem que tenham dificuldades, ou seja, se TODOS se sentem contemplados em suas singularidades. É preciso ter esse olhar cuidadoso e minucioso em relação à inclusão, ampliando esse posicionamento para TODAS as pessoas que compõem a instituição, permitindo que o panorama mude nas diversas formas de conviver e perceber o mundo a partir da perspectiva da pessoa com deficiência. Passando a entender que as principais barreiras não são constituídas pelos limites da deficiência e que na verdade, estas são barreiras atitudinais, sociais e estruturais. Nesse sentido, Xavier (2009, p.22), ao falar sobre a inclusão argumenta que:

Incluir significa uma inserção total e incondicional de **TODOS**, em **TODOS OS SEUS ASPECTOS** (sociais, culturais e pessoais). Exige, para tanto, uma ruptura de paradigmas, conceitos e preconceitos cristalizados e a realização de transformações [...].

A fala do supervisor Upsilon sobre o impacto do projeto na sua percepção sobre a inclusão corrobora a visão apresentada pelas gestoras:

*No princípio, como nós não o conhecíamos então todo mundo assim esperava, aguardava. Quando foi comentado que ia chegar um estagiário com deficiência então assim, essa vinda foi muito aguardada diante desse desconhecimento nosso, porque pra todos lá do setor ninguém tinha trabalhado nem direta, nem indiretamente com alguém com deficiência, então assim, nós não sabíamos quais seriam os desafios, como receberíamos, como preparar, então assim, **no começo posso dizer que houve essa expectativa mas depois ao recebê-lo nós vimos qual era a situação e assim lógico, se fosse um estagiário com deficiência total nós também nos adaptaríamos e faríamos o melhor, adequaríamos o lugar pra melhor acomodá-lo, entendeu? E com certeza também seria uma grande experiência. É mais uma forma de conhecimento de como lidar com as pessoas, eu acho isso assim importante, e foi como eu falei com você que espero que continue esse projeto, não sei quanto tempo vai levar mas que quando terminar o contrato do Pi, possa vir outro estagiário ou talvez um servidor, não sei, porque é interessante compartilhar essas informações, esses conhecimentos, que com certeza eles vão ter conhecimentos que nós não temos e nós poderemos compartilhar essa vivência entendeu? Essa visão de mundo, eu acho isso importante e espero que no futuro nós possamos estar recebendo outros estagiários ou servidores para compartilharmos conhecimentos.***

Posteriormente os três grupos foram questionados quanto às mudanças que fariam no projeto ou quais seriam as sugestões para o seu aperfeiçoamento. Em relação a esses pontos, as gestoras apontaram os problemas vivenciados, propondo ações para aperfeiçoar o projeto:

*[...] algumas coisas a gente não conseguiu superar, por dificuldades até institucionais, vou te dar uma dificuldade nossa, o DRH³³ não consegue contratar no interior, tá parado isso. A DRH ela consegue se articular muito bem aqui na Capital, algumas regiões metropolitanas, como São Gonçalo, Niterói, Caxias, Nova Iguaçu, Baixada, mas quando você vai pro interior, vai pra Campos, sai ali, você não consegue e aí o projeto que tinha essa intenção né, de ser institucional, ele ficou capital, essa foi a gente dificuldade, eu acho que a gente tinha que ter como projeto também avançar na DRH, mas assim, sem uma crítica muito forte porque eu reconheço enormemente o valor da nossa DRH, da DRH fluminense né com o Psi, o Psi foi o guerreiro, a gente antes de ter a resolução, o Psi já tinha conseguido reservar vinte vagas sem ter resolução ele já tinha reservado vinte vagas pro projeto, pra gente começar o piloto e depois dessa resolução a gente conseguiu setenta e cinco vagas e a gente não consegue preenchê-las no interior, isso eu acho que eu teria mudado, teria insistido mais em ideais pro DRH ir pro interior. [...] Essa ação começou lá com o CIEE mas na última reunião que eu participei, ele queria ficar um ano captando esses estagiários de graça pro MP como um piloto, mas como piloto de uma empresa contratada e o CIEE contratada recebe por cabeça, por estagiário que ele dá pro MP, ele ganha, ele tira o dele. Essa contratação ia ser, cobrar R\$300,00 por estagiário que eles fornecessem pro MP e como ele ia ter um banco de dados de currículo com pessoas com deficiência e cada pessoa que o MP contratasse dele, ia ter que dar R\$300,00 e quando eu acho que a gente... você também participou da equipe do processo de captação, seleção né, a gente consegue fazer isso, aqui no Rio de Janeiro e ainda ter banco de cadastro sem custo pra instituição né, porque a gente não conseguiria fazer se houvesse um investimento, um grupo, tenho certeza que outros, senão eu conseguisse isso de ir pro interior, outras pessoas estariam dispostas porque é um projeto legal, se a instituição desse uma gratificação uma coisa assim[...] Mas o CIEE tava nessa fase e foi a única forma que a DRH encontrou pro projeto não morrer no interior. Tá parado ainda porque veio a pandemia e a última reunião que a **Dra. Ró me acionou foi pra fazer outro processo seletivo que foi justamente no momento da pandemia, pra gente ter banco de cadastro aqui no Rio porque até isso já tinha acabado também, a gente não tinha mais candidatos na fila de espera pra contratação. Então tá tudo parado, então setenta e cinco vagas, eu nem sei quantas estão ocupadas, e as pessoas começam a contratar meio que a cabeçada e a gente não sabe se a pessoa tem deficiência, se é aquilo mesmo e aí cada supervisor que tá fazendo as suas contratações, meio que como as empresas né, e não é essa teoria contratar as pessoas com deficiências mais leves, “que atrapalham menos o trabalho”, enfim foi essa ideia, meio que desvirtuando por falta de controle.** (gestora Alpha)*

(Suspiro) Olha, o que eu mudaria se desse, num mundo ideal né, era ter realmente, a contratação de uma... de empresas especializadas na questão da inclusão e principalmente na inclusão no mercado de trabalho, pra que

³³ Diretoria de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro.

*nos auxiliassem né, em todas essas etapas com questões práticas até, uma avaliação assim, e um apoio em cada situação. Porque o projeto, ele é institucional e nós tocamos ele de forma institucional, mas eu acho que como hoje em dia já existem né, muitas pessoas especializadas nessa área, todos os tipos de apoio sempre seria válido né pra gente tá pensando o projeto e reestruturando algumas questões. **Uma questão que eu faria diferente, são as parcerias, por exemplo, com a Secretária Estadual de Educação, a busca ativa das pessoas com deficiência né, isso eu acho que seria muito importante, que as escolas, que as secretarias municipais, no interior, tivessem junto com a gente, indicassem os alunos, que a gente tivesse essa troca, isso eu acho que seria muito bom mas eu acho que nada impeça que isso aconteça ainda. A gente fez muito no início, mas o projeto, a ação contínua.** (gestora Ró)*

É, eu acho que o que a Ró fala né, dessa especialização né, de uma equipe própria, até no início né Ró como foi difícil né, foi tudo empenho de umas pessoas, de parcerias, totalmente voluntárias...eu me lembro até do intérprete de Libras que a Miu assim... então é toda aquela dificuldade pra realizar, pra fazer as entrevistas, pra pensar na contratação dessas pessoas, então quer dizer, eu acho que a gente lutou desde o início. (gestora Qui)

As falas das gestoras destacam a necessidade de ampliação e formalização das parcerias do projeto. Parcerias que envolvam empresas voltadas para captação/seleção de estagiários e com as secretarias de educação estaduais e municipais. Segundo as entrevistadas essas parcerias possibilitariam a interiorização do projeto e a garantia de que o mesmo estaria alcançando o seu público-alvo em sua plenitude, ou seja, propiciando que diversidade de alunos/estagiários com deficiência(s) possa ser contemplada. Ao mesmo tempo é preciso destacar que o fortalecimento das parcerias com as secretarias de educação não só servirá como um canal para contratação de estagiários com deficiência, mas também viabilizará a articulação com as escolas de um planejamento que permita uma formação educativa-inclusiva-laboral conjunta e mais eficiente. A preocupação em ter um grupo especializado para tratar das questões de inclusão e na captação de outros jovens a partir das instituições de ensino se mostra muito positiva, pois possibilitaria manter o banco de vagas atualizado, além de promover um movimento das próprias escolas no desenvolvimento da inclusão de seus alunos. Além disso, uma equipe especializada é imprescindível para a fiscalização das adequações feitas nos setores para os estagiários e para que a própria seleção e acompanhamento sejam feitos por pessoas que trabalhem com essa temática, que já tenham uma bagagem atrelada ao campo da inclusão.

Seguindo na mesma linha de questionamento, as respostas de ambos os supervisores apontam ser necessárias algumas reformulações no projeto, principalmente no que tange à preparação dos funcionários para lidar com as PcD:

*O que eu... já até falei isso pra outras entrevistas que eu fiz é... a única questão que eu mudaria, sugeriria, era de **haver uma preparação principalmente das chefias, mas assim, ter uma ambientação com o servidor que vai ser responsável né pelo estagiário, uma ambientação antes dele chegar, um conversa, até mesmo ver as características, ver essa questão da comunicação, acho que o principal quando você tá com alguém deficiente, é a questão da comunicação independente do tipo de deficiência, não só com o deficiente, mas qualquer pessoa de trabalho, vai chegar pessoas ali **entre aspas normais** você tem que saber que ela entende... às vezes você fala de um jeito mais ríspido, mais grosso, as vezes a pessoa trava com aquilo, então às vezes você como chefe, ou como pessoa que trabalha ali, tem que entender que você tem que falar de uma forma diferente com aquela pessoa e tal. Eu acho que com os deficientes é a mesma coisa, você tem que ver como ela funciona, como é esse **feedback da comunicação né.** (supervisor Tau) (grifos nossos)***

*Não, assim eu não conheço profundamente esse projeto, até porque o meu conhecimento do projeto é só com relação ao Pi mesmo, mas eu acho que... eu não sei como ocorreu nos outros setores, se houve algum treinamento, algum preparo, porque no nosso setor assim...**não houve esse preparo de sabermos quem estaria chegando pra que nós conseguíssemos preparar tudo para recebê-lo da melhor forma,** mas assim eu não sei como foi nos outros setores, se houve ou não um treinamento. Talvez, no caso o DRH sabendo da deficiência parcial do Pi achou que não seria um problema sem receber um preparo especial, mas se no caso dele fosse uma deficiência total, nós teríamos um pouco mais de dificuldade, entendeu? Porque nós não temos um computador especial, então assim teria que ter um treinamento com ele pelo menos nos primeiros dias, semanas talvez, mas eu não sei como funciona com outros estagiários, com outras deficiências em muitos setores. (supervisor Upsilon)*

Em relação aos dois supervisores é perceptível a insegurança no trato com estagiários com deficiência, uma vez que os setores não passaram pela ambientação, além de haver um desconhecimento sobre as diferentes deficiências e suas peculiaridades. Nesse sentido, Stoicov et alii (2009) citado por Monteiro et al. (2011, p.464), afirmam que:

Existem alternativas viáveis para o rompimento das barreiras exclusivistas nas empresas e abertura das portas para contratação de profissionais que possuam alguma deficiência, dentre as quais cabe citar: a) identificar as funções ocupacionais existentes, os critérios mais adequados para contratação e requisitos necessários para desempenho das funções; b) preparar os diversos

setores da empresa para receber este profissional, principalmente o Setor de Gestão de Pessoas; c) adotar programas de contratação, definindo atribuições e treinando o profissional para que ele seja produtivo (STOICOV et al., 2009)

Também foi solicitado aos estagiários que dessem sugestões para o aperfeiçoamento do Projeto MP Inclusivo.

*Precisa melhorar que os funcionários pode **aprender libras**(sic) (estagiário Gama) (grifos nossos)*

*Pegar esses estagiários que... nós somos a primeira turma desse programa, então pegar esses estagiários ao fim dos dois anos que termina agora em dezembro, todo mundo que já passou por esse estágio de inclusão, que foram os primeiros estagiários de inclusão que começou ano passado, completando os dois anos, juntar todo mundo e fazer **uma pesquisa geral com todo mundo pra ver o que deu certo, o que não deu certo** pra poder...antes de voltar e fazer de novo já ter uma melhora o suficiente pra agregar todo mundo. (estagiário Pi) (grifos nossos)*

Os relatos dados pelos estagiários apontam para os problemas encontrados no desenvolvimento do projeto, como no caso da dificuldade de comunicação por conta do não domínio da Libras pelos funcionários envolvidos. Por conta disso, um dos estagiários sugere o desenvolvimento de uma “[...] *uma pesquisa geral com todo mundo pra ver o que deu certo, o que não deu certo*[...]”, evidenciando a necessidade de que os estagiários com deficiência sejam ouvidos nesse processo de avaliação e aperfeiçoamento do projeto e remetendo com muita propriedade ao lema da pessoa deficiente que afirma: “Nada sobre nós sem nós”.

Reconhecer a perícia e a autoridade das pessoas com deficiência é muito importante. O movimento das pessoas com deficiência se resume em falar por nós mesmos. Ele trata de como é ser uma pessoa com deficiência. Ele trata de como é ter este ou aquele tipo de deficiência. Ele trata de exigir que sejamos respeitados como os verdadeiros peritos a respeito de deficiências. (SHAKESPEARE, 2001 apud SASSAKI, 2007, p.20)

Sendo assim, somente os participantes diretos do projeto podem evidenciar quais questões precisam ser revistas e aprimoradas, então prioritariamente essas avaliações podem oportunizar os constantes questionamentos se o Projeto MP Inclusivo foi uma ação inclusiva e o que podem repensar para efetivar como melhorias.

Na continuidade as questões versaram sobre a relevância do projeto para o movimento inclusivo, procurando verificar em que medida o projeto gerou impactos na perspectiva das gestoras, dos supervisores e estagiários.

Quando perguntado às gestoras sobre a importância de empresas, fundações e setores públicos estarem ligados à inclusão ou terem um projeto semelhante ao MP Inclusivo, estas relataram da seguinte maneira a partir de suas percepções:

*Essas ações positivas, elas têm uma importância muito no início né, como eu falei a gente conseguiu implantar essa ação mas se ela não tiver sempre uma energia, ela para. **Então a ação positiva, ela tem a sua importância mas precisa ter mais, precisa ir além, precisa dar esse outro passo, precisa seguir, senão estanca.** E se o projeto não tiver esse outro alento, esse outro vento fresco vai parar, vai ser só uma lembrança, uma coisa bonita que aconteceu, embora a gente tenha até ações concretas e duradouras que é essa resolução, pode dar tudo errado e na frente dar tudo certo, que essa resolução garante setenta e cinco vagas pra essas pessoas com deficiência em todo Estado, é uma coisa enorme né, é só a gente se ajeitar, **então é uma coisa duradoura que não volta**, só uma outra resolução pra cancelar essa e acredito que o nosso PGJ não irá fazer. Isso é importante e **mais importante que a ação positiva é a continuidade, virar isso uma cultura mesmo, cultura institucional.** (gestora Alpha) (grifos nossos)*

*Total né... Eu acho que essa é uma responsabilidade da sociedade né, então de todas as empresas, isso já é assim, já existe essa responsabilidade social né. Então assim, sem sombra de dúvidas, todas essas empresas deveriam estar envolvidas em projetos semelhantes ao Projeto MP Inclusivo e certamente ganhariam muito com todo esse aprendizado que a gente falou aqui. [...] E eu acho que a gente tem que trabalhar Marcella, pra uma mudança de cultura, a gente infelizmente verifica muito isso, existe ainda...pouco se pensa em relação essas barreiras, pouco se pensa na não inclusão, que é como Ró falou em determinado momento, a inclusão ela não é real, ela não é efetiva, **então eu acho que tem que ter uma mudança de cultura né e todos tem que estar voltados pra essa finalidade, pra que a gente consiga verdadeira inclusão, a real inclusão.** (gestora Qui) (grifos nossos)*

*É, na verdade, por lei as empresas acima de determinado quantitativo de funcionários, ela já tem essa obrigação, mas era importante que não fosse só obrigação, acho que o legal do MP Inclusivo, é justamente porque ele nasceu de uma vontade, eu acho que isso faz toda a diferença né. **Seja uma instituição pública, privada, enfim, filantrópica, o fato é, se tem vontade de mudar a sociedade, a gente tem que começar a mudar dentro da nossa própria casa, isso seja lá numa empresa, numa fundação, um órgão público e assim os órgãos públicos têm dificuldade por ser uma estrutura mais rígida, mas por outro lado tem um grande potencial de mudança né, porque se um órgão público consegue né, então empresa consegue ainda mais.** Eu acho que*

a gente tem que dar o exemplo, os órgãos públicos, principalmente o sistema de justiça tem que dar o exemplo. (gestora Ró)

As três gestoras ressaltaram a importância das transformações na cultura das instituições para a continuidade das ações inclusivas. Como afirma Shimono (2008), a inclusão só é internalizada de fato, garantindo espaço e tornando-se algo cotidiano a partir das mudanças culturais, de uma institucionalização dessa diversidade, da inclusão das PcD garantindo a adoção de novas perspectivas. Por isso, afirmamos que as barreiras atreladas às edificações são muito mais fáceis de serem superadas se as compararmos com as questões comportamentais e culturais. Esse aspecto reforça a necessidade de assunção do caráter multicultural das instituições. Caráter esse formado pela diversidade dos sujeitos que a compõem, dentre esses, as PcD.

Da mesma forma, ao serem perguntados sobre a relevância do projeto, os supervisores informaram:

*Com certeza, sem dúvidas, sem dúvidas. **Eu acho que pra qualquer instituição, não só o Ministério Público, a gente tem que entender que a gente não tá fazendo caridade ali, entendeu?** Acho que a principal questão é essa, você não tá botando alguém ali e eu tento tratar o Gama desse jeito; às vezes ele vem com umas certas questões do tipo “Ah! Eu moro muito longe”, “Ah! O colégio não sei o que...”, “Ah! Eu vou voltar pra casa mais cedo porque tá chovendo e tal.” ...É óbvio que todos os estagiários eu tento ter uma flexibilidade dentro da medida do possível mas o que eu quero dizer é que não há uma flexibilidade maior com o Gama dessas questões... em outras tem, mas nessas questões não, por conta disso. Então assim, ele mora longe se ele resolveu trabalhar aqui, ele tem que arcar com essas consequências de querer estar trabalhando ali, porque ele também podia estar em casa e não estar trabalhando, então se ele quer estar lá, então ele tem que entrar nessas coisas todas. Então assim, eu dei essa volta toda, pra dizer que **eu acho que pra instituição é importante a gente entender que ali tem pessoas capazes e que vão trazer coisas pra gente, vão trazer tantos desafios, desafios pra crescer a equipe, pra crescer a instituição, mas também vão trazer coisas novas, vão ensinar pro MP como pra qualquer um.** Você teve lá o seu tempo de estágio e você trouxe muita coisa boa, eu tô ali trabalhando hoje e trago coisas boas, e eles são só mais um, tem as características, as peculiaridades deles que as pessoas têm que entender mas também vão trazer como pessoas que vão agregar, que vão trazer coisas boas pra gente, melhoramentos pra instituição. (supervisor Tau)*

Sim. Pelo menos eu acredito tanto pro nosso setor como pra outros setores que eu pude ver enquanto nós estávamos na sede foi bem legal, eu acho que pros setores, para os funcionários foi produtivo. Quando eu via a participação desses outros servidores com outros estagiários...até tinha duas

meninas estagiárias lá na sede com deficiência total e era bem legal de se ver assim a participação delas com a equipe lá do setor, não só com a equipe mas com outras pessoas de outros setores porque nos espaços do MP nós tínhamos esse contato de ajudar, às vezes até mesmo no refeitório de ajudar, de trocar informações, então assim, eu acho bem produtivo e eu acho que já não são pessoas diferentes, eu acho que já fazem parte do cotidiano, eu acho que já fazem parte do MP e que já se tornou tão comum, pelo menos eu não vejo algo assim como diferente, então eu acho que já faz parte do cotidiano de trabalho assim do MP, pelo menos assim na minha percepção no nosso setor e nos setores que eu pude acompanhar lá na sede e assim pelo menos nos espaços comuns de todos lá na sede. Então assim, eu acho que a continuidade desse projeto é muito importante tanto pra inclusão e pro MP também se tornar um espaço cada vez mais de todos, independente de suas dificuldades ou não. (supervisor Upsilon)

Para ambos os supervisores houve avanços positivos, mudança de algumas perspectivas, de ideias preconceituosas e capacitistas. Tau introduz um ponto de grande relevância ao afirmar que: “a gente tem que entender que a gente não tá fazendo caridade ali, entendeu?”. A frase demonstra um pensamento que precisa estar consolidado, que não é assistencialismo, paternalismo, favor ou caridade, é impor na prática a lei. É potencializar movimentos de impacto inclusivo, se desvinculando do descaso, de uma visão totalmente desconexa da deficiência, que concebe as PcD como “[...] um incidente isolado, uma condição anômala de origem orgânica e um fardo social que implica em gastos com reabilitação ou demanda de ações com um viés caritativo-assistencialista” (MELLO, 2014, p.41).

Para Tau e Upsilon, o projeto corrobora para mudanças de perspectivas, para que os servidores e membros entendam essa vivência cotidiana ao lado de PcD como algo enriquecedor, que contribui para o crescimento da organização e aprendizado daqueles que a constituem. Um exemplo disso pode ser verificado na fala do supervisor Upsilon, que agora não vê mais com diferença a PcD, vinculando-se a uma perspectiva multicultural na qual as “[...] diferenças não constituem incompletudes, defeitos, falhas ou caracteres de anormalidade, e sim, que elas se caracterizam como uma pluralidade de formas legítimas de ver, de ser e de estar no mundo” (XAVIER; CANEN, 2008, p.229). Para Upsilon conforme o contato foi ficando mais abrangente no dia a dia laboral, nas relações de trabalho, tem-se uma percepção “comum” em relação às PcD, não se percebe como algo distante e estereotipado. A convivência tende a “naturalizar” as pessoas, desde que se esteja aberto a entender e a conviver com as diferenças. Pessoas que vivem em ambientes em que a diversidade é a tônica tornam-se mais solidárias, cooperativas e empáticas, desenvolvendo atitudes positivas em relação às diferenças (XAVIER, 2009).

No que tange à questão da relevância social do conhecimento público da inclusão, as gestoras relataram:

*Novamente a gente tem que falar do óbvio, tem que falar do óbvio né, tem que começar de algum lugar. O Brasil tá nessa fase do óbvio, como havia dito, a relevância é o **reconhecimento de ter uma parcela grande da população, eu acho que em torno de 23-24% de brasileiros, têm algum tipo de deficiência se não me falha a memória também não tem nem os números aqui pra citá-los pra você, então por mais que uns usem um critério ou outro, o IBGE usa um critério ou outro, isso não aumenta ou diminui, enfim mas é um número grande e reconhecer essas pessoas, dar dignidade a elas e toda vez que a gente faz isso com as minorias a gente dá um passinho a mais aí na conquista da dignidade, eu acho que numa sociedade mais justa, mais equânime né, pessoas com deficiência e outras minorias também.** (gestora Alpha) (grifos nossos)*

Total né, na verdade a convenção já existe a muito tempo e a maioria das pessoas, e mesmo as pessoas que trabalham na área do direito, desconhecem né a importância da convenção e que ela foi internalizada com status de norma constitucional. A Lei Brasileira de Inclusão também vem de forma silenciosa, mas ela só foi conhecida pelo meio jurídico quando perceberam o impacto dela sobre o código civil e o código de processo civil, então realmente a gente já tem uma normativa muito evoluída sobre o assunto mas a gente tem uma discrepância entre a norma e a prática enorme. Então a sociedade tem que entender que esses direitos já estão postos e cobrar pra que eles realmente sejam efetivados. (gestora Ró)

E eu acho que a gente tem que buscar cada vez mais ações afirmativas que permitam a inclusão das pessoas com deficiência né, então essa tão sonhada inclusão social. (gestora Qui)

As três gestoras reforçam a necessidade do reconhecimento dos direitos das PcD que devem se concretizar para além das leis, por meio de ações que possibilitem o desenvolvimento de uma “*sociedade mais justa, mais equânime*” em que a norma se alie a prática.

Por fim, para continuar a verificação sobre a questão do impacto e da relevância do projeto foi questionado aos estagiários se eles consideraram o MP Inclusivo um projeto de fato inclusivo.

Sim, porque e (sic) porta de entrada que pode me ajudar futuro (sic) ser profissional. (estagiário Gama)

Aí entra num ponto que depende muito, porque eles dão todos os auxílios que a gente precisasse, tanto no e-mail quanto em ajuda, tinha uma moça que

*trabalhava com a gente. Então é bem inclusivo nesse ponto, mas ali no ambiente de trabalho depende de cada setor, o meu pra mim foi, pra mim pode me ajudar, mas eu tive amigo que não foi tanto pra ele, então...aí depende muito da pessoa e do setor ali que ele tá trabalhando, **porque digamos um amigo meu ele era cego e colocaram ele pra programar...pra ajudar na programação de um site, visual de um site, aí como é que ia ajudar? Não tinha como.** (estagiário Pi)*

Na perspectiva de Gama, há um viés positivo quanto ao processo de possível inclusão feita pela organização. De forma direta o estagiário percebe que para ele é uma forma de inclusão por gerar oportunidade e propiciar experiências futuras, o que contribuirá cada vez mais no seu desenvolvimento laboral e social também. Já para Pi existem situações que precisam ainda ser revistas para poder dizer que o projeto foi e é plenamente inclusivo, ou seja, no caso de Pi a sua função esteve de acordo e não o deixou em uma situação desconfortável, mas no caso de seu amigo, que também participou do projeto, foi um problema que precisa ser colocado em pauta, demonstrando que apesar dos avanços, a inclusão ainda não é uma tarefa fácil para as instituições.

Oportunizar experiências de trabalho é um fator crucial para o desenvolvimento e principalmente, para maior atuação das PcD dentro da sociedade, de forma que possam estar representados nas diferentes esferas. No entanto, é preciso ter cuidado para que essa inclusão não se torne uma exclusão como no caso retratado por Pi. Embora reconheçamos que as PcD possuem potenciais para desenvolver diferentes atividades, é preciso estar atento para que sejam destinadas nas instituições a cada PcD, tarefas que sejam adequadas ou compatíveis com a sua deficiência, em outras palavras, possíveis de serem realizadas.

O direito ao trabalho é um direito de cidadania, perseguido como forma de integração social pela PcD, merecedora de iguais condições de oportunidades e reconhecimento como qualquer outra. A promoção dos direitos humanos das PcD é legitimada quando essa integração vem acompanhada de iguais condições de oportunidades e reconhecimento. (LIMA et al., 2013., p.60)

Apesar de se observar iniciativas para tornar o trabalho mais acessível, existe muito desconhecimento dos empregados sobre a questão das medidas de adaptação. Na visão de custos a falta de acessibilidade tem excluído muitas deficiências abrindo o caminho de novas discriminações. Pessoas com deficiência podem e querem participar da busca de soluções que viabilizem sua inserção nos diversos postos de trabalho. (SHIMONO, 2008, p.104)

Ao longo deste capítulo pôde-se compreender as diferentes perspectivas que estão sendo moldadas acerca desta experiência oportunizada pelo Projeto MP Inclusivo. Todavia, os dados apontam que ainda se faz necessário inúmeras mudanças para que a organização possa estar envolvida sob um movimento inclusivo de fato. Ao mesmo tempo, foi possível perceber um olhar inclusivo multicultural em diferentes falas e divergências (ou seriam inconsistências?) quando a inclusão é colocada em prática. De todo modo, podemos afirmar que apesar das dificuldades, o projeto, tendo como referência a fala dos três grupos de entrevistados, se configurou como uma experiência positiva tanto para os participantes quanto para a instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Remontando a história das PcD pode-se concluir que esta tem sido marcada durante os séculos por episódios de preconceito, discriminação, exclusão, negligência, exploração, violência e assistencialismo. Como resultado dos movimentos e lutas empreendidos pelas PcD e suas famílias foram sendo desenvolvidos inúmeros estudos, políticas públicas e aparatos legais que se propuseram a construir uma sociedade menos excludente e mais justa e igualitária. Nesse sentido, na atual conjuntura vivencia-se um contexto em que a inclusão deve constituir-se como uma necessidade e uma obrigatoriedade nos diversos setores da sociedade (laborais, sociais, educacionais, culturais e organizacionais). Ao se falar em inclusão deve-se ter em mente uma concepção que ultrapassa a mera questão da inserção das PcD nos diferentes setores sociais. Incluir consiste em um processo dinâmico muito mais amplo que envolve mudanças atitudinais, culturais, legais, espaciais e estruturais. A inclusão se caracteriza pela garantia do acesso, da participação igualitária, do respeito às individualidades, da equiparação de oportunidades, do reconhecimento de direitos e deveres e da promoção do êxito, da autonomia e da independência dos sujeitos. Nesse modelo não são os sujeitos que devem se adaptar a sociedade e sim, a sociedade estar pronta para reconhecer, respeitar e acolher TODOS, independente das suas características identitárias (físicas, cognitivas, sociais, culturais, étnico-raciais, de gênero, sexualidade, entre outras).

Muito embora a perspectiva inclusiva tenha trazido inúmeros avanços para a sociedade brasileira, pode-se afirmar que ainda há muito o que caminhar para que se possa de fato viver em uma sociedade inclusiva. A inclusão ainda não está concretizada em todas as esferas sociais, não se enraizou culturalmente em todas as organizações/instituições, esbarrando, em muitos casos, no estigma, no preconceito, na falta de acessibilidade, de mobilidade e de oportunidades. Diante desse cenário é preciso pensar em ações que possam reconfigurar esse panorama, oportunizando educação, trabalho, lazer, qualidade de vida e protagonismo às PcD.

Em função do exposto e tendo como ponto de partida a nossa experiência como estagiária de pedagogia em uma instituição pública – o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro - este estudo se propôs investigar a ação educacional institucional inclusiva promovida pelo Centro de Apoio Operacional – Idoso e Pessoa com Deficiência, denominada Projeto MP Inclusivo. Para tanto, buscou-se verificar em que medida o Projeto MP Inclusivo, voltado para estudantes/estagiários do Ensino Médio com deficiência, por meio das atividades de estágio remunerado, impactou o desempenho educacional e laboral desses estagiários, as perspectivas

inclusivas dos participantes do projeto (gestores, supervisores e estagiários), as relações interpessoais, a organização e o funcionamento da instituição.

Tendo como pressupostos teóricos a concepção de inclusão multicultural, este estudo desenvolveu-se a partir de um estudo de caso, o caso do Projeto MP Inclusivo. Os dados foram levantados a partir da análise do documento intitulado Projeto do MP Inclusivo que deu origem à ação e de entrevistas semiestruturadas realizadas com três gestoras, dois supervisores e dois estagiários com deficiência participantes do projeto.

A análise do projeto evidenciou que houve um profundo debruçar sobre as questões que envolvem as PcD, objetivando delinear caminhos que pudessem contribuir para minimizar a desigualdade socioeducacional e laboral deste público-alvo. Fundamentado na relação educação/trabalho, o projeto tinha por finalidade oportunizar uma experiência educativa-profissional por meio do estágio que pudesse promover maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho para os estudantes com deficiência. Os dados demonstraram que a proposta possuía claramente um viés inclusivo multicultural, posto que se pretendia criar um ambiente institucional voltado para promoção do reconhecimento, da aceitação, do respeito e da mudança atitudinal em relação ao trato das diferenças, de modo que a proposta inclusiva ultrapassasse os limites da instituição, impactando outras instituições e a sociedade como um todo.

A análise das entrevistas realizadas com os participantes (gestoras, supervisores e estagiários com deficiências) possibilitou comparar a proposta com o desenvolvimento do projeto. No que tange à concepção de inclusão na percepção dos entrevistados, as respostas demonstraram a existência de uma perspectiva inclusiva multicultural em algumas falas e práticas. Ao mesmo tempo foi possível identificar pontos que ainda evidenciam uma perspectiva de integração “mesclados” com abordagens inclusivas e assistencialistas.

Quanto às origens do projeto, os relatos revelaram que o surgimento se deu pelo anseio de múltiplos setores dentro da instituição, tendo como finalidade proporcionar mais oportunidades às PcD e reverter os dados encontrados acerca da segregação e da falta de inserção destes no mercado de trabalho, se propondo a desenvolver uma cultura inclusiva na organização.

A partir dos relatos partilhados pelos sujeitos dos três grupos, entendemos a relevância do Projeto MP Inclusivo ao atingir os setores que trabalharam diretamente com os estagiários

com deficiência. A partir das experiências vivenciadas na instituição pôde-se desconstruir e reconstruir concepções e percepções acerca das PcD, fatores que se constituíram como um avanço dentro da instituição. Ao mesmo tempo, os entrevistados apontaram a necessidade de uma atenção contínua à questão da inclusão com a criação de um grupo especializado que esteja ativo no desenvolvimento e nas adequações a serem feitas no projeto e principalmente, no acompanhamento dos setores, dos supervisores e dos estagiários envolvidos. Também foi alvo de destaque, a necessidade de se ter mais parcerias de modo que o banco de vagas do projeto esteja sempre atualizado, garantindo a constante contratação de estagiários com deficiência. Outro ponto mencionado foi a preparação dos setores e dos próprios supervisores para que tenham ciência do estagiário que está sendo alocado, propiciando a comunicação necessária entre ambos os grupos. E por fim, destaca-se a questão das adequações estruturais, visto que se considera de extrema relevância não só implementar vagas, inserir os estagiários no meio laboral, mas imprescindivelmente adequar-se para que seja proporcionada uma inclusão comunicacional e arquitetônica que propicie a acessibilidade em todos os níveis.

A partir do que foi abordado nas entrevistas entende-se que as atividades laborais são importantes para os estagiários e que segundo os seus próprios pontos de vista, o projeto impactou no quesito laboral, pois gerou oportunidade e contribuiu para o desenvolvimento dos mesmos, até mesmo influenciando nas suas perspectivas quanto ao ensino superior a partir das tarefas realizadas pelo setor. Entretanto, os relatos também apontaram algumas dificuldades atreladas a outros estagiários quanto ao desenvolvimento de atividades laborais incompatíveis com as deficiências, elucidando que pode haver impactos positivos para alguns e negativos para outros.

No que tange ao aspecto educacional e na perspectiva sobre a inclusão, os estagiários não perceberam muitos impactos. Na relação com o seu desempenho escolar afirmaram que houve melhora, mas não consideram como uma mudança ou uma melhora significativa. Esses resultados apontam o quão primordial e necessário deve ser a troca entre as escolas envolvidas e o projeto. É preciso buscar esse envolvimento, aprofundar essa parceria escola-instituição, de modo que se possa gerar maiores impactos no desenvolvimento educacional a partir desse trabalho conjunto. No que tange às relações de trabalho, todos listaram pontos positivos acerca dessa experiência, tendo provocado novas perspectivas sobre a inclusão das deficiências, promovendo diferentes olhares e conseqüentemente, contribuindo aos poucos para o desenvolvimento de uma cultura inclusiva.

Em suma, o Projeto MP Inclusivo pode ser considerado um importante exemplo para inúmeras organizações, instituições, empresas, entre outras inúmeras esferas laborais ou educacionais. Promover oportunidades às PcD não deve ser sobre assistência, mas sobre desenvolver culturas institucionais menos segregadoras e estereotipadas, propiciando um maior convívio com as PcD, entendendo-as com e para além de suas deficiências, como sujeitos dotados de sonhos, potenciais, ideias, identidades, características multifacetadas, pertencentes a uma cultura e com distintas subjetividades e necessidades. A inclusão é justamente sobre isso, oportunizar acesso à educação, ao trabalho, à qualidade de vida e à igualdade de direitos e deveres, assumindo inúmeras posições na sociedade. Logo, propõe-se que o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro continue a propiciar ações e criar medidas que impulsionem cada vez mais o Projeto MP Inclusivo a realizar práticas inclusivas que gerem impactos positivos e significativos na própria instituição, nos seus diferentes setores e em todos os seus funcionários e estagiários, contribuindo para a disseminação de uma cultura inclusiva multicultural, promotora de uma sociedade mais justa e igualitária que discuta sobre inclusão e aja com inclusão.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v.3, n.2, p.63-70, ago.1995. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X1995000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 26 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 4024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Jusbrasil. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/108164/lei-de-diretrizes-e-base-de-1961-lei-4024-61>. Acesso em: 13 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5692, de 11 de agosto de 1971**. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm. Acesso em: 13 fev. 2021.

BRASIL. Ano Internacional das Pessoas Deficientes: Comissão Nacional Relatório de Atividades - Brasil. MEC, 1981. Disponível em: <http://dominiopublico.gov.br/download/texto/me002911.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em: 13 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 12 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 13 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 12 fev. 2021.

BRASIL. **Resolução nº 2, de 11 de fevereiro de 2001**. Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/res2_b.pdf. Acesso em: 13 fev. 2021.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 1, de 18 de fevereiro de 2002.** Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica, em nível superior, curso de licenciatura, de graduação plena. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CP012002.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2021. (a)

BRASIL. **Lei nº 10436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em: 13 fev. 2021. (b)

BRASIL. **Portaria nº 2678, de 24 de setembro de 2002.** Aprova o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa e recomenda o seu uso em todo o território nacional. Disponível em: <https://fnde.gov.br/index.php/aceso-a-informacao/institucional/legislacao/item/3494-portaria-mec-n-2678-de-24-de-setembro-de-2002>. Acesso em: 13 fev. 2021. (c)

BRASIL. **Decreto nº 5296, de 2 de dezembro 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. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 12 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5626, de 22 de dezembro de 2005.** Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em: 13 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6214, de 26 de setembro de 2007.** Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm. Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, MEC/SECADI. Brasília, 2008. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download%alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva05122014&Itemid=30192. Acesso em: 13 fev. 2021

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 4, de 2 de outubro de 2009.** Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 4, de 2 de outubro de 2009**. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 7612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 12 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2012/lei-12764-27-dezembro-2012-774838-publicacaooriginal-138466-pl.html>. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 12 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.099, de 18 de julho de 2017**. Dispõe sobre o Programa Nacional do Livro e do Material Didático. [S. l.], 18 jul. 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2017/decreto909918julho2017785224publicacaooriginal153392-pe.html>. Acesso em: 14 fev. 2021.

CANEN, Ana. O multiculturalismo e seus dilemas: implicações na educação. **Comunicação Política**, v.25, n.02, p.91-107, maio-ago./2007.

CARVALHO, C. L; SALERNO, M. B.; ARAÚJO, P. F. A educação especial nas leis de diretrizes e bases da educação brasileira: uma transformação em direção à inclusão educacional. **Horizontes – Revista de Educação**, Dourados, MS, v.3, n.6, p. 34-48, jul./dez. 2015.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 315 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Florianópolis, 2007.

CARVALHO, R. E. **Educação inclusiva: com os pingos nos “is”**. Porto Alegre: Ed. Meditação, 2006.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **o&s**, v.14, n.41, abr/jun, 2007.

CORRENT, N. Da antiguidade a contemporaneidade: a deficiências e suas concepções. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v.1, 2016.

FIALHO, C. B. et al. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? **Revista de Carreira de Pessoas**, v.7, n.3, 2017.

FERNANDES, L. B.; SCHLESNER, A.; MOSQUERA, C. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, Curitiba, v. 2, p. 132 –144, 2011.

FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Gestão.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, p. 483-502, set./dez. 2010.

GHEDIN, E.; FRANCO, Maria A. S. **Questões de Método na Construção da Pesquisa em Educação**. São Paulo: Cortez Editora, 2008.

HADDAD, F.O **Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485287/O+Plano+de+Desenvolvimento+da+Educação+razões%2C+princ%C3%ADpios+e+programas/3c6adb19-4c2e-4c60-9ccb3b476bed9358?version=1.6> Acesso em: 13 fev. 2021

LAGO, M.; SANTOS, M. P. Inclusão em Educação: Desafios da Formação Docente. **Anais do III Seminário de Educação Brasileira**. Plano Nacional de Educação: Questões Desafiadoras e Embates Emblemáticos. Campinas: CEDES, 2011, p. 944 – 958.

LIMA, M. P. de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar./abr. 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufla.br/handle/1/37444>. Acesso em: 15 fev. 2021.

LÜDKE, M. A.; LÜDKE, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986. v. 1. 110p

LÜDKE, M. A.; LÜDKE, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2. ed. São Paulo: EPU, 2013. 128p.

MAGALHÃES, R. Construindo um olhar multicultural sobre a educação inclusiva: primeiras aproximações, **24 Reunião Anual da ANPEd**, Caxambu, 2001.

MELLO, A. G. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014. 20 p. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2014.

MENDONÇA, A. C. S. **Associação De Pais E Amigos Dos Excepcionais (Apae) – Aracaju: formação de professores e práticas educativas (1968-1988)**. 2017. 115 p. Dissertação (Mestre em Educação) - Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, 2017.

MIRANDA, A. A. B. **História, deficiência e educação especial: reflexões desenvolvidas na tese de doutorado (Doutorado em Educação) - Unimep**, 2003. p. 1-7.

MIRANDA, A. A. B. Educação especial no Brasil: desenvolvimento histórico. **Cadernos de História da Educação**, v. 7, jan./dez. 2008.

MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, set./dez. 2011.

MONTOAN, M. T. E. **Integração x Inclusão: escola (de qualidade) para todos**. s/a. Disponível em: http://lite.fe.unicamp.br/papet/2003/ep403/integracao_x_inclusao.htm Acesso em: 18 fev. 2021

NEIRA, M. G. **Políticas culturais, multiculturalismo e currículo**. Notas de aula. São Paulo, USP., 2020. Disponível em: <https://midia.atp.usp.br/evc/m3/textos/CD-textodeapoio-aula11.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2021

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, ed. 3, p. 831-846, jul./set. 2014.

PARATODOS. Disponível em: <https://paratodos.net.br> Acesso em: 15 fev. 2021

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. Aprovada pela Assembléia Geral da ONU, em 9 de dezembro de 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes**. Aprovada pela Assembléia Geral da ONU, em 03 de dezembro de 1982. Disponível em: <http://dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/progam.htm>. Acesso em: 17 fev. 2021

PEREIRA, J. A.; SARAIVA, J. M. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social. **SER Social**, Brasília, v. 19, p. 168-185, 2017.

RAFANTE, P. C.; LOPES, R. E. Helena Antipoff e o desenvolvimento da Educação Especial no Brasil (1929-1961). **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas (SP), v. 13, n. 53, p. 331-356, out. 2013.

RIO DE JANEIRO. **Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011**. Disciplina a concessão de estágio não forense aos estudantes no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, 31 maio 2011.

RIO DE JANEIRO. **Resolução GPGJ nº 2.164, de 10 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a estrutura administrativa do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional e do Instituto de Educação e Pesquisa do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro e regulamenta suas atividades. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro. ANO XLIII - No 209, 13 de novembro de 2017.

RIO DE JANEIRO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. 2018. **Projeto MP Inclusivo**, Rio de Janeiro, julho 2018. Disponível em: <http://mprj.mp.br/todos-projetos/mp-inclusivo>. Acesso em: 15 fev. 2021.

RIO DE JANEIRO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Proposta de projeto: Projeto MP Inclusivo**, Rio de Janeiro, 2018

RIO DE JANEIRO. **Resolução GPGJ nº 2.316, de 13 de dezembro de 2019**. Altera a nomenclatura do Instituto de Educação e Pesquisa do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (IEP/MPRJ), que passa a denominar-se INSTITUTO DE EDUCAÇÃO ROBERTO BERNARDES BARROSO (IERBB/MPRJ). [S. 1.], 13 dez. 2019. Disponível em: http://mprj.mp.br/documents/20184/995541/resolucao_2316.pdf. Acesso em: 15 fev. 2021.

SANTOS, M. P. Educação inclusiva: redefinindo a educação especial. **Ponto de Vista**, Florianópolis, n. 3/4, p. 103-118, 2002.

SASSAKI, R. K. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão – Parte 2. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 58, set./out. 2007, p.20-30.

SHIMONO, S. O. **Educação e Trabalho**: Caminhos da Inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. 118 p. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SILVA, C. O.; ALENCA, D. N. F.; OLIVEIRA, V.; ARAÚJO, O.; SANTOS, R. A evolução da educação especial no Brasil: pontos e passos. **III CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**, 2016, NATAL. Inclusão, Direitos Humanos e Interculturalidade. CAMPINA GRANDE: REALIZE, 2016. v. 1.

SKLIAR, C. Seis perguntas sobre a questão da inclusão ou de como acabar de uma vez por todas com as velhas - e novas - fronteiras em educação. **Pro-posições**, v. 12, n. 2-3 (35-36). jul.-nov. 2001.

SOUSA, R. S.; IVENICKI, A. Multiculturalismo como política de inclusão/exclusão: um debate necessário. **Estudos sobre Educação**, Presidente Prudente-SP, v. 27, ed. 1, p. 279-399, jan./abr. 2016.

TRENTIN, V. B.; RAITZ, T. R. Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial. **Revista Educação Especial**, Santa Maria (RS), v. 31, n. 62, p. 713-726, jul./set. 2018.

UNESCO. **Declaração Mundial de Educação para Todos e Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem**. Conferência Mundial sobre Educação para Necessidades Especiais, 1990, Salamanca (Espanha). Genebra, 1990. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Amsterdã. **EUR-Lex. Acesso ao direito da União Europeia**. 1997. Disponível em: endereço eletrônico. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A11997D%2FTXT>. Acesso em: 12 fev. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva da Igualdade no Emprego. **EUR-Lex. Acesso ao direito da União Europeia**, 2000. Disponível em: endereço eletrônico. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32000L0078>. Acesso em: 12 fev. 2021.

UNICEF/ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU, 1948. Disponível em: <https://unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 fev. 2021

VERDÉLIO, A. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. **Agência Brasil**, Brasília, 26/08/2017, Direitos Humanos. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 19 fev. 2021

XAVIER, G.; CANEN, A. Multiculturalismo e educação inclusiva: contribuições da universidade para a formação continuada de professores de escolas públicas no Rio de Janeiro. **Pro-Posições**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3 (57), p. 1-18, set./dez. 2008.

XAVIER, G. Educação Inclusiva. In: CANEN, A., SANTOS, A. (Orgs.). **Educação Multicultural**: teoria e prática para professores e gestores em educação. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009, p.17-40.

APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista – Gestores

Nome:

Cargo/Função no Ministério Público do Rio de Janeiro:

Tempo de atuação no Projeto MP Inclusivo:

Formação:

Idade:

Gênero:

Raça:

1. O que você entende por inclusão?
2. Qual é a origem e quais são os principais objetivos do Projeto MP Inclusivo?
3. Qual a sua participação no Projeto MP Inclusivo?
4. Para você qual é a importância deste Projeto MP Inclusivo para as pessoas com deficiência, para o Ministério Público, para escolas envolvidas e para a sociedade brasileira?
5. Você considera que o Ministério Público do Rio de Janeiro estava preparado para promover internamente a inclusão de pessoas com deficiência? Por quê?
6. Você considera que as atividades desempenhadas no Projeto MP Inclusivo contribuíram para inclusão socioeducacional e laboral dos estagiários como deficiência?
7. Você considera que o Projeto MP Inclusivo gerou algum diferencial dentro do âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro? Quais?
8. Você participou como gestora do projeto, então esteve desde o princípio e acompanhou todo passo a passo do Projeto Piloto. Haveria alguma coisa que mudaria dentro do projeto a partir de toda essa trajetória? Quais?
9. Qual é a importância de empresas, fundações e setores públicos estarem ligados a inclusão ou terem algum projeto de inclusão como o MP Inclusivo?
10. Para você qual a relevância do conhecimento público e social sobre a Inclusão?

APÊNDICE B

Roteiro de Entrevista - Supervisores

Nome:

Cargo/Função no Ministério Público do Rio de Janeiro:

Setor em que trabalha no MP/RJ:

Formação:

Idade:

Gênero:

Raça:

Quantidade de estagiários com deficiência no setor:

Tipo de deficiência dos estagiários:

1. O que você entende como inclusão?
2. Qual a sua participação no Projeto MP Inclusivo?
3. Houve uma preparação para receber os estagiários com deficiência no seu setor?
4. Como foi a receptividade dos estagiários com deficiência pelos demais funcionários do seu setor?
5. Como foi sua relação com o(a) estagiário(a) com deficiência que foi alocado em seu setor?
6. Como o seu setor se desenvolveu ao longo dessa experiência? Para vocês como foi esta vivência?
7. Qual a sua perspectiva em relação a inclusão após a realização do Projeto MP Inclusivo?
8. Houve alguma mudança nos funcionários do setor em relação à inclusão das pessoas com deficiência após a realização do Projeto MP Inclusivo?
9. Você considera que as atividades desempenhadas no Projeto MP Inclusivo contribuíram para inclusão socioeducacional e laboral dos estagiários como deficiência?
10. Você mudaria algo no Projeto MP Inclusivo?
11. Você considera que experiência do Projeto MP Inclusivo foi relevante no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro?

APÊNDICE C**Roteiro de Entrevista - Estagiários**

Nome:

Idade:

Gênero:

Raça:

Deficiência:

Localidade onde reside:

Nível de escolaridade:

Série:

Escola de Ensino Médio:

Atendimento pela Educação Especial: () SIM () NÃO

Escola de Educação Especial:

Setor em que estagia no Projeto MP Inclusivo:

Atividades que realiza no Projeto MP Inclusivo:

Tempo de participação no Projeto MP Inclusivo:

1. O que você entende como inclusão?
2. Tendo como referência a sua vivência no contexto escolar e na sociedade como um todos, você se sente incluído ou excluído? Por quê?
3. O que você acha que é necessário para que as pessoas com deficiência se sintam incluídas na escola, na sociedade e no mercado de trabalho?
4. Como você conheceu o Projeto MP Inclusivo?
5. Por que você resolveu participar do Projeto MP Inclusivo?
6. Como foi a sua experiência como estagiário no Projeto MP Inclusivo?
7. Como foi a receptividade dos funcionários dentro do setor em que você estagiou?
8. Em relação as suas funções, você sentiu que foi proveitoso? Havia inclusão no sentido de suas tarefas?
9. A sua participação no Projeto MP Inclusivo influenciou de alguma forma o seu desempenho escolar?
10. A sua participação no Projeto MP Inclusivo contribuiu de alguma forma para sua atuação futura no mercado de trabalho?

11. A partir do que você entende como inclusão, considera que este projeto foi de fato inclusivo? Por quê?
12. Você já teve outra experiência no âmbito de estágio ou profissional? Em relação ao processo de inclusão, houve algum diferencial entre essas experiências?
13. Qual a sua perspectiva em relação a sua posição dentro da escola, da sociedade e do mercado de trabalho a partir da sua participação no Projeto MP Inclusivo?
- 14.- Que sugestões você daria para o aperfeiçoamento do Projeto MP Inclusivo?