Por fim, que desenvolver na criança o gosto pela leitura é um processo constante que se inicia com a contação de histórias em casa com a família e pode ser continuado na escola com a mediação dos professores. Através da experiência com esse projeto aprendemos que a literatura infantil é um dos meios que mais desenvolvem na criança o gosto e a curiosidade pela descoberta das palavras. Esse trabalho nos proporcionou a ampliação de conhecimentos nessa área e nos levou a refletirmos sobre as práticas desenvolvidas com a contação de histórias na sala de aula.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Fanny. Literatura infantil: gostosuras e bobices. São Paulo: Scipione, 1995.

BUSATTO, Cléo. Contar & Encantar: pequenos segredos da narrativa. Rio de Janeiro: vozes, 2003.

CHARTIER, Roger. A história entre narrativa e acontecimento. In: À Beira da Falésia. A história entre certezas e inquietudes. Trad. de Patrícia C. Ramos. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

FREIRE, Paulo. A Importância do Ato de Ler: em três artigos que se completam. 22ª ed. São Paulo: Cortez, 1988.

LDB, Lei de Diretrizes e Bases, Seção II, Art. 29, p. 16.

OLIVEIRA, Zilma Ramos. Educação Infantil: fundamentos e métodos. São Paulo: Cortez, 2002.

PEIXOTO, Mylena Kelly de Sá B. Educação Infantil: Contação de história- importante recurso para o desenvolvimento da linguagem da criança. In: Revisão do Professor, Porto Alegre, n.22 p.11-13. Abril 2006.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO

IOLANDA PEREIRA DO NASCIMENTO

RESUMO:

Com fulcro nas diretrizes, o presente estudo tem como linha mestra: a inclusão da pessoa com deficiência Intelectual no mercado de trabalho. Será abordada a questão da inclusão no processo de derrubar preconceitos e buscar qualidade de vida para todos. Enfatiza-se nele como está à inclusão em geral no mercado de trabalho, mostrando através de leis e pareceres que favorecem a inclusão, que há um aparato legal, mas que as leis A Lei 8213/91 prevê as disposições relativas ao Plano de Benefícios da Previdência Social, porém, dispõe sobre outras providências concernentes aos direitos da Pessoa com Deficiência em relação ao trabalho. A lei é de grande importância para garantir direitos e auxiliar na inclusão social, e na integração social, assegurando o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais), mas que ainda não estão sendo seguidas.

INTRODUÇÃO

A inclusão no mercado de trabalho deve ser para todos os indivíduos um momento em que ele tem acesso a todas as oportunidades para se desenvolver ao máximo como ser social, porque todos os seus processos internos serão ativados. Nesse sentido compete ao empregador ser o mediador entre a disposição de vagas para o trabalho de pessoas com Deficiência intelectual. No entanto, quando a empresa recebe um deficiente, ela muitas vezes fica sem saber como tratá-lo.

A inclusão se converte em um assunto complexo, que precisa ser estudado com carinho. Ela precisa ser vista e pensada como um todo, a partir da realidade de cada local, de cada pessoa que é portadora de deficiência (DI), além da empresa que a irá receber, e qual o profissional que interagirá com aquele indivíduo. É relevante analisa a situação de uma empresa inclusiva, pois é importante mostrar o que está sendo feito para que essa pessoa esteja recebendo cuidados compatíveis com sua dificuldade. Necessita-se conhecer melhor sobre as dificuldades de cada pessoa com deficiente, sua situação cotidiana de inclusão e de exclusão na sociedade. Ver a realidade como um todo, discutir práticas e teorias partindo de uma questão sociocultural, e não apenas dentro de uma perspectiva sociológica. É preciso adaptar o ambiente, a empresa precisa contar com o apoio dos outros funcionários para que possam disponibilizar de um ambiente receptivo para esse novo ingressante.

Uma das barreiras é a dificuldade que os empregadores têm de entender o que podem esperar de pessoas dentro da deficiência intelectual e o que fazer para garantir melhores condições de trabalho para elas. Há também a dúvida de achar que funcionários com DI não vão conseguir exercer a função estabelecida. Para que haja uma mudança real, os empregadores necessitam do compromisso de não apenas contratar, mas de manter funcionários com DI em sua equipe. Todavia, se ao iniciar o trabalho de inclusão e está não for possível, utilizar todos os recursos possíveis para que a partir destes tenha-

-se a certeza de que o DI adquiriu o comando, e que a partir desse comando possa ter o conhecimento necessário.

Ao empregador, compete a ele estar cuidando de forma diferenciada dessa deficiência quando ela se apresenta em sua empresa, e isso pressupõe que todas as ações desenvolvidas busquem a verdadeira integração, sendo bem planejadas e estruturadas, respeitando o indivíduo e oferecendo-lhe a oportunidade de aprender.

Essa constatação leva ao entendimento que importa oferecer ao deficiente intelectual condições bem simples para que ele possa interagir com o que está aprendendo, motivando, despertando o interesse do funcionário (DI) através dos meios que dispõe. Sabe-se que muitas vezes, métodos e técnicas apresentados não atendem realmente o propósito a que pretendem, e não auxiliam na sua vida funcional.

Por isso, estou abordando esse assunto, verificando se os empregadores que têm pessoas com DI estão buscando conhecimentos para uma melhor adaptação desses funcionários, e procurar entender como procedem, analisar os resultados concretos em seus locais de trabalho para garantir sua inclusão social e cidadania. Conforme a Lei de nº 13.146, Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Será abordado inicialmente o conceito de inclusão no mercado de trabalho, sob a ótica de vários autores. A metodologia estará assentada em análise bibliográfica de autores que abordam a inclusão de DI. O objetivo geral é analisar a possibilidade de inclusão do indivíduo (DI) no mercado de trabalho através de oportunidades e desafios. Os objetivos específicos estão centrados em entender se há uma preocupação do conhecimento Da deficiência pelo empregador e se a empresa atende a esse modo inclusivo, e se ela é de fato inclusiva.

Dessa maneira, espera-se realizar um estudo que possibilite entender se há uma preocupação real no processo de inclusão em um mercado de trabalho extremamente competitivo.

A problematização do trabalho foi elaborada a partir da premissa de que os portadores de DI enfrentam múltiplas barreiras em suas vidas, desde a sua mais tenra idade. Essas suas condições e especificidades merecem serem reconhecidas e analisadas, sendo levadas para o ingresso na sua vida profissional. Percebe-se que as empresas, geralmente não possuem um programa de apoio composto por profissionais de áreas para assessorar esses novos ingressantes, e que não há por enquanto uma adaptação nas empresas com a finalidade de auxiliá-los quanto às exigências determinadas pelas empresas que estão cada vez mais criteriosas.

DESENVOLVIMENTO:

ANALISANDO A INCLUSÃO DO DI NO MERCADO DE TRABALHO

A metodologia científica do trabalho está centrada na análise bibliográfica de autores que tratam do assunto inclusão, bem como no estudo daqueles que se volta para a inclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho. Também será feita pesquisa em empresas distintas na região de Mogi das Cruzes, para perceber se a inclusão dos DI acontece e como se dá o processo.

Internalizando as realidades objetivas, apropriando-se das relações que se estabelecem entre o DI e aqueles que o contratam.

A maneira como uma criança brinca ou desenha reflete sua forma de pensar e sentir, nos mostrando, quando temos olhos para ver, como se está organizando frente à realidade, construindo sua história de vida, conseguindo interagir com as pessoas e situações de modo original.

(OLIVEIRA, 1999, p 39)

Tudo isso constitui, para muitos autores, psicólogos como Vygotsky, e para psicanalistas como Freud, sua formação psíquica possibilitando que haja colaboração para construir este mundo que está inacabado. O nível em que está em seu grupo será a medida da sua vida cotidiana, de suas relações familiares e sociais. Normalmente durante sua vida a pessoa pertence e colabora em vários grupos sociais, permitindo que haja um intercâmbio de ideias, cada vez mais amplo. O DI, sua cultura, seus valores e sua maneira de agir, tudo isso faz com que ele tenha certa dificuldade na hora da interação social, mas com certeza ele aprende através dos grupos sociais. Da mesma forma como o grupo no qual ele interage influencia toda a vida desse indivíduo fazendo com que ele possa participar ativamente como profissional. No entanto, apesar da legislação e da existência de políticas públicas que garantem a inclusão no mercado de trabalho, é notório que não ocorre uma anexação como de fato deveria suceder. Infelizmente as empresas a qual visitei, notei a dificuldade do DI em se manter no mercado de trabalho, notei uma realidade que acaba sendo excludente. Por isso, é importante o apoio, não só por meio de leis, mas também estimular suas capacidades e desenvolver suas habilidades existentes que não são exercitadas.

Além da família, outro grupo social que modifica de forma decisiva o cidadão é a escola, que realiza através de normas, de re-

gras já estabelecidas e institucionalizadas, a inserção da criança em um mundo mais amplo. Para um conhecimento da situação da criança em sua relação com a aprendizagem, é necessário conceituar educação.

Muito docente ainda hoje não compreende que a educação é um típico "que fazer" humano. É uma atividade que se caracteriza por uma preocupação, por uma finalidade a ser atingida. (DAVIS apud LEITE, 1973, p. 39)

Por isso, em sociedade, a educação segundo Leite (1973) se manifesta não como um fim em si mesma, mas como um instrumento útil à manutenção ou transformação social. E o autor afirma:

No entanto, aceitaremos a idéia de que o objetivo mais importante é verificar como os indivíduos se transformam em grupos. Mais especificamente, procuramos descobrir como um conjunto de indivíduos separados organiza ou combinam, através da interação social, suas diferentes preferências sociais e de tarefa. (DAVIS apud LEITE, 1973, p. 39)

De acordo com LODI e HARRISON (1998) um ensino de qualidade deverá sempre ser fundamentado no "trabalho coletivo", assim como em um local de trabalho, que irá enfatizar a harmonia, o entrosamento que devem existir entre o empregador e funcionários. Muitos docentes resistem em mudar sua forma de trabalhar, descuidam de refletir sobre a aula e sobre os alunos que lhe são confiados, cristalizando comportamentos que os levam, quase sempre, ao preconceito diante do aluno, cujo comportamento foge aos padrões por ele, inconscientemente, estabelecido.

Assim, o conformismo, a imobilidade, a passividade, a aceitação

de métodos pedagógicos antiquados e desmotivadores, existem em um mundo em que, a realidade que cerca o aluno é tecnologicamente dinâmico. Isso faz com que haja um descompasso entre escola, professor e a vida profissional de um aluno com DI.

A aula ministrada precisa se transformar em um contrato,

envolvendo cumplicidade de ambas as partes (aluno e professor), com um denominador comum, que é o aprendizado de habilidades e conteúdos significativos nas diversas disciplinas, independentemente das condições físicas e intelectuais dos seus alunos.

Todavia, estes elementos dinâmicos surgem de um diálogo permanente entre as partes, desde o primeiro encontro, onde o professor se interessará pela vida dos alunos, para compreendê-la, conhecê-la; ocasião em que nascerá a empatia entre ambos. Este sentimento único se manterá por meio de características complementares: a competência do professor, que pressupõe o domínio do conhecimento da matéria, a motivação da aula, a dosagem dos conteúdos, o uso de metodologias facilitadoras de aprendizagem, a avaliação, acontecerá de acordo com o ritmo dos alunos e ainda o reforço e recuperação contínua, toda vez em que for diagnosticada a não-aprendizagem.

Quando essas premissas não são atendidas, se observa eclodir

antagonismos e conflitos, que transformam as relações em verdadeiras batalhas futuras. Deveria haver uma maior divulgação das políticas públicas em relação ao ingresso dos deficientes e o mercado de trabalho, não podendo esquecer-se de dar um melhor esclarecimento sobre a deficiência intelectual.

UMA BREVE HISTÓRIA DO ENTENDIEMTO DA DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Ao longo do tempo, as pessoas com deficiência intelectual foram vistas de diferentes maneiras: como: aberrações, idiotas, imbecis, pessoas enigmáticas com superpoderes. Até aquele tempo, as pessoas com deficiência intelectual eram vistas como uma forma de castigo para a família, muitas eram abandonadas.

Na Roma antiga, as crianças consideradas com algum defeito, eram atiradas nos rios mais fundos, ou de penhascos bem altos. Os egípcios matavam seus deficientes com marretadas na cabeça e os enterravam em urnas nos sarcófagos, acreditando que assim, a alma se purificaria e voltaria perfeita em beleza e inteligência. (CORREIA, 1997)

Visto que o direito à igualdade e a cidadania fez-se relevante para nossa sociedade, o ponto de vista foi modificando, mas, as pessoas ainda têm a imagem dos indivíduos com deficiência intelectual como coitados. Lamentavelmente até esse tempo é comum viabilizar atitudes e comportamento mais evidenciado na proteção do que no desenvolvimento da independência e autonomia. Ainda por cima, a confusão com a doença mental moveu muitas pessoas com deficiência a serem atendidas pela medicina em instituições especializadas que afastavam muitas pessoas do convívio familiar.

A ideia de inclusão surgiu para derrubar a prática da exclusão social a que foram expostas as pessoas com deficiência por vários séculos. A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e incapazes de trabalhar, características essas atribuídas indistintamente à todos os portadores ou que tiveram alguma deficiência (SASSAKI, 1997, p. 30-31).

Em 2004, a Organização Pan Americana da Saúde (OPAS) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) admitiram a modificação do

termo deficiência mental por deficiência intelectual. A transformação considera dois pontos: na primeira instância, o termo intelectual se refere ao funcionamento do intelecto. Em segundo lugar, doença mental e deficiência mental não são semelhantes.

Com a modificação da terminologia, a OMS demostra um parecer clínico e a deficiência intelectual passa ser compreendia como funcionamento intelectual global consideravelmente abaixo da média, que é relacionada com duas ou mais limitações das áreas do comportamento adaptativo.

De acordo a Declaração de Salamanca: Toda vida humana tem valor e todo ser humano deve ter opções significativas para fazer escolhas sobre questões que afetem sua vida; Os princípios básicos da Filosofia de Vida Independente são os direitos humanos, a autodeterminação, a autoajuda, o apoio entre pares, o empoderamento, a inclusão na comunidade, a inclusão de todas as deficiências, o correrem riscos e a integração; A Filosofia de Vida Independente reconhece a importância de aceitarmos a responsabilidade por nossa vida e por nossas ações e, ao mesmo tempo, a importância da comunidade para promovermos Vida Independente; Nós reconhecemos a importância da educação inclusiva e igualitária, das oportunidades de emprego e empreendimento, da tecnologia assistiva, dos serviços de atendentes pessoais, do transporte acessível e dos ambientes sem barreiras para promovermos Vida Independente; A Filosofia e os Princípios de Vida Independente têm aplicações em âmbito mundial e deverão ser implementados nos níveis local, nacional e internacional, independentemente da deficiência, sexo, religião, raça, idioma, etnia, filiação política, idade ou orientação sexual. Nós nos comprometemos com o seguinte Plano de Ação a fim de assegurarmos a continuidade e a promoção de Vida Independente e a disseminação da Filosofia de Vida Independente:

Dessa maneira o reconhecimento deve valorizar as suas diferenças e potencialidades, bem como de suas necessidades educacionais especiais no processo de ensino e aprendizagem, constituindo e ampliando os valores, atitudes, conhecimentos, habilidades e competências. Assim eles poderão ter a capacidade de participação na vida social, política e econômica.

Todos podem aprender:

“As maiores dificuldades não estão na aprendizagem, mas na rotina”. É uma oração instigadora essa, pois coloca “em xeque afirmativo como: “As dificuldades dele são muitas, É impossível ensiná-lo”. “Ele não olha nem um minuto para coisa alguma. Como pode aprender?”

A proposta do CFN vem de encontro a questões como as colocadas acima. Por propor uma perspectiva experimental, na medida em que sugere a avaliação dos resultados e dos procedimentos de ensino para que o profissional tenha um termômetro se a maneira como está ensinando está sendo efetiva ou se deverá buscar outra. Sugere um deslocamento do ângulo de observação futura. Retira-o do indivíduo e dirigi-o às técnicas e procedimentos que vêm sendo utilizadas pelos profissionais e técnicos.

As pessoas portadoras de deficiências podem aprender muitas coisas, porém, o empregador necessita analisar qual a melhor forma de ensinar, quais os melhores procedimentos. Segundo Suplino (2005) em uma situação de ensino, um aluno apresentava o comportamento de girar a cabeça para um lado e para o outro, aparentemente não prestava atenção a coisa alguma. Observando com maior cuidado, percebesse que seu olhar se fixava por alguns segundos na tarefa proposta.

Ele emitia sons ao mesmo tempo em que girava a cabeça. A professora continuava trabalhando com ele. Chamando-lhe a atenção para o trabalho que estava sendo desenvolvido. Elogiando-o por estar olhando, cada vez que ele direcionava o olhar

A tarefa tinha duração de 15’ e ao longo desse tempo a professora procedia sempre da mesma maneira. Não se referia em nenhum momento aos comportamentos inadequados. O trabalho com essa criança seguiu um padrão semelhante nas diferentes atividades que eram propostas. A professora concentrava-se em explorar os poucos segundos que ele era capaz de dirigir sua atenção ao que quer que fosse, em lugar de afirmar a impossibilidade de ensinar, baseada no baixo índice de atenção que a criança possuía. Caso ela assim procedesse, estaria ocorrendo uma inversão de valores, uma vez que estava claro que a criança precisava aprender a dirigir sua atenção às coisas. Isso era o que deveria ser ensinado ou esperado. O aluno cujo comportamento foi descrito anteriormente, ao final de dois meses, era capaz de começar e terminar uma tarefa com o tempo de permanência da mesma e atenção que fossem requeridos (SUPLINO, 2005). .

CONSIDERAÇÕES

Os direitos das pessoas com deficiência no Brasil concederam a partir das políticas de inclusão social sendo como principal referência a Constituição de 1988 que garante às pessoas com deficiência diversos direitos, tendo como principal finalidade a busca contínua da igualdade das pessoas. Com a conquista da lei de cota para PCD, as empresas precisam proporcionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de modo que possibilite abrir e reservar vagas para empregar pessoas com deficiência.

Com a implementação das políticas