

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
GISELE MACEDO NOVAES**

**A MEDIAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NA INSERÇÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
Considerações sobre a atuação profissional**

Juiz de Fora
2017

GISELE MACEDO NOVAES

**A MEDIAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NA INSERÇÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
Considerações sobre a atuação profissional**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Unidade de Aprendizagem de Projeto de
TCC, do Curso de Serviço Social da UNISUL,
sob orientação da professora Ivana Marcomim.

Juiz de Fora

2017

GLOSSÁRIO

Atendidos: são as pessoas que são cadastradas no Instituto Bruno, e têm algum atendimento nos serviços lá oferecidos, como: fisioterapia, fonoaudiologia, psicologia, Terapia ocupacional e serviço social.

Acompanhados: são as famílias que são cadastradas pelo Instituto, mas não têm atendimentos diretos na instituição, por serem atendidas em outras instituições.

Trabalho: é o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. É o resultado de um conjunto de atividades realizadas, enquanto o trabalho é uma tarefa que não necessariamente confere ao trabalhador uma recompensa financeira. Trabalho é a atividade exercida com um objetivo definido.

Emprego: é o cargo que o indivíduo ocupa em uma empresa ou instituição, onde o seu trabalho (físico e/ou mental) é devidamente remunerado.

Habilitação profissional: corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

Deficiência: uma deficiência é qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Representa a exteriorização de um estado patológico e, em princípio, reflete distúrbios no nível do órgão.

Incapacidade: uma incapacidade é qualquer restrição ou falta de habilidade (resultante de uma deficiência) para realizar uma atividade na forma considerada “normal” para um ser humano. Representa a objetivação de uma deficiência e, como tal, reflete distúrbios na pessoa.

Desvantagem: uma desvantagem para um dado indivíduo, derivada de uma incapacidade ou deficiência, limita ou previne o cumprimento de um papel que é normal para esse indivíduo (dependendo da idade, do sexo e de fatores socioculturais). A desvantagem refere-se ao valor atribuído à situação ou experiência individual, quando sai do normal.

Caracteriza-se por uma discordância entre o desempenho ou condição individual e a expectativa do próprio indivíduo ou do grupo do qual é membro. A desvantagem representa, assim, a socialização de uma incapacidade ou deficiência e, como tal, reflete as consequências para o indivíduo – culturais, econômicas e ambientais – que decorrem da presença da incapacidade ou deficiência.

Cegueira: há perda total da visão ou pouquíssima capacidade de enxergar, o que leva a pessoa a necessitar do Sistema Braille como meio de leitura e escrita.

Baixa visão ou visão subnormal: caracteriza-se pelo comprometimento do funcionamento visual dos olhos, mesmo após tratamento ou correção. As pessoas com baixa visão podem ler textos impressos ampliados, ou com uso de recursos óticos especiais

SUMÁRIO

GLOSSÁRIO	2
SUMÁRIO	4
1 INTRODUÇÃO	5
2 OS DIREITOS DA PESSOA DA COM DEFICIÊNCIA NO CENÁRIO BRASILEIRO: O CASO DA DEFICIÊNCIA VISUAL	10
3 O INSTITUTO BRUNO COMO ESPAÇO DE ATENÇÃO AO DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	23
4 A MEDIAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NA DEFESA E GARANTIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL: A EXPERIÊNCIA DO INSTITUTO BRUNO	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
6 REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

A questão da deficiência, de qualquer natureza, desafia aspectos culturais, políticos, educacionais e profissionais na maior parte das sociedades. Além dos aspectos subjetivos ou qualitativos que envolvem esta questão, há desafios de natureza quantitativa, pois não são poucos os cidadãos discriminados, excluídos pela sua condição diferenciada de vida.

Ao se falar de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, este desafio se torna ainda maior, muito embora já se disponha de legislação que busca assegurar minimamente este direito.

A questão da deficiência visual assume peculiaridades, a exemplo das demais deficiências, que requerem mediações e adaptações específicas, uma vez que há exigências próprias para que o sujeito em tal condição se insira no mercado de trabalho, que tende a ser cada vez mais exigente.

Segundo dados do IBGE (2010), no Brasil, mais de 6,5 milhões de pessoas têm alguma deficiência visual: sendo 528.624 pessoas são incapazes de enxergar (cegos), 6.056.654 pessoas possuem baixa visão ou visão subnormal (grande e permanente dificuldade de enxergar), e outros 29 milhões de pessoas declararam possuir alguma dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes.

Do total da população brasileira, 23,9% (45,6 milhões de pessoas) declararam ter algum tipo de deficiência. Entre as deficiências declaradas, a mais comum foi a visual, atingindo 3,5% da população. Em seguida, ficaram: problemas motores (2,3%), intelectuais (1,4%) e auditivos (1,1%). Segundo a Organização Mundial da Saúde, as principais causas de cegueira no Brasil são: catarata, glaucoma, retinopatia diabética, cegueira infantil e degeneração macular. (idem).

Partindo desta realidade, o presente estudo busca refletir sobre os desafios para inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, partindo da

experiência de estágio curricular em Serviço Social desenvolvido junto à Instituição Instituto Bruno Viana, durante o período de 12/08/2016 a 27/10/2017.

Serão abordadas as leis que permeiam esta temática, de forma a trazer para a discussão as exigências e desafios para garantir os direitos e, efetivamente, consolidar a inserção do deficiente visual no mercado de trabalho.

Ressalta-se que o direito ao trabalho/emprego é garantido a todos, dado pela Constituição Federal/88 e diversas outras leis elencadas durante este trabalho. Além disso, sabe-se que o emprego é de extrema importância para a vida de todo ser humano, uma vez que é através dele que se obtém renda necessária para a vida em sociedade.

E quando se fala do trabalho da pessoa com deficiência visual, sabemos que não é só a questão de emprego por estar empregado, mais vai muito além disso, pois para este público isso é questão de dignidade, sociabilidade, complementação de renda e melhores condições de vida.

Deste modo, a natureza da reflexão aqui proposta envolve o questionamento sobre: qual a contribuição do Serviço Social para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Dentro desta temática serão abordados a importância e o trabalho do serviço social na mediação deste processo, considerando a prática desenvolvida junto a uma organização de terceiro setor, que se vincula à rede de garantia de direitos que devem ser efetivados a este segmento. Serão abordados o trabalho de mediação do Serviço Social para a inserção do deficiente visual no mercado de trabalho, trazendo para a discussão a função de suma importância deste profissional nesta temática.

Deste modo, o presente trabalho objetiva refletir sobre as contribuições do Serviço Social para inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho.

Consideram-se como objetivos específicos: compreender a legislação vigente relativa à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; identificar o perfil das pessoas com deficiência aptas a sua inserção no mercado de trabalho no contexto do Instituto Bruno; descrever a atuação do serviço social no

contexto da organização campo de estágio; e refletir sobre as perspectivas a serem consideradas para evolução do processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a partir das contribuições do serviço social.

A metodologia utilizada para elaboração do trabalho foi de estudo de caso, com abordagem exploratória, e pesquisa bibliográfica em obras literárias, que falam sobre a atuação do assistente social no terceiro setor; matérias sobre a pessoa com deficiência; sobre o mercado de trabalho; e leis que regem a questão da pessoa com deficiência visual no Brasil. O levantamento de dados considerou indicadores com abordagem quanti-qualitativa por levantamento documental.

A relevância do estudo reside não somente na compreensão da atuação profissional no contexto citado, mas na compreensão de que, para além das questões emocionais e psicológicas do deficiente visual, há também a questão financeira, pois através do trabalho ele busca se sentir útil, e também participar da ajuda financeira da sua família. Sabe-se que somente os benefícios previdenciários e/ou assistenciais não são suficientes para a manutenção dessas pessoas e suas famílias; muitos deles veem no trabalho uma forma de ajudar sua família, e não se tornar mais um fardo para elas.

Daí nasce este trabalho, que verifica como é a aplicação das leis pertinentes desde a capacitação até a inserção do deficiente no mercado de trabalho, de forma a permitir que ele se mantenha através de seu trabalho, agregando realização pessoal e profissional, e gerando certa independência financeira. E sabe-se que o mercado de trabalho, em sua maioria, não está preparado para receber estas pessoas.

Este trabalho adquire relevância uma vez que vemos que os deficientes cada vez mais estão sendo excluídos do mercado de trabalho. Autores como Aranha (1995) e Glatt (2003) evidenciam episódios excludentes que marcaram a vida das pessoas com deficiência.

No entendimento de Aranha, para o sistema econômico capitalista, a deficiência é sinônimo de improdutividade e desvio. Então:

[...] multideterminada por fatores que, aliados aos valores do sistema vigente na sociedade, levam à segregação e estigmatização dos indivíduos deficientes. Estes, por sua vez, são considerados incapazes e fracos, pois não se enquadram nos moldes produtivos do sistema capitalista. Portanto, a deficiência é vista como uma condição desvalorizada em nosso contexto social (ARANHA, 1991 / 1995, p.3).

Para Glat (1995), tanto a forma de comportamento das pessoas com deficiência na sociedade como a interação da sociedade com essas pessoas são determinantes no que diz respeito à construção dos rótulos e dos valores pelos quais passarão a ser identificados. Isso é, de certa forma, indicativo de responsabilização do contexto social pela construção da deficiência.

Da mesma forma, Glat (2003) chama a atenção para o fato de que a deficiência não é unicamente inerente às pessoas, descontextualizada do meio social. Para tais pesquisadores, deficiência é um conceito que deve englobar o contexto socioeconômico e político de nossa época, bem como as influências culturais presentes na construção desse sujeito concreto.

Desde a antiguidade até os dias atuais, apesar do arcabouço legal, da criminalização da discriminação, vemos, na prática, que as políticas públicas se tornam ineficientes quando se tratam de garantir o direito ao trabalho e inclusão social das pessoas com deficiência, onde se inserem as organizações de terceiro setor com trabalhos estratégicos para este segmento e tantos outros.

Quando verificamos a condição dos deficientes visuais, percebemos que são raras as ofertas de trabalho para estes. Então surge a necessidade de capacitá-los, de modo que possam trabalhar, e do seu trabalho gerar renda e auxiliar as suas famílias. Os próprios deficientes visuais sentem necessidade de serem úteis e de ajudarem financeiramente as suas famílias, a um tempo se realizando pessoal e profissionalmente e, por outro, se tornando mais independentes financeiramente.

Essa capacitação será refletida em sua vida pessoal, na sociedade e no ambiente de trabalho de diversas formas, conforme Telford (1978, p.55): “Todas as atividades que visam ao desenvolvimento global do indivíduo vão refletir direta e indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente”.

Para as empresas, o conhecimento sobre acessibilidade e formas de atendimento ao empregado deficiente, sobre a adequação da rotina de trabalho, propiciará um ambiente de respeito e acolhimento ao empregado, permitindo que ele desenvolva seu trabalho com mais eficiência, e isso evitará situações de "bullying" e outras formas de preconceito, além de reduzir os riscos de acidentes envolvendo seus funcionários.

Permitirá também que o empregado possa se desenvolver pessoal e profissionalmente, sendo capaz de realizar seu trabalho com dedicação, trazendo resultados para a empresa e para a sociedade, elevando sua autoestima e evitando a rotatividade e gastos com treinamentos improdutivos, desgastes de uma contratação improdutiva e constrangedora, imposta pela Lei de cotas para deficientes.

Neste contexto, ao refletir sobre as contribuições do Serviço Social para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pretende-se muito mais do que evidenciar as competências atinentes a esta profissão, ao reforçar o valor e a relevância de todo e qualquer trabalho que reconheça e faça valer os direitos das pessoas que se veem em alguma condição de marginalização e exclusão pela condição de vida que possuem, o que, em outras palavras, representa reconhecer sua condição de cidadania.

2 OS DIREITOS DA PESSOA DA COM DEFICIÊNCIA NO CENÁRIO BRASILEIRO: O CASO DA DEFICIÊNCIA VISUAL

Ao abordar a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, cabe ressaltar algumas definições sobre o tema.

Em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um sistema de classificação de deficiências, visando à criação de uma linguagem comum para a pesquisa e a prática clínica, intitulado, na tradução portuguesa de 1989: Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID).

Abaixo, seguem as definições de deficiência, incapacidade e desvantagem, segundo a reimpressão da CIDID 1993:

Deficiência: Uma deficiência é qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Representa a exteriorização de um estado patológico e, em princípio, reflete distúrbios no nível do órgão.

Incapacidade: Uma incapacidade é qualquer restrição ou falta de habilidade (resultante de uma deficiência) para realizar uma atividade na forma considerada “normal” para um ser humano. Representa a objetivação de uma deficiência e, como tal, reflete distúrbios na pessoa.

Desvantagem: Uma desvantagem para um dado indivíduo, derivada de uma incapacidade ou deficiência, limita ou previne o cumprimento de um papel que é normal para esse indivíduo (dependendo da idade, do sexo e de fatores socioculturais). A desvantagem refere-se ao valor atribuído à situação ou experiência individual, quando sai do normal. Caracteriza-se por uma discordância entre o desempenho ou condição individual e a expectativa do próprio indivíduo ou do grupo do qual é membro. A desvantagem representa, assim, a socialização de uma incapacidade ou deficiência e, como tal, reflete as consequências para o indivíduo – culturais, econômicas e ambientais – que decorrem da presença da incapacidade ou deficiência.¹

A CIDID gerou críticas e polêmica, principalmente pelo conceito de desvantagem, o que provocou um processo de revisão promovido pela própria OMS, que culminou na publicação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, a CIF.

Embora definida em relação a um contexto social qualquer, a desvantagem não decorre do preconceito e exclusão que emanam do contexto no qual a pessoa com deficiência vive. O preconceito e a exclusão são o resultado da deficiência ou incapacidade da pessoa.

¹ Fonte: informação retirada do site: <https://www.fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/o-que-e-deficiencia/>

No caso da deficiência visual, esta é definida como a perda total ou parcial, congênita ou adquirida, da visão. O nível de acuidade visual pode variar, o que determina dois grupos de deficiência.

Conforme publicação da Fundação Dorina Dowill :

Cegueira – há perda total da visão ou pouquíssima capacidade de enxergar, o que leva a pessoa a necessitar do Sistema Braille como meio de leitura e escrita.

Baixa visão ou visão subnormal – caracteriza-se pelo comprometimento do funcionamento visual dos olhos, mesmo após tratamento ou correção. As pessoas com baixa visão podem ler textos impressos ampliados ou com uso de recursos óticos especiais.²

E o que seria a pessoa com deficiência?

A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa, também, pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem, se expressa, voluntaria ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiências.

Ao longo dos anos, os termos que definem a deficiência foram adequando-se à evolução da ciência e da sociedade. Atualmente, o termo correto a ser utilizado é “Pessoa com Deficiência”, que faz parte do texto aprovado pela Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006, e ratificada, no Brasil, em julho de 2008.

E dentro do contexto, o que seria Trabalho e Empregabilidade?

O termo foi criado por Minarelli (1990), e nos remete à capacidade de um profissional estar empregado e, muito mais do que isso, à capacidade de esse profissional ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho.

Atualmente, é cada vez mais comum encontrar pessoas com alguma deficiência, exercendo atividades nas mais variadas áreas. No mundo empresarial, a cada ano, fica mais fácil perceber que a presença de uma deficiência não é impedimento para exercer muitas funções.

² Fonte: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm

Não existe vaga especialmente indicada para a pessoa com deficiência. Assim como para qualquer outro candidato, o critério de seleção baseia-se nas competências e no perfil profissional, pois é importante o potencial laboral de cada indivíduo.

O trabalho faz parte da vida, e não é diferente para pessoas com deficiência visual. Historicamente, essas pessoas sempre foram marginalizadas, mas, recentemente, por meio do acesso ao trabalho, busca-se a diminuição da exclusão social desse grupo, o aumento da participação política e o crescimento de sua autoestima, autonomia e independência como cidadão.

Embora os movimentos sociais pelos direitos do cidadão venham crescendo nas últimas décadas, criando-se leis específicas e estatutos para garantir direitos específicos de grupos e minorias, em 1948, a Organização das Nações Unidas adotou a Declaração Universal dos direitos humanos. Em seu preâmbulo, ela cita: “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”

Em seu artigo 7º, menciona ainda: “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito à proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

O Artigo 23º diz ainda que: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Embora o texto não especifique a condição de deficiente, fica subentendido que eles também são abrangidos por essa Carta Magna e, portanto, devem ser tratados como iguais e respeitados em suas necessidades especiais.

No Brasil existem várias leis que buscam garantir os direitos da Pessoa com Deficiência. E dentre outros ordenamentos jurídicos que tratam da questão, temos a Constituição Federal de 1988, e aquelas de natureza específica, como a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 – a Lei de Acessibilidade, e a Lei nº 13.146, de 6 julho de 2015, que é a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

(Estatuto da Pessoa com Deficiência); a Lei 8.213/91, criada em 24 de Julho de 1991; e a Lei de contratação de Deficientes nas Empresas, entre outras que iremos abordar nesta parte do trabalho.

Na Constituição Federal de 1988 temos vários artigos que tratam da responsabilidade da União, dos estados e dos municípios para com as pessoas com Deficiência, bem como dos direitos dos cidadãos em geral, e dos deficientes especificamente.

Art. 7º. - XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 37. - VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

I - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010) ³

O Brasil possui uma legislação específica quando é abordada a questão da acessibilidade: a Lei da Acessibilidade – Lei nº 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. E, através do decreto-lei nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamenta as Leis números 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro

³ Informação retirada do site do Planalto : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm

de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

O documento estipula prazos e regulamenta o atendimento às necessidades específicas de pessoas com deficiência, no que concerne a projetos de natureza arquitetônica e urbanística, de comunicação e informação, de transporte coletivo, bem como a execução de qualquer tipo de obra com destinação pública ou coletiva.

A lei de acessibilidade estabelece as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.⁴

Nesta Lei, destacamos alguns conceitos:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, por pessoa com deficiência, com segurança e autonomia, de espaços públicos ou privados, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, tanto na zona urbana como na rural.

II - barreiras: qualquer obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, restringindo seu acesso à comunicação, à informação, e à circulação com segurança.

III - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que possa limitar sua participação plena e efetiva na sociedade se não lhes for dada condição de acessibilidade.

VI - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como a pavimentação, saneamento (tratamento e distribuição de água e esgoto), energia elétrica e iluminação pública, serviços de comunicação.

VII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, etc.

VIII - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência.

IX - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações (idem).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em vigor desde 2 de janeiro de 2016, traz regras e orientações à promoção dos direitos e liberdades das

⁴ Informação retirada do site do Planalto : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm

peças com deficiência, e é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à inclusão social e cidadania a esse público.

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes..., à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura,..., à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos,... entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.⁵

O direito à igualdade e não discriminação, assegurado em lei, é responsabilidade do Estado, da sociedade e da família; determina prioridade ao deficiente para a efetivação dos seus direitos e liberdades, devendo oferecer adaptações necessárias e tecnologias assistivas, e garantir o seu bem estar pessoal e socioeconômico.

Em relação ao trabalho, a Lei dispõe:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções,

⁵ Informação retirada do site do Planalto: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm

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.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.⁶

Em relação à habilitação profissional e reabilitação profissional, a lei prevê que é dever do poder público a implementação de programas e serviços para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse, baseada em critérios de equipe multidisciplinar que deve ser integrada por profissionais de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional. O objetivo do programa de habilitação ou de reabilitação é possibilitar que a pessoa com deficiência restaure sua capacidade e habilidade profissional, ou adquira novas capacidades e habilidades de trabalho.

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas.

Cabe destacar a convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em 13 de dezembro de 2006, em reunião da Assembleia Geral, para comemorar o Dia Internacional dos Direitos Humanos, é um marco para muitos militantes da justiça e equidade sociais e para seu público destinatário.

⁶ Informação retirada do site do planalto: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

A lei de cotas, Lei nº 8.213/91, que regulamenta cotas para deficientes e pessoas com deficiência, dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação dessas pessoas:

Art. 93 – a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento (2% a 5%) dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção:

Quantidade de funcionários	Porcentagem de beneficiários reabilitados
até 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1.000	4%
acima de 1.001	5%

Ainda dentro do âmbito normativo, temos as normas técnicas ABNT NBR 050, de 2015 – norma de acessibilidade gratuita – que foi publicada pelo Comitê de Acessibilidade a Edificações Mobiliárias, Espaços e Equipamentos Urbanos, a NBR 9050, de setembro de 1994. As normas de acessibilidade são as de interesse social e são citadas pelas Leis Federais de Acessibilidade. Por isso, em 2004, a ABNT firmou acordo com o Ministério Público Federal para a divulgação e acesso das normas por qualquer cidadão interessado.

Por meio do Comitê Brasileiro de Acessibilidade (ABNT/CB-40), desde 2000, a ABNT atua na produção das normas técnicas no campo de acessibilidade atendendo aos preceitos de desenho universal, estabelecendo requisitos que sejam adotados em edificações, espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, meios de transporte, meios de comunicação de qualquer natureza, e seus acessórios, para que possam ser utilizados por pessoas com deficiência.⁷

Ela estipula normas que norteiam a implementação das mudanças ambientais, de forma a eliminar as barreiras arquitetônicas.

⁷ Fonte informação retirada do site da ABNT : <http://www.abnt.org.br/cb-40>

A Lei nº 10.754/2003 altera a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que "dispõe sobre a isenção do Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física e aos destinados ao transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física.

A lei de isenção de IPI, IOF, ICMS e IPVA para deficientes, conhecida como lei de isenção, que as pessoas com deficiência física, visual, mental severa ou profunda, ou autistas, ainda que menores de dezoito anos, poderão adquirir, diretamente ou por intermédio de seu representante legal, com isenção do IPI, automóvel de passageiros ou veículo de uso misto, de fabricação nacional, classificado na posição 87.03 da Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (Tipi).

A Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, a Lei do cão-guia, regulamenta o direito de a pessoa com deficiência visual usuária de cão-guia ingressar e permanecer com o animal em todos os locais públicos ou privados de uso coletivo.

No Brasil, existem cerca de 30 milhões de deficientes, cerca de 10% segundo Censo (2000) de toda população. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou os dados da RAIS 2010, onde é possível visualizar que grande parte das pessoas portadoras de deficiência, empregadas no mercado formal, tem o ensino médio completo. São 306 mil empregados no Brasil, ou seja, apenas 1% das pessoas com deficiência tem emprego formal.

Dentre os tipos de deficiência pesquisados, a visual é a mais representativa e atingem 3,6% dos brasileiros, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde, que consultou 64 mil domicílios, em 2013. Segundo dados de 2015, divulgados no Portal Brasil, existem no país 6,5 milhões de pessoas com deficiência visual.

A Lei 8.213/91, criada em 24 de Julho de 1991 e determina cotas mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência, para as empresas com 100 ou mais empregados. De acordo com a lei de cotas, as empresas, que têm entre 100 e 200 empregados, devem reservar pelo menos 2% das quantidades de vagas para

profissionais com deficiência; até 500 empregados, a cota sobe para 3%; com até 1.000 empregados, 4%; e acima de 1.000, a cota é de 5%.O descumprimento pode gerar multa que varia de R\$1.195,13 a R\$ 119.512,33, conforme a portaria 1.199, de 28 de outubro de 2003.

Ao abordarmos a legislação que trata sobre os direitos dos deficientes, não podemos deixar de citar a Lei 8.742/93, a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que dispõe sobre a organização da Assistência Social, cabendo ressaltar as alterações oriundas da lei nº 12.435/2011, que altera a Lei nº 8.742/93, que dispõe sobre a organização da Assistência social.

Art. 2º A assistência social tem por objetivos: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011):

d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 6º-D. As instalações dos Cras e dos Creas devem ser compatíveis com os serviços neles ofertados, com espaços para trabalhos em grupo e ambientes específicos para recepção e atendimento reservado das famílias e indivíduos, assegurada a acessibilidade às pessoas idosas e com deficiência. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011).⁸

O Benefício de Prestação Continuada (BPC), previsto no artigo 20 da Lei 12.435/2011, em seus parágrafos, é concedido à pessoa com deficiência, que tenha impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que restrinja ou impeça sua participação social plena e efetiva, tornando-a incapaz de prover sua manutenção, quando a renda familiar (per capita) for menor que ¼ do salário-mínimo.

A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência, composta por avaliação médica e avaliação social, realizadas por médicos peritos e por

⁸ Informação extraída do site do planalto:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm

assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), devendo ser revista a cada dois anos. Observado que o desenvolvimento das capacidades cognitivas, motoras ou educacionais e a realização de atividades não remuneradas de habilitação e reabilitação, entre outras, não constituem motivo de suspensão ou cessação do benefício da pessoa com deficiência.

A Lei 8662/93, Código de ética do Assistente Social, trata indiretamente a questão da pessoa com deficiência quando traz, no seu artigo 4º, as competências do Assistente Social:

Art. 4º Constituem competências do Assistente Social:

VI - planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais;

XI - realizar estudos sócio-econômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades.⁹

Uma vez que se constituem como competência do assistente social as demandas relativas a benefícios, e a realização dos estudos socioeconômicos para o pleiteamento dos benefícios.

O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) foi criado em 15 de julho de 2005 pela Resolução nº 130 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que aprova a Norma Operacional Básica da Assistência Social (NOB/SUAS), sendo gerido pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

O sistema é de extrema importância para o fortalecimento da cidadania no Brasil, pois tem como premissa consolidar a rede de atendimento sócio-assistencial do país. O sistema proporciona proteção social à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e às populações em situação de risco, às pessoas que utilizam a rua para moradia, bem como à habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e à promoção de sua integração à vida comunitária, além de integração ao mercado de trabalho.

A Lei Federal no 12.435/2011 regulamenta o SUAS e altera alguns dispositivos da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) – Lei no 8.742/1993. Com a aprovação da Lei, o SUAS, antes colocado como uma orientação para os

⁹ Informação extraída do site do planalto: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8662.htm

municípios, passa a ser de observância obrigatória para os órgãos gestores, bem como para os operadores do direito. A medida poderá contribuir para o fortalecimento do SUAS e para a garantia de direitos dos usuários, o que tem alcance sobre a pessoa com deficiência e seus direitos.

O Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04 explicitam o que é deficiência visual. Pode ser enquadrado como deficiente visual o indivíduo que apresentar: Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menos que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; Baixa Visão – acuidade visual compreendida entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; Pessoas com baixa visão – são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida... Essas pessoas podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância a luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual. Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°, há a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

A inclusão das pessoas com baixa visão como deficientes se deu a partir da edição do Decreto nº 5.296/04.

Embora exista hoje no país todo um aparato legal para inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, e ainda outras tantas leis contra discriminação, “...muitas pessoas com deficiência buscam oportunidades no mercado, porém possuem grande dificuldade em se colocar. Os motivos pelas quais desejam trabalhar são os mesmos de todas as pessoas: obter renda para o seu sustento e de sua família e obter satisfação profissional” (LENGNIK-HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008, in PEREZ, 2013). Entre outros motivos para a não contratação de pessoas com deficiência está a existência de crenças estereotipadas, sem nenhuma evidência científica, da incapacidade laboral das pessoas com deficiência, tais como baixa produtividade por falta de conhecimento, competências e habilidades para o exercício das funções profissionais.

A exclusão é literalmente construída em nosso ambiente físico e social. Grande parte da sociedade é projetada sem levar em conta as necessidades das pessoas com deficiência (BAGENSTOS, 2000), adotando-se a “compaixão” e a

política assistencialista em detrimento da avaliação da capacidade laborativa. As pessoas com deficiência muitas vezes vêm de origem humilde, falta-lhes acesso à educação básica, pelo despreparo das escolas para atender necessidades especiais, dificuldade de acesso aos transportes públicos, e à possibilidade de aprendizagem profissionalizante.

O número de pessoas deficientes se reduz ainda mais no ensino superior, pois as leis não abrangem a formação acadêmica, “emancipando”, por assim dizer, o deficiente, o que só aumenta as dificuldades na vida acadêmica. Ao observarem e avaliarem seu futuro no mercado de trabalho, não encontram motivação para investir na sua educação e formação, pois verificam que terão muita dificuldade de encontrar trabalho nas empresas, ou estarão sujeitas a cargos mais operacionais ou sem funções pré-estabelecidas para cumprir a cota, já que o mercado de trabalho é inapto para avaliar suas habilidades e competências para cargos mais relevantes, bem como, independentemente de suas qualificações, o salário será bem reduzido.

A este ciclo vicioso, adiciona-se o fato de o preconceito sobre a marginalização do deficiente ainda está muito arraigado na sociedade, e o dia a dia numa escola ou numa faculdade pode tornar-se um grande sacrifício emocional para uma pessoa com deficiência. Se, por um lado, a maior barreira é a qualificação necessária para exercer qualquer função, podemos citar várias profissões que podem ser exercidas pelo deficiente visual (auxiliar cozinha, jardineiro, serviços gerais, operador de telemarketing, ascensorista, telefonista, professor, advogado, analista, intérprete, assistente social, massagista, psicólogo, sociólogo, músico, instrumentista, dentre tantas outras).

Neste contexto, surgem organizações qualificadas, que exercem sua função no sentido da viabilização dos direitos deste segmento, como é o caso do Instituto Bruno, caracterizado como organização do terceiro setor, que cumpre relevante contribuição para a temática em questão.

3 O INSTITUTO BRUNO COMO ESPAÇO DE ATENÇÃO AO DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Instituto Bruno surgiu em 2000, inspirado nas dificuldades que a sociedade e os familiares tinham na reabilitação dos seus filhos, netos, sobrinhos, múltiplos deficientes e surdocegos. Os fundadores, juntamente com pais, familiares e amigos envolveram-se emocionalmente com a situação que exigia atenção por parte de todos.

Ao buscarem recursos e profissionais especializados, foi detectado que, em Juiz de Fora (MG), não existia um centro específico que atendesse a todas as necessidades de seus entes queridos. Descobriu-se, também, que eles não eram os únicos que precisavam de um atendimento especializado: havia outras pessoas que mereciam cuidados especiais.

Surgiu então a ideia de criar um Centro de Apoio, com objetivos e finalidades específicas no tratamento de pessoas com múltipla deficiência e surdocegueira.

O Instituto Bruno é uma entidade civil, de caráter filantrópico e sem fins lucrativos de Juiz de Fora (MG) e região, enquadrando-se com os registros de Utilidade Pública Estadual, Municipal e outros.

Ele existe desde o ano 2000, com o objetivo de prestar atendimento clínico e assistência a pessoas surdocegas e com múltiplas deficiências devido à paralisia cerebral. É o primeiro centro de reabilitação integrada de Minas Gerais, e o único da Zona da Mata Mineira que presta atendimento totalmente gratuito em diversas áreas.

O Instituto tem, como Missão, possibilitar qualidade de vida, reabilitando as pessoas surdocegas e múltiplo-deficientes pela paralisia cerebral através da inclusão na família, escola e sociedade, objetivando independência, comunicação, capacitação profissional e relacionamento com o mundo.¹⁰

¹⁰ Fonte Informação retirada do site: <http://www.Institutobruno.org.br/Instituto.php>

Tem os Certificados e Atestados que comprovam suas funções e cumprimento de leis a níveis municipais, estaduais e federal, de Instituto de Utilidade Pública, entidade assistencial, e as devidas inscrições nos Conselhos da área:

- Utilidade Pública Federal nº 080.260.098.02/2004-31.
- Utilidade Pública Estadual nº 15.480.
- Utilidade Pública Municipal nº 10.318.
- Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS): Atestado de Registro nº R0251/2007.
- Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social nº CCEAS0256/2007.
- Atestado de Registro do CNAS.
- Conselho Regional de Medicina.
- Conselho Regional de Serviço Social.
- Atestado de Registro da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE).
- Certificado do Cadastro Geral de Convenentes do Estado de Minas Gerais (CAGEC).
- Serviço Voluntário de Assistência Social (SERVAS).
- Certidão Negativa Ampla Municipal.
- Certificado do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS).
- Certificado do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA).
- Membro representante do Conselho Municipal das Pessoas Portadoras de Deficiência (CMPD).
- DOES – Secretaria de Assistência Social.
- Imposto de Renda – Declaração de Isenção.
- Atestado de Registro da Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS).
- Cadastro no Conselho Municipal da Saúde.¹¹

¹¹ Fonte: Informações retiradas do site do Instituto Bruno Viana:
<http://www.Institutobruno.org.br/Instituto-certificado.php>

O Instituto atende, em média, 551 pessoas/mês, e assiste 31 famílias.

Possui profissionais nas áreas de Assistência social, pedagogia, fisioterapia, psicologia e fonoaudiologia.

O Instituto Bruno, hoje, oferece as atividades abaixo, nas áreas de educação, saúde, assistência social e integração/ cultura/ lazer:¹²

Item	Atividade	Beneficiados
01	ATIVIDADES DE REABILITAÇÃO	28
02	ATIVIDADE DE APOIO FINANCEIRO E ALIMENTAR ÀS FAMÍLIAS	83
03	ATIVIDADE DE INTEGRAÇÃO COM ÓRGÃOS PARA ENCAMINHAMENTO DIVERSOS	83
04	ATIVIDADE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO EM MEIO ABERTO INTEGRAÇÃO NO ENSINO ATRAVÉS DA COMUNICAÇÃO ALTERNATIVA	23
05	PROGRAMA DE PROTEÇÃO: ORIENTAÇÃO E APOIO SÓCIOFAMILIAR – ESCOLA DE PAIS	83
06	ATIVIDADE DE CULTURAL E LAZER	83
07	ATIVIDADE DE GERAÇÃO DE RENDA PARA A FAMÍLIA	83
08	ATIVIDADE DE CARONA AMIGA	10
09	ATIVIDADE DE CUIDANDO DE QUEM CUIDA (FAMILIARES DOS ATENDIDOS)	07
10	ATIVIDADE DE CONVIVÊNCIA FAMILIAR	45
11	ATIVIDADE DE DOAÇÃO DE CADEIRAS E APARELHOS ORTOPÉDICOS	Conforme demanda
12	ATIVIDADE NO PROJETO CONSTRUIR	23
	Total mês	551

¹² Fonte: Instituto Bruno, 2017

O perfil das pessoas atendidas:

Crianças de 0 a 6 anos: Atendidos: 20 e Assistidos: 6

Crianças de 7 a 12 anos: Atendidos: 23 e Assistidos: 13

Adolescentes: Atendidos: 5 e Assistidos: 0

Jovens: Atendidos: 1 e Assistidos: 4

Adultos: Atendidos: 9 e Assistidos: 5

Total de Atendidos: 62

Total de Assistidos: 31

Total: 93

Os atendidos são portadores de múltiplas deficiências, oriundas da paralisia cerebral, e recebem atendimento multiprofissional de acordo com suas necessidades: Comunicação alternativa, Orientação e Mobilidade, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, Serviço Social e Orientação familiar e aos assistidos.

Quando falamos em Atendidos e assistidos, cabe diferenciá-los: Atendidos: são as pessoas cadastradas no Instituto, e tem algum atendimento nos serviços oferecidos, como: fisioterapia, fonoaudiologia, psicologia, Terapia ocupacional e serviço social; e os Acompanhados: são as famílias que são cadastradas pelo Instituto, mas não têm atendimentos diretos, por serem atendidas em outras instituições.

Daí vem a importância do profissional de assistência social, que além de ser o elo responsável da integração nesta temática do deficiente visual com o Instituto e a rede, é ele que, exercendo as atividades exclusivas da profissão, possibilita a obtenção de certificados, certidões e atestados ligados diretamente ao funcionamento da Instituição e o credenciamento juntos aos órgãos competentes, como notamos acima, além de todo o processo de planejamento, gestão, avaliação dos serviços, programas, projetos e ações em âmbito de atendimento direto aos usuários e suas famílias, às mediações junto à comunidade e à rede de garantia de

direitos, bem como a inclusão na dimensão política da defesa e ampliação dos direitos deste segmento.

As organizações do 3º setor, sendo elas: OSC – organização da Sociedade Civil, OCIP – Organização da sociedade civil de interesse público, ou ONGs (Organizações Não Governamentais), fazem parte da rede atuando no que deveria ser a complementação da função do Estado, que como sabemos é deficitário em algumas áreas.

O terceiro setor é composto por associações e fundações que geram bens e serviços de utilidade pública, sem fins lucrativos, que suprem as falhas deixadas pelo Estado. É uma junção do setor público com o setor privado, ou seja, dinheiro privado para fins públicos. Mas isso não significa que o poder público não possa, nem precise destinar verbas ao Terceiro Setor, afinal sua função é promover a solidariedade social. O terceiro setor não pode ser substituto da função do Estado: ele é apenas uma complementação e um auxílio na resolução de tantos problemas presentes na sociedade. É uma alternativa eficiente e democrática que permite a ampliação e mobilização de recursos da sociedade, para iniciativas de interesse público.

Essas associações, como o Instituto Bruno atuam, principalmente, prestando serviços para pessoas carentes que não podem contratar serviços do setor privado (segundo setor). Como o setor público – o governo (primeiro setor) não consegue, em nosso país, atender com qualidade todas as pessoas necessitadas, o Terceiro Setor assume um papel de fundamental, atuando para a melhoria da qualidade de vida das pessoas necessitadas, em áreas como educação, saúde, esportes, orientação vocacional, qualificação profissional, cultura, etc.

O Terceiro Setor é mantido com recursos de doações de empresas e pessoas físicas e, também, com repasse de verbas públicas. Elas conseguem obter recursos através da organização de festas, jantares, bazares e venda de produtos recebidos em doações ou até novos em bazares. Outra característica importante das associações do Terceiro Setor é que elas contam com uma grande quantidade de mão-de-obra voluntária (que não recebem remuneração pelo trabalho).

4 A MEDIAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NA DEFESA E GARANTIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL: A EXPERIÊNCIA DO INSTITUTO BRUNO

Ao abordar a mediação do serviço social na defesa e garantia dos direitos da pessoa com deficiência visual, vimos apresentar a experiência no estágio de Serviço Social, executado no Instituto Bruno, durante o período de 12/08/2016 a 27/10/2017.

O objetivo do projeto foi qualificar deficientes visuais, através de curso específico para execução de massagem, de forma a propiciar sua inserção no mercado de trabalho de forma autônoma, oportunizando também sua inclusão social.

A metodologia utilizada foi: convite, entrevista; seleção de interessados para participar do curso de qualificação em técnicas de massagem e relaxamento, com duração de 3 meses; bem como o levantamento de locais e espaços para implementação do projeto, observada a disponibilidade de acesso público (transporte), acessibilidade (rampas de acesso, elevadores), iluminação e ventilação natural, sanitários, bebedouro, fluxo de pessoas, horário de funcionamento, observadas as questões legais e trabalhistas, bem como a postura municipal.

Analisando a experiência observamos que apesar de todo o engajamento do Setor de Serviço Social para que os alunos do curso conseguissem executar seus trabalhos em empresas públicas e privadas, os mesmo conseguem poucas oportunidades para trabalharem em empresas, tendo maiores sucessos trabalhando como autônomos executando massagem em locais públicos, principalmente em eventos. O que reforça que apesar de todas as leis vigentes para garantir os direitos das pessoas com deficiência é necessária uma mudança na sociedade para aceitar essas pessoas como pessoas são capazes de trabalhar, como disse Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Juiz do TRT-PR -1º Juiz Cego do Brasil: “Ser cego é um atributo, não uma incapacidade. A deficiência não está na pessoa. Está na sociedade que não dá condições a essa pessoa de fruir seus direitos”.

Há que se considerar que se trata de uma instituição voltada para pessoas com múltiplas deficiências oriundas da paralisia cerebral. Todavia, a experiência de estágio curricular em serviço social se desenvolveu diretamente com as pessoas com deficiência visual, o que justifica o enfoque deste estudo.

A mediação do Serviço Social, realizada ao longo do estágio, mostrou-se de significativa relevância, pois se pode atuar com pessoas deficientes visuais que são atendidas pela instituição, uma vez que a maioria delas não possui somente a deficiência visual, mas também perda auditiva, que os enquadram como múltiplos deficientes.

Destaca-se que a intervenção do serviço social parte do olhar sobre o sujeito, de sua condição e necessidades, tornando-as refletidas por parte do sujeito, para que ele se posicione diante de seu contexto de vida e a direcione conforme suas requisições e direitos.

Neste contexto, a atuação acadêmica se deu de modo vocacionado, identificando as potencialidades, perfis, interesses, e mediando a condição de desenvolvimento destes sujeitos, para que pudessem se qualificar em algo que lhes despertava interesse. A ideia de massagem, pelo perfil do grupo, demonstrou ser uma qualificação que atendia aos interesses e que desenvolvia habilidades desejadas.

A mediação do serviço social é o elo que transforma a garantia dos direitos da pessoa com deficiência em realidade, através da criação, desenvolvimento e execução de projetos, como também quando se disponibiliza o serviço para aquela pessoa com deficiência através de encaminhamento para outra instituição ou para a rede de assistência e garantia de direitos, ou até mesmo para obtenção dos benefícios como o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Muitos deficientes podem saber que possuem o direito, mas não sabem como obtê-los; sendo assim, a mediação do assistente social transforma direitos em realidade.

Assim, podemos dizer que a mediação desenvolvida pode se dar para a atenção a questões concretas, objetivas de vida, como também para aspectos não materiais e subjetivos, como conhecimento de direitos, valorização da identidade

pessoal, fortalecimento da autoestima, inserção em atividades grupais comunitárias, dentre outros.

Maria Carmelita Yazbek (2007, p. 7-8) analisa os desafios da profissão diante dos impactos e da estrutura social:

É inserido neste contexto, desafiado pelas mudanças em andamento, convivendo cotidianamente com a violência da pobreza e com as incontáveis faces da exclusão social, que o assistente social brasileiro trava o embate a que se propõe: o de avançar em seu projeto ético político na direção de uma sociabilidade mais justa, mais igualitária e onde direitos sociais sejam observados.

Quando se anda pelos corredores do Instituto Bruno, o que mais se encontra são histórias de superação e compreensão. Hoje o Instituto possui 375 cadastrados e 93 atendidos.

Encontramos por exemplo os pais de A.C., 21 anos, que são deficientes visuais. A família toda é assistida pelo Instituto desde 2003. A jovem possui paralisia cerebral, que afetou o desenvolvimento motor, a fala e a visão. “Quem convive com a A.C., como a gente, percebe a evolução. Sempre que precisamos de ajuda, o Instituto nos atende”, destaca a mãe, 48 anos. Podemos observar que a mediação se faz importante para garantir o direitos desta família.

O pai de A., 48 anos, conta que: “Problema é problema, e precisa ser resolvido. O estresse e o emocional existem, pois sabemos que esta é nossa vida, todo dia aparece uma dificuldade, mas passamos por cima dela”.

O funcionário Público J., 43 anos, pai de V.11 anos, que recebe atendimento no Instituto desde os 6 anos de idade, nos conta que: “vemos nas famílias um núcleo de força, como se fosse uma terapia em conjunto para dividir os problemas. O contato e o trabalho realizado aqui no Instituto são vitais para nós”. Comenta, ainda: “O Instituto nos mostra, por meio das outras crianças, o potencial de ser sociável, amigo e evoluir junto às outras crianças”, ressalta J.

Neste processo, o serviço social atua, sendo composto por um setor com uma Assistente Social e duas estagiárias de Serviço Social. A assistente social é o primeiro contato com a instituição que a família tem. É através do cadastro realizado pelo Serviço Social que se começa a relação do Instituto com a família.

O cadastro inclui apresentar a instituição e os serviços que são oferecidos pelo Instituto, como também visa a conhecer o histórico do atendido e da sua família, para se verificar se a criança tem perfil para ser atendido na instituição, como também fazer o levantamento da realidade da família e de quais serviços ofertados pelo Instituto a criança necessita.

O objetivo do setor de serviço social é ser o elo entre as famílias e a instituição, realizando estudos dos casos de cada atendido, e realizando pesquisas para avaliar a realidade e emitir parecer social, e propor medidas e políticas sociais, planejando, elaborando e executando planos, programas e projetos sociais de modo a aumentar o vínculo. Sempre que necessário, orienta os indivíduos e os grupos, auxiliando na identificação de recursos e proporcionando o acesso aos mesmos, realizando o estudo socioeconômico com as famílias, de modo a dar a melhor assistência possível, bem como para orientar na questão de acesso a benefícios e serviços sociais.

O Instituto presta serviços nas áreas de assistência social, saúde, educação, cultura e lazer, voltado a pessoas com múltiplas deficiências, surdocegas e familiares, atuando diretamente na promoção e defesa dos direitos humanos das pessoas, nos termos da legislação vigente. Oportuniza as pessoas com múltipla deficiência e surdocegas a integrar-se no convívio social, atendendo as pessoas com múltiplas deficiências e surdocegas em caráter educacional e clínico.

Faleiros (2014, p. 709) destaca que: “a prestação de serviços sociais está assim, condicionada pela legislação, pelo orçamento e pela gestão dos serviços num processo de trabalho dependente de uma subordinação gerencial, e por relações trabalhistas de um contrato salarial (...)”.

Por outro lado, os sujeitos demandantes de serviços sociais são confrontados com um cotidiano de relações de exclusão e ao mesmo tempo de aceitação ou rejeição de suas exclusões, e os profissionais têm o desafio de contribuir para mudanças de trajetórias no processo de empoderamento dos sujeitos em relações de direito, de acesso ao estado de direito e a condições de sobrevivência (FALEIROS, 2014, p. 710).

O assistente social faz o assessoramento, presta consultoria e orientação a outras entidades a serem criadas, com os mesmos objetivos desta entidade, promovendo, patrocinando, incentivando e apoiando campanhas, iniciativas, pesquisas ou ações que visem à prevenção da deficiência.

Apoia, assessora e orienta as famílias de pessoas com múltipla deficiência e surdocegas, e as encaminham a instituições afins, promovendo cursos, seminários, palestras, congressos, visando o aperfeiçoamento do trabalho com pessoas com deficiências, assim como a sua divulgação.

Cabe também ao setor de serviço social a criação, o desenvolvimento de programas e projetos sociais que venham contribuir para a habilitação e a reabilitação das pessoas com deficiência, com vistas a sua inclusão social, a nível de atenção secundária e de média complexidade, em vistas da promoção, proteção e recuperação da saúde, buscando desenvolver projetos e ações junto às famílias de seus usuários, para prevenir a ruptura de seus vínculos.

A profissão ainda visa promover o acesso a seus direitos e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários; a assistência privada em saúde, em caráter complementar ao Sistema Único de Saúde (SUS); realizar o atendimento humanizado, garantindo a integralidade do indivíduo e a universalidade de acesso, atendendo à triagem socioeconômica pré-concebida e devidamente constituída pelos critérios da vulnerabilidade de risco social e econômico de seus usuários, conforme princípio norteador da lei 12.101/2009 e outras normas legais aprovadas, e em execução sobre os direitos das pessoas com deficiência.

O Assistente social desenvolve os seguintes serviços:

- Acompanhamento em visita médica, quando o atendido e sua família necessitar; e pôr na ficha de cada atendido o retorno do parecer médico ou laudo do exame;
- Organizar a agenda de horários dos atendimentos, carona amiga e mudanças nas condutas terapêuticas;
- Atendimento às famílias, quando for solicitado;
- Atendimento do serviço social;

- Criação e monitoramento de projetos para execução na instituição;
- Realizar a avaliação socioeconômica e visitas domiciliares com as famílias acompanhadas e atendidas pelo Instituto;
- Avaliações socioeconômicas das famílias;
- Atendimento de Cadastramento, para avaliações de novos cadastros e triagem dos mesmos;
- Carona amiga;
- Contato com órgãos públicos, privados e parceiros municipais e estaduais de saúde e assistência social;
- Elaborar pareceres socioeconômicos quando solicitado pela família ou coordenação;
- Encaminhamentos;
- Entregas de cestas;
- Entrega de doação de alimentos, fraldas, roupas, leite e etc;
- Escola de pais (reunião mensal);
- Realização de visitas domiciliares, quando necessário;
- Registro no prontuário do atendido de intercorrências que couberem, e orientações;
- Reunião com a equipe e/ou coordenação do Instituto;
- Supervisão de estágio em serviço social;
- Alimentar o sistema com os dados, como modificação de: endereço, medicação, faltas dos atendidos e suas justificativas, quando tiverem.¹³

O Assistente social trabalha como elo entre as famílias atendidas e a instituição, como também a ligação das famílias com a rede de atendimento do SUS.

Dentre os projetos em que atua está o de Escola de Pais, que ocorre uma vez por mês, e nas reuniões são ministradas palestras de cunho educativo para os pais e parentes de atendidos do Instituto. Elas são organizadas pelo assistente

¹³ Fonte: Instituto Bruno, 2017

social que, ou ministra o tema, ou traz profissionais de outras áreas para falar sobre os mesmos.

Projeto Sala de Espera, que é de suma importância na dinâmica do trabalho do assistente social, uma vez que nestes momentos, enquanto os pais aguardam o atendimento dos seus filhos, o assistente social pode observar e interagir com eles, conseguindo, assim, informações importantes.

Projeto Carona Amiga, que é coordenado pela assistente social, onde voluntários previamente cadastrados buscam atendidos que não têm condições de utilizar o transporte público e não conseguiram o carro de apoio do município para irem aos atendimentos da instituição. O Instituto, hoje, só possui um carro adaptado para buscar os atendidos, o que reduziria muito a quantidade de atendidos por causa do número de vagas disponíveis.

Para todo este processo conta com uso de instrumentos e técnicas específicas.

As entrevistas são uma técnica muito utilizada pelo Assistente Social para levantamento de dados dos usuários e registro dos mesmos, de forma a conhecer a história do usuário; definir procedimentos a serem tomados e colaborar na análise socioeconômica da família, assim como no diagnóstico social. Pode ser feita com um ou mais membros da família, de modo a obter mais informações e criar um momento onde o usuário pode se sentir mais a vontade, e ter mais confiança em expor detalhes importantes, bem como aumentar o vínculo com o profissional.

A entrevista, segundo Faermann (2014, p. 217),

Considerando as suas potencialidades, constitui-se numa importante mediação profissional, na medida em que possibilita ao assistente social direcionar o seu acervo de conhecimentos em favor das demandas dos usuários, contribuindo para o acesso aos seus direitos e para estimular processos de reflexão, de organização e mobilização sociopolítica.

As Fichas de Cadastro, que são os primeiros instrumentos utilizados no Instituto, é onde o assistente social registra dados pre-definidos sobre o usuário. Serve como base para se obter informações básicas sobre aquele atendido como,

por exemplo: nome, endereço, telefone, filiação, dados da composição familiar e o parecer técnico. Cabe ressaltar que as fichas são um norteador, e que o assistente não só pode, como deve, ir além do que é pedido ali conforme o desenrolar da entrevista.

Os relatórios sociais são bastante utilizados pelo assistente social, pois ajuda a subsidiar decisões, e onde se registram as observações, dados e fatos sobre o caso. Deverá ser sempre datado, carimbado e assinado pelo assistente social, de acordo com o CFESS (2004). O relatório social, como documento específico elaborado por assistente social, consta da apresentação descritiva e interpretativa de uma determinada situação ou manifestação da questão social, enquanto objeto de sua intervenção profissional. Portanto, é um documento que tem em seu conteúdo descrições e interpretações das intervenções e ações desenvolvidas pelo assistente social no seu cotidiano de trabalho.

Para Souza (2008), o relatório social é uma exposição do trabalho e das informações adquiridas ao longo da execução de uma determinada intervenção pelo assistente social, sendo instrumento privilegiado para a sistematização de sua prática. Como qualquer outro documento no âmbito da atuação profissional, a elaboração do relatório social deve ser conduzida pelos princípios éticos, os quais deverão guiar a escolha do que deve ser registrado, considerando que alguns documentos são de uso exclusivo do Serviço Social e outros poderão ser expostos à análise de outros profissionais, ou mesmo poderão vir a público (CFESS, 2004).

O Acompanhamento Social é um procedimento técnico, onde é feito o acompanhamento sócio familiar, quando essa necessidade é percebida na entrevista, sendo necessário, para isso, ocorrer um vínculo entre o profissional e o usuário, sendo de caráter continuado, e por período de tempo que for necessário.

Outro instrumento são os encaminhamentos. São peças fundamentais para o trabalho do assistente social, pois é procedimento de articulação, sendo que é através dele que o profissional encaminha o usuário de modo formal para atendimento em outra instituição ou para a rede socioassistencial, para a obtenção de um serviço ou outras políticas. É realizado contato prévio com o serviço de

destino, para que o encaminhamento seja sucedido. Deverá ser sempre datado, carimbado e assinado pelo assistente social.

O Estudo Social, como instrumento do Serviço Social, busca analisar a realidade social e aspectos sócio-econômicos e culturais, com o objetivo de apresentar respostas às demandas e questões a serem trabalhadas, contribuindo inclusive nas relações judiciais em suas diversas áreas. O estudo social apresenta um procedimento metodológico específico do Serviço Social, que busca conhecer com profundidade e de forma crítica uma determinada situação ou manifestação da questão social, objeto de intervenção profissional e cultural.

A folha de Relato Diário é o instrumento específico onde se lançam dados, como: data, o relato no qual o profissional anota as demandas, ocorrências e sugestões trazidas durante os atendimentos, de modo a não se perder informações. Também as providências tomadas de forma a ter um controle e, caso seja necessário, que sirva de base para um relatório mais detalhado sobre o usuário. Na medida em que vai refletindo sobre o processo, pode perceber onde houve avanços, recuos, melhorias na qualidade dos serviços, aperfeiçoamento nas intervenções realizadas – além de ser um instrumento bastante interessante para a realização de futuras pesquisas. Ele é de extrema utilidade nos processos de análise institucional, o que é fundamental para localizar qualquer proposta de inserção interventiva do Serviço Social (SOUZA, 2008, p. 130). Deverá ser sempre assinado e carimbado pelo assistente social.

A Observação é uma técnica que consiste em, como seu próprio nome diz, observar o usuário, pois muitas informações são obtidas nessa análise de ações e falas do usuário, sendo um instrumento mais mental e técnico, pois o assistente social utiliza todo o seu conhecimento para olhar essa situação de forma a extrair, sem que lhe seja falado, os dados. “A observação consiste na ação de perceber, tomar conhecimento de um fato ou conhecimento que ajude a explicar a compreensão da realidade objeto do trabalho e, como tal, encontrar os caminhos necessários aos objetivos a serem alcançados. É um processo mental e, ao mesmo tempo, técnico” (SOUZA, 2000). Sendo muito importante nos momentos de decisão, pois traz esclarecimento de alguns fatos que às vezes são omitidos pelo usuário. Ainda segundo o autor, “na medida em que o Assistente Social realiza intervenções,

ele participa diretamente do processo de conhecimento acerca da realidade que está sendo investigada” (IDEM, 2008).

As Visitas Domiciliares são de suma importância, pois são através delas que o profissional pode verificar as condições reais de moradia, saúde da família, e comparar com o dados obtidos na entrevista e nos relatos orais, afim de ter maiores embasamentos nos relatórios e na emissão do parecer sobre o atendimento, como também basear melhor as ações do serviço social. De acordo com Souza (2008), a visita domiciliar sempre foi um dos principais instrumentos de controle das classes populares que as instituições utilizavam. Uma vez que o usuário está sendo atendido na instituição, ele está acionando um espaço público: quando a instituição se propõe a ir até à casa do usuário, ela está adentrando no terreno do privado. A residência é o espaço privado da família que lá vive. Ter essa dimensão é fundamental para que o Assistente Social rompa com uma postura autoritária, controladora e fiscalizadora.

A Reunião é de suma importância. De acordo com Souza (2008), as reuniões são espaços coletivos, encontros grupais, os quais têm como objetivo o estabelecimento de alguma espécie de reflexão ou encaminhamento sobre determinado assunto, ou ainda a tomada de decisão. As reuniões podem acontecer com a participação de diferentes sujeitos, população usuária ou equipe profissional. O que a caracteriza é o fato de que o assunto ou a tomada de decisão prescindem de um coletivo, não podendo ser tratado por uma só pessoa. Para Souza (2008, p. 127), “essa postura já indica que, ao coletivizar a decisão, o coordenador de uma reunião se coloca em uma posição democrática”.

A Articulação é um processo de trabalho do assistente social. De acordo com Bourguignon (2011, p. 4), o termo “rede” sugere a ideia de articulação, conexão, vínculos, ações complementares, relações horizontais entre parceiros, interdependência de serviços para garantir a integralidade da atenção aos segmentos sociais vulnerabilizados ou em situação de risco social e pessoal. Compreende a ação multiprofissional, com foco no atendimento integral ao usuário, na visão da garantia e vivência de direitos através de parcerias e trabalho cooperativo em rede.

Mobilização como elemento de ação do Serviço Social vincula-se ao macro ambiente social com foco no coletivo e no comunitário. De acordo com Yamamoto (2009, p. 6), os assistentes sociais realizam, assim, uma ação de cunho socioeducativo na prestação de serviços sociais, viabilizando o acesso aos direitos e aos meios de exercê-los, contribuindo para que necessidades e interesses dos sujeitos sociais adquiram visibilidade na cena pública e possam ser reconhecidos, estimulando a organização dos diferentes segmentos dos trabalhadores na defesa e ampliação dos seus direitos, especialmente os direitos sociais. Afirma o compromisso com os direitos e interesses dos usuários, na defesa da qualidade dos serviços sociais.

Observa-se a relação do que é feito no Instituto pela assistente social no Instituto e o Projeto Ético Político Profissional e o Código de Ética do Serviço Social, sempre norteado pelos princípios que regem a profissão de Serviço Social, obedecendo o que está previsto como atribuições e deveres inerentes ao Assistente social, conforme vemos abaixo.

O Código de Ética cita, como Princípios Fundamentais do Serviço Social:

- a- Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas a ela inerentes - autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais;
- b- Defesa intransigente dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo;
- c- Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes trabalhadoras;
- d- Defesa do aprofundamento da democracia, enquanto socialização da participação política e da riqueza socialmente produzida;
- e- Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática;
- f- Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças;
- g- . Garantia do pluralismo, através do respeito às correntes profissionais democráticas existentes e suas expressões teóricas, e compromisso com o constante aprimoramento intelectual;
- h- Opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação, exploração de classe, etnia e gênero;
- i- Articulação com os movimentos de outras categorias profissionais que partilhem dos princípios deste Código e com a luta geral dos/as trabalhadores/as;
- j- Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional;

- k- Exercício do Serviço Social sem ser discriminado/a, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física.¹⁴

A Lei 8662/93, no seu art. 4º, traz que constituem competências do Assistente Social:

- I - elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares;
- II - elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos que sejam do âmbito de atuação do Serviço Social com participação da sociedade civil;
- III - encaminhar providências, e prestar orientação social a indivíduos, grupos e à população;
- V - orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos;
- VI - planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais; VII - planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a
- X - planejamento, organização e administração de Serviços Sociais e de Unidade de Serviço Social;
- XI - realizar estudos sócio-econômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades (idem)

Como se observa, há uma rotina institucional que consolida tais competências.

Quando falamos do projeto ético-político adotado, cabe ressaltar que, de acordo com a concepção exposta por José Paulo Netto (1999, p. 95):

O projeto ético-político profissional do Serviço Social enquanto instrumento norteador da ação profissional a torna comprometida com a defesa e a efetivação de direitos; seus princípios abordam a dialeticidade do exercício profissional sintonizando-o com a realidade social, transpondo a teoria para a prática social.

O projeto ético-político profissional do Serviço Social evidencia o Código de Ética profissional do Assistente Social, aprovado mediante Resolução do CFESS, nº 273, de 13 de março de 1993, por meio dos princípios fundamentais que balizam o

¹⁴ Fonte: informação do site do planalto: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8662.htm

referido Código e seu conteúdo filosófico, estabelecendo uma nova expressão profissional em sua relação com a sociedade.

Segundo Paiva e Salles (1998, p.181), os princípios filosóficos que fundamentam a ética profissional do Serviço Social não podem ser analisados e tratados isoladamente, porque foram elaborados dentro de uma lógica que os articula. (...)

Ao atuar na abordagem grupal com os deficientes visuais, busca-se fortalecer uma identidade coletiva e potencializar particularidades que não podem ser negligenciadas nem pelo mercado de trabalho nem pelas famílias e pela sociedade, muito menos pelo próprio deficiente.

Neste contexto, a mediação do processo interventivo realizado pela acadêmica e pelo serviço social constitui-se em um trabalho de dimensão socioeducativa, potencializadora e articuladora com a realidade, para que os sujeitos se insiram no mundo do trabalho com suas vocações e potencialidades, seus interesses e desejos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pudemos observar durante este trabalho, apesar de todas as legislações nacionais e internacionais que foram criadas e promulgadas para garantir os direitos das pessoas com deficiência, e o direito ao trabalho e à dignidade dessa população, observamos que a maior dificuldade dessas pessoas, para entrar no mercado de trabalho, não é a qualificação profissional, e, sim, a discriminação relativa à deficiência delas. Elas são capazes e, muitas delas, são qualificadas, mas faltam empresas dispostas a abrir vagas de emprego para pessoas com deficiências, por causa das adaptações que são necessárias nas empresas para essas contratações acontecerem.

Verificamos durante a experiência no Instituto Bruno que apesar da qualificação das pessoas com deficiência que passaram pelo curso de Quick massagem, como o mercado não abre oportunidades a eles, a maioria se torna autônomo, o que de certa forma materializa alguns dos anseios dessa população que é obter renda e ajuda na inserção social dos mesmos.

Observamos que o trabalho do assistente social é importantíssimo, como elo para a potencialização do deficiente visual na sua inserção no mercado de trabalho, bem como no auxílio a essas pessoas, e na criação de projetos em instituições e empresas, pois, como verificamos, essa questão do trabalho para este público é de alta relevância, levando em conta todas as questões envolvidas neste tema.

Os desafios encontrados no cenário contemporâneo são inúmeros, mas podemos considerar que há significativos avanços na legislação vigente, especialmente no que concerne ao reconhecimento dos direitos deste segmento.

Com uma característica de sociedade capitalista, há repercussões negativas para a inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, uma vez que exige adaptações estruturais que podem ser compreendidas, como gastos financeiros. Ainda há a compreensão de que limitações fazem com que estes sujeitos possam exercer somente determinados tipos de atividades, o que não corresponde totalmente à realidade, pois há inúmeras funções além das normalmente direcionadas para este perfil de trabalhador.

Embora seja cada vez maior a evolução dos processos e dos trabalhos que dão visibilidade às potencialidades destes sujeitos, para a população, em condição de maior vulnerabilidade social, a inserção em organizações que possam desenvolver habilidades e competências normalmente se vinculam ao terceiro setor, uma vez que há carência de políticas públicas inclusivas e potencializadoras para esta população.

O assistente Social no contexto do terceiro setor é responsável por defender e formular as políticas públicas e programas sociais do terceiro setor. Ele pode atuar na Política da Assistência Social formulando políticas que promovam a educação, o trabalho, defendam a criança e adolescente, e os grupos para qual a instituição, fundação ou organização foi criada. Além de empresas, entidades assistenciais e ONGs. Portanto, esse profissional deve compreender os problemas e as relações sociais, o contexto político e socioeconômico na busca de qualidade para os serviços prestados no terceiro setor.

Para esses profissionais é necessário que conheçam o terceiro setor e as instituições que o compõem, conhecer o ambiente interno e externo à instituição, as legislações de seu segmento, trabalhar em equipe, resolver problemas e entender as necessidades das pessoas atendidas, entre outros. Entendendo todo o contexto brasileiro social, as políticas sociais, a relação do terceiro setor com os outros, etc.

Neste contexto, o serviço social se insere com seus domínios teórico metodológicos, ético políticos e técnico operativos, que consolidam atuações em âmbito individual, grupal, familiar e societário, consolidando direitos e estabelecendo mediações para que os sujeitos possam evidenciar e desenvolver suas potencialidades, vocações e interesses e, desta forma, inserir-se na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, para viverem como cidadãos com pleno reconhecimento de sua condição de dignidade, liberdade, transformação e igualdade social.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. CFESS, ABEPSS. **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. CEAD/UnB. Brasília. 2009.

_____. **Código de ética do/a assistente social**. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. - 10. ed. revisada e atualizada.

_____. **Conselho Federal de Serviço Social**, [2012]. 60 páginas. Atualizado em 13.3.1993, com alterações introduzidas pelas Resoluções CFESS n.290/94, 293/94, 333/96 e 594/11.

_____. **Decreto**. Senado Federal – Subsecretaria de Informações – Decreto nº 5.296, de 02 de Dezembro de 2004. Extraído via <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=240147>>, em 02 de Novembro de 2011.

_____. **Lei de Direito**. Presidência da República – Casa Civil - Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Extraído via <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>, em 03 Nov 2011.

_____. **Lei de Direito**. Presidência da República – Casa Civil - Lei nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000. Extraído via <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>, em 08 Nov 2011.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego** – Portaria nº 1.199, de 28 de Outubro de 2003. Extraído via <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>> acesso em 02 Nov 2011.

COSTALLAT, Fernanda Lavras. **O direito ao trabalho da pessoa deficiente: Manual de orientações – Legislação e Jurisprudência**. Campinas/SP. Fundação Síndrome de Down. 2003.

KEHRIG, Ruth Terezinha Kehrig e al: **Políticas públicas**: livro didático. Design instrucional: Lis AirêFogolari, [Márcia Loch, Carolina Hoeller da Silva Boeing, Sabrina Bleicher]. – 5. ed. rev. e ampl. – Palhoça: UnisulVirtual, 2014. 172 p.

MACHADO, Cristiane Salvan et al. **Trabalhos acadêmicos na Unisul**: apresentação gráfica. – 2. ed. rev. e atual. Palhoça: Ed. Unisul, 2013. 100 p.

MARCOMIM, Ivana; SILVA MACIEL, Walery Luci da. **Instrumental técnico-operativo do serviço social**: livro didático; design instrucional Marina Melhado Gomes da Silva . Palhoça: UnisulVirtual, 2016. 88 p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos– 7. ed. – 5. Reimpressão. – São Paulo: Atlas, 2010.

MARIM, Caroline Izidoro et al: **Ética e serviço social**: livro didático [conteudistas]; design instrucional Marina Melhado Gomes da Silva. Palhoça: UnisulVirtual, 2016. 92 p.

MERIGO, Janice. **Fundamentos do Serviço Social**: livro didático / Janice Merigo, Regina Panceri. Design instrucional: Marina Melhado Gomes da Silva. – Palhoça: UnisulVirtual, 2014.

PEREZ, Vanessa Silva. **Deficientes Visuais nas Organizações**: a exclusão no processo de inclusão. Dissertação de mestrado acadêmico em administração de empresas, FGV, Rio de Janeiro: 2013.

SILVA, Maria Izabel da. **Trabalho e questão social**: livro didático; Design instrucional: Carmelita Schulze. – Palhoça: UnisulVirtual, 2016. 100 p.

SILVEIRA, Darlene de Moraes. **Assessoria e consultoria em Serviço Social**: livro didático. Design instrucional: Marina Melhado Gomes da Silva. – Palhoça: UnisulVirtual, 2017. 65 p.

SILVEIRA, Darlene. **Política de assistência social**: livro didático. Designer instrucional: Eliete de Oliveira Costa. – Palhoça: UnisulVirtual, 2015.

Sites consultados:

<https://www.fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/estatisticas-da-deficiencia-visual/> - acesso em 08/11/2017

<https://www.fundacaodorina.org.br/> - acesso em 08/11/2017

<http://laramara.org.br/> acesso em 08/11/2017

www.acegosjf.com.br/ acesso em 08/11/2017

www.adeva.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.avape.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.cadevi.org.br/ acesso em 08/11/2017

cape.edunet.sp.gov.br/ acesso em 08/11/2017

www.padrechico.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.Institutoparadigma.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.lmc.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.oncb.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.projetoacesso.org.br/ acesso em 08/11/2017

www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/ acesso em 08/11/2017

www.acf1932.org.br/urdv.php/ acesso em 08/11/2017

www.forcanope.com.br/ acesso em 08/11/2017

https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm/ acesso em 11/12/2017

<http://www.ebc.com.br/noticias/2015/08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia/> acesso em 11/12/2017

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de-trabalho/> acesso em 11/12/2017

<https://www.deficienteciente.com.br/tag/censo-ibge/> acesso em 11/12/2017

<http://www.unisul.br/wps/portal/home/biblioteca/servicos/orientacao-trabalhos-academicos/> acesso em 12/11/2017

<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/inclusao-no-mercado-de-trabalho/21537/> acesso em 24/05/2017

http://www.brasil.gov.br/@_@search?Subject%3Alist=Deficientes%20visuais/ acesso em 01/05/2017

<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/deficientes-visuais-discutem-acesso-ao-mercado-de-trabalho/33673/> acesso em 01/05/2017

<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/01/braille-aumenta-inclusao-de-cegos-na-sociedade/> acesso em 01/05/2017

http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf/ acesso em 02/05/2017