

CAMINHOS PARA INCLUSÃO

No mercado de trabalho, incluir pessoas com deficiência significa, mais do que abrir vagas, garantir oportunidades de permanência, desenvolvimento e protagonismo



FOTO: DIVULGAÇÃO/PAGUE MENOS

COMO SETOR PÚBLICO E PRIVADO
PODEM TRANSFORMAR A INCLUSÃO
EM COMPROMISSO E PRÁTICA
PÁG. 04

INSTITUIÇÕES QUE ATUAM
PARA UMA SOCIEDADE MAIS
INCLUSIVA EM FORTALEZA
PÁG. 06

DICAS PARA INCLUIR
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO
PÁG. 10



Sumário

- Os deveres de cada setor social na inclusão 03
- A realidade do mercado de trabalho que precisa mudar 04
- Políticas de acessibilidade em organizações públicas e privadas 06
- Dicas práticas para inclusão em empresas 10
- Iniciativas para PcD em Fortaleza 12
- Nas diferenças, Sávio Félix encontrou um caminho para incluir 14
- A dificuldade do emprego para pessoas com deficiência 15

Expediente

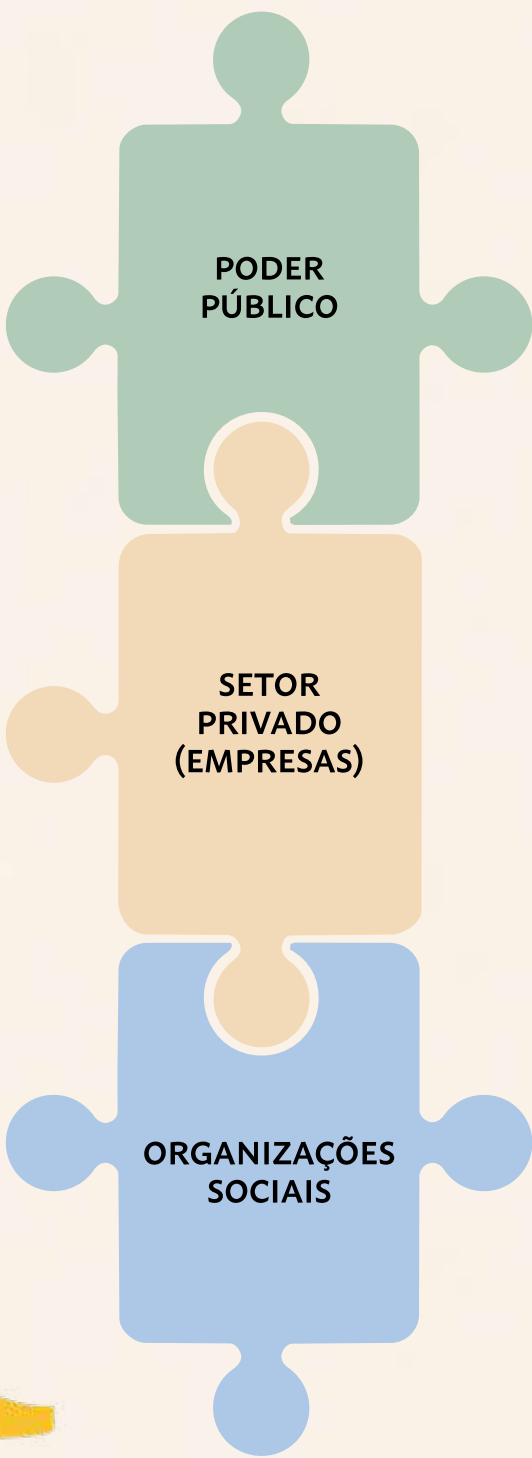
GRUPO DE COMUNICAÇÃO O POVO
Presidente Institucional & Publisher: **Luciana Dummar** | Presidente-Executivo: **João Dummar Neto** | Vice-Presidente de Tecnologia e Negócios: **Filipe Dummar** | Diretores de Jornalismo: **Ana Naddaf e Erick Guimarães** | Diretor de Jornalismo Negócios Rádios: **Marcelo Tardin** | Diretor de Negócios: **Alexandre Medina Néri** | Diretora de Pessoas & Cultura: **Cecília Eurides** | Diretor Institucional: **Cliff Villar** | Diretor de Opinião: **Guálter George** | Editorialista-Chefe: **Plínio Bortolotti**

PROJETO CAMINHOS PARA INCLUSÃO
Coordenação Geral: **Valéria Xavier** | Supervisor de Operações: **Valéria Freitas** | Analista de Projetos: **Beth Lopes** | Estratégia e Relacionamento: **Adryana Joca e Deyvison Alvares** | Analista de Operações: **Raffaela Meneses** | Assistente de Projetos: **Renata Paiva** | Projeto Gráfico: **Andreia Araujo** | Design: **Reni Pinheiro** | Texto: **Guilherme de Andrade e Amanda Sobreira** | Edição: **Lucas Casemiro** | Ilustrações: **Rafael Lima Verde**

ESTE É UM PRODUTO CUSTOMIZADO PELO ESTÚDIO O POVO - ESTÚDIO DE BRANDED CONTENT DO O POVO
Coordenadora de Conteúdo: **Camilla Lima** | Coordenador de Criação: **Jansen Lucas** | Coordenadora de Planejamento: **Luana Saraiva** | Coordenadora de Inteligência de Mercado: **Sofia Constance** | Analista de Mídias: **Juliane Marinho** | Analista de Marketing: **Natan Freire** | Redação Publicitaria: **Herick Torres**

Responsabilidade compartilhada: os deveres de cada setor social na inclusão

Uma sociedade inclusiva começa a ser construída quando a responsabilidade pela inserção de pessoas com deficiência deixa de ser apenas de um ator para ser de todos. O compromisso, o planejamento e a execução de cada ação precisa ser compartilhada entre os diversos setores da sociedade. Entre esses atores, as empresas têm um papel central na criação de ambientes de trabalho acessíveis, diversos e capazes de oferecer oportunidades de desenvolvimento.



Uma sociedade só é realmente inclusiva quando todas as peças estão encaixadas

- Criar políticas de acessibilidade;
 - Criar leis que garantam os direitos das pessoas com deficiência e reduza desigualdades;
 - Ouvir demandas dos grupos minoritários;
 - Criar projetos sociais e ações acolhedoras;
 - Criar programas de conscientização.
- Criar ambientes de trabalho acessíveis;
 - Criar ambientes de trabalho diversos, a partir da contratação de profissionais com diferentes características e necessidades;
 - Garantir um plano de desenvolvimento de carreira para pessoas com deficiência;
 - Abrir espaço de escuta para PcD, dando a possibilidade de contínuas melhorias;
 - Focar não só na acessibilidade física, mas também na atitudinal, metodológica, instrumental, programática, na de comunicações e natural.
- Conscientizar a população sobre a necessidade de construir uma sociedade inclusiva e corrigir comportamentos preconceituosos;
 - Atuar próximo das minorias, se possível dentro de comunidades;
 - Dar voz às necessidades e direitos de grupos invisibilizados;
 - Promover eventos sociais, com ações diversas.

O direito de ir além da vaga: quando a inclusão para na contratação

Pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras para transformar formação e experiência em reconhecimento, crescimento profissional e autonomia

Aos 33 anos, a administradora Camila Oliveira Pereira Maia já acumulou formação, experiência e elogios pelo trabalho que desenvolve na área de Recursos Humanos. Ainda assim, chegar a cargos de maior responsabilidade continua sendo um desafio. Para ela, o mercado de trabalho ainda oferece poucas oportunidades de crescimento profissional para pessoas com deficiência.

Camila perdeu a visão de um dos olhos ainda na infância, mas seguiu os estudos e construiu sua carreira. “É muito difícil ter promoção para esses cargos. Lembro dos meus empregos anteriores que era muito elogiada pela minha gestora, pois era considerada muito dedicada, mas infelizmente não obtive retorno desses feedbacks positivos referente à promoção”, conta.

A crítica de Camila toca em uma questão que vai além da contratação. Para ela, ainda existe uma percepção de que oferecer uma vaga já seria suficiente para incluir uma pessoa com deficiência, sem necessariamente considerar sua trajetória, suas competências e suas possibilidades de crescimento.

“Se eu não fizer esse filtro na hora da candidatura, sou chamada para atuar em qualquer vaga, em cargos operacionais. Então, sempre preciso estar atenta para atuar na área que estudei e que almejo, por ter experiência”, afirma a administradora.

A discussão começa, porém, muito antes da pessoa com deficiência entrar no mercado de trabalho. Para o consultor em acessibilidade Wesley Diêgo Frutuoso, as instituições de ensino ainda precisam avançar para garantir que estudantes com deficiência tenham condições de concluir sua formação e adquirir experiência profissional.

“Não basta permitir que a pessoa com deficiência entre na faculdade. É preciso garantir acessibilidade, preparar os professores, oferecer apoio ao estudante e criar oportunidades reais de estágio e de entrada no mercado de trabalho”, afirma.



Camila Oliveira é administradora e atua na área de Recursos Humanos

Wesley cita desde barreiras físicas, como ausência de rampas, elevadores, banheiros adaptados e piso tátil, até as chamadas barreiras atitudinais. Para ele, a inclusão não se resume a colocar a pessoa dentro da empresa. É preciso garantir sua participação na rotina, nas decisões e nos projetos e reconhecer seu trabalho como o de qualquer outro profissional.

“Não basta contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir uma obrigação ou preencher uma vaga. É preciso respeitá-la, reconhecer suas capacidades e garantir que ela faça parte, de fato, da equipe. A pessoa com deficiência não deve ser tratada como um super-herói por realizar atividades comuns, mas também não deve ser vista como alguém frágil ou como ‘coitadinha’”, enfatiza o especialista.

A psicóloga Niveamara Sidrac Lima Barroso, presidente do Conselho Regional de Psicologia do Ceará (CRP) e pessoa cadeirante, chama atenção para outro aspecto: o capacitismo, que faz com que a deficiência muitas vezes seja percebida antes da pessoa, de sua formação e de suas competências.

Niveamara conhece esse processo também pela própria trajetória profissional. Chegar à presidência do CRP é uma conquista que representa avanço na carreira, mas não significa que as barreiras tenham desaparecido. Ao longo da vida profissional, ela precisou lidar com situações em que sua capacidade era colocada em dúvida ou precisava ser demonstrada antes mesmo que seu trabalho fosse reconhecido.

“Você passa a vida, muitas vezes, tendo que demonstrar uma capacidade que deveria ser presumida”, afirma.

Ela também usa o termo “fadiga de acesso” para falar do esforço adicional exigido para estudar, trabalhar e circular em espaços que deveriam ser acessíveis. São barreiras físicas, atitudinais e burocráticas que acabam consumindo tempo e energia e podem interferir até na construção da própria trajetória profissional.

Apoio familiar

A família pode ser o primeiro espaço em que uma pessoa com deficiência aprende a reconhecer suas próprias capacidades. Para Niveamara, o cuidado familiar é importante, mas precisa vir acompanhado de confiança para que a pessoa desenvolva autonomia e participe das decisões sobre a própria vida.

“Quando uma criança com deficiência cresce em uma família que acredita em suas possibilidades, ela recebe uma mensagem muito poderosa: ‘você pode’”, afirma. O excesso de proteção, porém, pode produzir o efeito contrário quando impede a pessoa de experimentar suas próprias capacidades.

Para a psicóloga, autonomia não significa fazer tudo sozinho. É ter condições de escolher, expressar desejos, assumir responsabilidades e contar com os apoios necessários. “Proteger é oferecer segurança, apoio e os recursos necessários para que aquela pessoa possa desenvolver sua autonomia. Limitar é fazer por ela aquilo que ela poderia aprender a fazer, decidir por ela, falar por ela ou impedir que ela experimente, erre e descubra suas próprias possibilidades”, explica.

Esse processo tem reflexos também na vida profissional. Uma pessoa que chega à universidade e ao mercado de trabalho tendo desenvolvido confiança para fazer escolhas e assumir responsabilidades encontra melhores condições para reivindicar seu espaço e reconhecer suas próprias capacidades.

“Eu nunca fiz da minha deficiência a minha dificuldade. Sempre vi potencial em mim, sempre estudei, me capacitei. Eu não sou a minha deficiência”, lembra Camila.

É esse potencial que a inclusão promove e que o mercado precisa enxergar.



A psicóloga Niveamara Sidrac é cadeirante e ocupa posição de liderança como presidente do CRP



FOTOS: ARQUIVOS PESSOAIS

Inclusão na prática: conheça as políticas de acessibilidade no setor público e privado

A Câmara Municipal de Fortaleza e a Pague Menos se destacam com iniciativas para tornar o ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo

O combate ao capacitismo também se constrói dentro das corporações, sejam elas públicas ou privadas, através da concretização de discursos em práticas permanentes. Diversas empresas e órgãos públicos passaram a adotar políticas de acessibilidade para promover a inclusão de pessoas com deficiência, tornando assim o ambiente de trabalho mais diverso e acolhedor.

Entre as principais medidas praticadas estão adaptações estruturais, criação de recursos de acessibilidade e criação de programas de contratação, prevendo ações de capacitação e desenvolvimento dos contratados, além de iniciativas de conscientização sobre a temática.

Tais experiências demonstram, na prática, que a promoção da inclusão vai muito além de criar oportunidades. Quer dizer, também, ofertar as condições necessárias para que todos possam adentrar aos locais, permanecer, crescer e, por consequência, participar de forma efetiva das decisões.

Câmara Municipal de Fortaleza

A Câmara Municipal de Fortaleza (CMFor), por exemplo, tem tratado a temática como prioridade e constantemente apresenta ações e normas visando uma sociedade cada vez mais inclusiva. A Gestão da Inclusão foi criada em 2025 e tem se destacado na realização de ações voltadas à promoção da acessibilidade, da conscientização e dos direitos das pessoas com deficiência.

De acordo com a gestora de Inclusão da CMFor, Livia Vasconcelos, a instituição vem assumindo, cada vez mais, o compromisso de transformar a inclusão em uma prática permanente.

“Entendemos que promover uma sociedade inclusiva não significa apenas criar estruturas físicas acessíveis ou realizar ações em datas comemorativas. Inclusão precisa estar presente no cotidiano, nas relações, na comunicação, nas políticas públicas, na formação dos servidores e, principalmente, na maneira como enxergamos as pessoas”, afirmou.

A Câmara fez adequações como piso tátil, banheiros acessíveis, corrimãos, vagas adaptadas, melhoria de rampas e adequação de espaços de atendimento. Com o entendimento de que acessibilidade não é apenas física, a CMFor buscou ampliar os recursos que podem possibilitar uma participação mais plena das Pessoas com Deficiência, como a presença de intérpretes de Libras e iniciativas voltadas à comunicação acessível. Além disso, a instituição desenvolve ações em diferentes âmbitos. Confira:



FOTO: DIVULGAÇÃO/CMFOR

A CMFor tem ampliado suas ações para acolher pessoas com deficiência

Atendimento

Outro avanço na CMFor foi a criação do Espaço Evoluir, que tem o objetivo de oferecer atendimento voltado ao desenvolvimento de crianças e adolescentes com Transtorno do Espectro Autista e síndrome de Down. Segundo Livia, esta iniciativa “demonstra uma compreensão mais ampla da inclusão, aproximando o poder público das famílias e das necessidades reais da população”.

Educação

No âmbito da educação, o órgão tem desenvolvido cartilhas e gibis sobre inclusão e direitos das pessoas com deficiência, campanhas de conscientização, ações em datas alusivas e projetos de comunicação, como o Dicionário da Inclusão, que utiliza a comunicação para explicar conceitos, combater preconceitos e aproximar a população das pautas relacionadas à deficiência.

“A comunicação tem um papel fundamental nessa transformação, porque muitas barreiras nascem justamente da falta de informação”, declarou Livia.

Legislativo

Já no aspecto legislativo, a Câmara atua diretamente na construção e aprovação de políticas públicas de inclusão e acessibilidade. Um dos exemplos é a Política Municipal de Atenção às Pessoas com Deficiência, “que estabelece diretrizes para a garantia de direitos em áreas como educação, saúde, assistência social, trabalho, transporte, acessibilidade, cultura, esporte e acesso à informação”, detalha Livia.

Pague Menos

Com relação às corporações privadas, a Pague Menos tem chamado atenção por suas práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) dentro do ambiente corporativo. A empresa farmacêutica, inclusive, foi reconhecida pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) e pelo Governo do Estado do Ceará, em 2024, com o selo “Empresa Completa, Empresa que Inclui”, prêmio concedido às empresas que se destacam no quesito.

Segundo o gestor de inclusão da empresa no Ceará, Haren Rabelo, o principal desafio encarado pela Pague Menos é o de eliminar barreiras que possam limitar o acesso, o desenvolvimento e o protagonismo das pessoas com deficiência dentro da organização.

“Acreditamos que a conscientização e o letramento contínuo são fundamentais para construir um ambiente cada vez mais inclusivo, acolhedor e anti capacitista”, completa Haren.

O gestor de inclusão afirma que a empresa também atua na redução de barreiras de acessibilidade, promovendo adaptações e recursos que permitam que cada colaborador desempenhe suas atividades com autonomia, segurança e conforto. As adequações são feitas a partir de um mapeamento das necessidades e dos recursos de acessibilidade.

Neste sentido, a Pague Menos conta com iniciativas voltadas à ampliação da empregabilidade, como o programa Jovens Aprendizizes, com vagas afirmativas para pessoas com deficiência, e o Programa de Formação de Operadores de Loja, também com vagas afirmativas para esse público. Haren acrescenta que a Pague Menos mantém parceria com a “Oportunidades Especiais”, plataforma especializada em acessibilidade e empregabilidade.

Também são destaque

Outras 15 instituições também se destacaram a ponto de receber o selo “Empresa Completa, Empresa que Inclui” em 2025, sendo algumas delas o Assaí Atacadista, a Dakota Nordeste, a Ecofor Ambiental, a Coopershoes Calçados e Pinheiro Supermercado.



FOTO: DIVULGAÇÃO/PAGUE MENOS

A Pague Menos é uma das empresas destaque de inclusão, com o selo Empresa Completa, Empresa que Inclui. Na foto, Levi Pimenta, auxiliar de loja

SINTAM-SE

EM

CASA.



GARANTIR QUE TODOS

POSSAM PERCORRÊ-LOS.

Acessibilidade é garantir que todas as pessoas possam chegar, entrar, circular, compreender, participar e exercer seus direitos com autonomia.

- É TRANSFORMAR ESPAÇOS.
- É REMOVER BARREIRAS.
- É AMPLIAR POSSIBILIDADES.

Na **Câmara de Fortaleza**, acessibilidade é parte do compromisso com uma cidade mais inclusiva e com oportunidades para todos.

**ABRIR CAMINHOS
TAMBÉM É**



Dicas práticas: como inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

No mercado de trabalho, as barreiras para pessoas com deficiência estão menos na deficiência e mais na falta de preparo das organizações. Essa realidade é conhecida de perto pela graduanda em Biblioteconomia Esther Emili da Silva, 47 anos. Pessoa com baixa visão, ela enxerga apenas o que está mais próximo, em tamanho maior, e utiliza uma lupa para ampliar o que precisa ver. A deficiência, porém, não a impediu de enxergar as barreiras de acesso a PcD ao mercado de trabalho.

Foi essa experiência, aliada a uma pesquisa no Centro de Empreendedorismo da UFC, que levou Esther a criar a Sinclus, em 2022. A empresa, formalizada em 2024, atua com recrutamento e seleção e treinamento especializado em PcD. “Para poder incluir o candidato é preciso dar toda estrutura atitudinal e arquitetônica, para ele trabalhar feliz e ter ótimas chances dele crescer e se desenvolver dentro da empresa”, defende a fundadora. A partir dessa experiência, Esther reúne medidas práticas para ajudar as empresas a transformar contratação em inclusão.



FOTO: ARQUIVO PESSOAL



Esther Emili, com baixa visão, fundou a Sinclus para diminuir barreiras de contratação de PcD em empresas



FOTO: DIVULGAÇÃO/CMFOR

“Um dos erros mais comuns das empresas é acreditar que inclusão se resume a contratar uma pessoa com deficiência para cumprir uma obrigação legal. A contratação é importante, mas ela é apenas o começo. Inclusão de verdade significa garantir que essa pessoa tenha condições de trabalhar, crescer, ser respeitada, desenvolver sua carreira e ocupar os mesmos espaços de protagonismo que qualquer outro profissional.

É importante que as empresas parem de pensar somente em ‘adaptar o profissional à vaga’ e passem a pensar em como adaptar o ambiente para que diferentes profissionais possam desenvolver seu potencial. Para mim, uma empresa verdadeiramente inclusiva é aquela em que a pessoa com deficiência não é lembrada apenas pela deficiência, mas ela é reconhecida pelo profissional que é. E esse é um dos grandes papéis da capacitação: transformar informação em atitude e atitude em cultura organizacional”.

“Outro ponto essencial é estabelecer metas de desenvolvimento, e não apenas metas de contratação. A empresa pode acompanhar indicadores como: quantas pessoas com deficiência foram contratadas; quantas permanecem na organização; quantas participaram de capacitações; quantas receberam promoções; quantas ocupam posições de liderança; quais recursos de acessibilidade foram disponibilizados; e qual é a percepção desses profissionais sobre o ambiente de trabalho”.

Livia Vasconcelos é gestora de Inclusão da Câmara Municipal de Fortaleza

Prepare o processo seletivo

Revise anúncios, formulários, testes e entrevistas para identificar e eliminar barreiras de acessibilidade.

Prepare a equipe

Gestores e colegas precisam estar preparados para uma convivência respeitosa e para reconhecer e enfrentar barreiras atitudinais.

Conheça as necessidades do profissional

Em vez de presumir o que uma pessoa precisa, pergunte quais adaptações podem facilitar seu trabalho e sua autonomia.

Ofereça desenvolvimento

Pessoas com deficiência devem ter acesso a capacitações, novas responsabilidades, promoções e oportunidades de crescimento, assim como os demais profissionais.

Adapte o ambiente

A acessibilidade pode envolver estrutura física, ferramentas, tecnologias, comunicação e organização da rotina.

Acompanhe depois da contratação

A inclusão não termina no primeiro dia de trabalho. É importante criar espaços de escuta para identificar dificuldades e fazer os ajustes necessários.

Para seguir

www.sinclus.com.br
Instagram: @sinclusbr

Dicas por Esther Emili

Conheça ações que ajudam a construir uma sociedade mais inclusiva em Fortaleza

Projetos e instituições na Capital oferecem esporte, capacitação e apoio para promover a equidade

Além de criar as próprias políticas de acessibilidade, o Poder Público também pode contribuir na promoção de uma sociedade mais inclusiva de outras formas. Uma delas se dá através do apoio, seja ele financeiro, estrutural ou com capacitações, por exemplo, às instituições, Organizações Não Governamentais (ONGs) e projetos sociais voltados à causa.

Em Fortaleza, diversos grupos dedicam o seu tempo e recursos para promover maior equidade entre todas as pessoas. São através deles que, em muitos casos, pessoas com deficiência conseguem ter acesso a direitos básicos, a desigualdade é reduzida e portas são abertas para aqueles que estão em situação de vulnerabilidade.

! **Capacitismo** é uma forma de preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência baseada na crença de que corpos e mentes sem deficiência são o padrão ideal e superior.



FOTO: DIVULGAÇÃO/FAZ

Bazar FAZ Bem, evento solidário da associação Fortaleza Azul

Associação Fortaleza Azul (FAZ)

Fundada em 2015, a Associação Fortaleza Azul (FAZ) nasceu por iniciativa de famílias de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). A entidade, localizada na Sapiroanga, surgiu do desejo de unir forças para garantir direitos, combater o preconceito e promover a inclusão de pessoas autistas em Fortaleza e no Estado do Ceará.

A parceria com o Poder Público se dá com o Atendimento Educacional Especializado (AEE), salas de recursos multifuncionais equipadas com materiais pedagógicos, mobiliário acessível e tecnologias assistivas para apoiar os estudantes.

Presidente da FAZ, Daniela Botelho afirma que a associação oferece atendimentos multidisciplinares, acolhimento às famílias e atividades de lazer voltadas à inclusão na cidade. Segundo ela, os avanços podem ser percebidos no desenvolvimento de cada pessoa autista, com as metas estabelecidas nos planos terapêuticos sendo alcançadas de acordo com a realidade e as necessidades de cada uma.

Ações desenvolvidas

- Palestras
- Capacitações
- Atividades formativas
- Atendimento jurídico gratuito - Este serviço é realizado em parceria com a Defensoria Pública do Estado do Ceará (DPCE)

Endereço: Rua Elizeu Oriá, 970 - Sapiroanga, Fortaleza (CE)

Telefone: (85) 98186-4552

E-mail: associacaofortalezaazul@gmail.com

Site: www.faz.org.br

Instagram: @fortalezaazul

Associação Fortaleza Down

A Associação Fortaleza Down foi criada no ano de 2012 para promover e articular a defesa, a garantia de direitos e a inserção da pessoa com Síndrome de Down na sociedade. Atualmente, a organização possui mais de 500 famílias associadas e realiza uma série de ações e eventos focados na temática. A entidade, localizada no Parque Manibura, recebe o incentivo do Poder Público, desta vez da CMFOR.

Uma das fundadoras, Shirley Chaves, ressalta que uma das maiores transformações vistas foi tirar essas pessoas da invisibilidade. Para ela, a parceria com o Poder Público é necessária para o fomento da acessibilidade.

Ações desenvolvidas

- Inclusão, Visibilidade e Socialização
- Apoio e informação para as famílias
- Cursos, Workshops e atividades direcionadas

Endereço: Rua João Regino, 380 - Parque Manibura, Fortaleza (CE)

Telefone: 85 985012103

Site: www.fortalezadown.org.br/

Instagram: @Fortalezadown

Centro de Referência Paralímpico - Fortaleza

O Centro de Referência Paralímpico, localizado no Pici, foi criado pelo Comitê Paralímpico Brasileiro em 2023. A iniciativa tem como objetivo oferecer ações de lazer na cidade, iniciativa esportiva e treinamento para crianças, jovens e adultos com deficiência, contribuindo assim para o processo de inclusão.

De acordo com Carla Samya Falcão, supervisora do núcleo de Fortaleza, o projeto conta com 12 professores e dois alunos de Educação Física. Ao todo, são atendidos 230 atletas, a partir dos 7 anos, de ambos os gêneros, em modalidades como atletismo, bocha, tênis de mesa, natação, vôlei sentado, badminton, tiro com arco, basquete em cadeira de rodas, halterofilismo, judô e futebol de cegos. O trabalho também tem revelado atletas de destaque, alguns deles convocados para integrar as seleções



FOTO: DIVULGAÇÃO

Tiago de Freitas em atividade no Centro

Projeto Felipe A Maré Vida

Fundado em 2014, o projeto Felipe A Maré Vida, amplia o acesso ao esporte para crianças e jovens da comunidade. Os atendimentos iniciaram durante a semana, e o mar passou a ser espaço de descoberta de potencialidades e fortalecimento.

Com sede na Praia do Futuro, o Felipe A Maré Vida já atendeu mais de mil pessoas, consolidando-se como um espaço de resistência e superação. O projeto promove a inclusão por meio do esporte, atendendo pessoas com deficiência (PcD) e participantes da comunidade em geral, reafirmando o mar como território de encontro e convivência.

A iniciativa também estende seu cuidado aos pais, reconhecendo-os como pilares essenciais no desenvolvimento de seus filhos.

Aulas oferecidas pelo projeto

- Surfe
- Bodyboard
- Jiu-jitsu

Endereço: Av. Clóvis Arrais Maia, 4679 - Praia do Futuro II

Instagram: @felipeamarevida

Mesatenista

O jovem Tiago de Freitas, de apenas 15 anos, é deficiente físico e treina no centro desde a fundação. Ele foi convocado pela seleção nacional da modalidade para um período de treinamentos em São Paulo, no mês de agosto.

Quer praticar um esporte paralímpico? Acesse o formulário no QR Code!



Nas diferenças, Sávio Félix encontrou um caminho para incluir

Filho de pais surdos, pai de uma criança neurodivergente e autista tardiamente diagnosticado, servidor público transformou as próprias vivências em luta anticapacitista

Mesmo diagnosticado tardiamente como pessoa autista - aconteceu aos 31 anos -, a história do servidor público Sávio Félix Mota, de 41 anos, sempre esteve bastante ligada à temática “inclusão”. Isso porque, além de ser filho de pais surdos, os senhores Suarez Mota (in memoriam) e Silvia Helena, ele é pai de uma criança neurodivergente, a Fernanda Mota, de nove anos.

Por conta disso, transformou suas vivências próprias em uma constante atuação pela inclusão e contra o capacitismo. Quando pequeno, ainda sem saber da própria deficiência, Sávio tinha o dever de auxiliar seus pais, muitas vezes sendo intérprete. Dessa forma, cresceu em um lar que já era acostumado a conviver diariamente com as diferenças e com a necessidade de superar barreiras.

Foi nos seus próprios pais onde Sávio encontrou as maiores inspirações da sua vida: “Enquanto algumas pessoas ainda pensam que eram e são menos capazes só por serem surdos, eles enfrentaram e venceram quase todas as barreiras que poderiam”, diz. Suarez foi artista plástico e trabalhou como bancário, enquanto Silvia cuidava da sogra e do filho, além de vender adesivos e suvenires.

Ambos ocupam um posto de liderança histórica no movimento surdo no Ceará. Promoveram o esporte surdo, fizeram e participaram de excursões, viagens, representação em conselhos. “Foram ativos e plenos por toda a vida. Deixam um legado”, declara. Diante deste cenário, Sávio sente que deve “buscar ser, ao menos, reflexo desse brilho deles”.

E assim ele tem feito. Com suas diferenças e deficiência, Sávio alia o fato de ser servidor público municipal - sendo, inclusive, o pri-

meiro a ingressar, via concurso, na Câmara Municipal de Fortaleza por vagas destinadas a pessoas com deficiência - com o de ser pai de uma criança neurodivergente e esposo da Patrícia. Sua rotina é bastante ajustada pelas demandas da filha, com o tempo restante sendo dedicado ao trabalho.

A rede de apoio diária consiste na sua mãe e esposa, mas também participam de comunidades e recebem outras ajudas. Cada uma, Silvia e Patrícia, cumpre um papel fundamental no dia a dia, seja na dimensão do afeto ou com suporte prático para as duas pessoas com deficiência da família. Até por isso, os sonhos de todos deixam de ser individuais e passam a ser no coletivo.

Sávio se orgulha de diversas conquistas, sendo uma delas, por exemplo, a de encontrar profissionais realmente bons e capazes de prover suporte para sua filha. Além disso, valoriza alguns fatos: o de ter sido intérprete, professor e autor sobre Libras durante um ano; de ter sido o primeiro concursado a ingressar na CMFOR nas vagas de PCD; ser membro ativo e constante do coletivo Neurodivergentes e um dos fundadores do podcast “Vixe, Autistei!”, e por estar se envolvendo cada vez mais nas comunidades surdas e CoDA.

Formado em jornalismo, o servidor público envaidece-se de, após os 40 anos, ter voltado a pensar em uma vida acadêmica e confiar na sua intelectualidade. Sua história, portanto, vai muito além de um diagnóstico, ou vários. Sávio encontrou nas diferenças uma normalidade: a de que é preciso garantir que todos tenham as mesmas condições, independente das suas atipicidades.



FOTOS: AURÉLIO ALVES

Filho de pais surdos, Sávio cresceu em uma família que fez da participação social e da superação de barreiras parte de sua história

ARTIGO DE OPINIÃO

A dificuldade do emprego para pessoas com deficiência

Por Carlos Viana

FOTOS: LUIZ ALVES



A empregabilidade da pessoa com deficiência é uma das cicatrizes mais dolorosas da história brasileira. E isso começa na infância, quando nós temos dificuldade de acessar e permanecer nas escolas. Quando eu estava no ensino médio, tinha acesso a apenas livros de quatro disciplinas, e mesmo assim o material em Braille só chegava atrasado, o que me colocava em desigualdade com meus demais colegas. E o reflexo disso é que até hoje, vinte anos depois, alguns conhecimentos básicos inerentes a alunos do ensino médio não fazem parte de meu repertório acadêmico.

Na faculdade o caminho não é diferente. Durante todo meu curso de jornalismo perdi inúmeras noites digitalizando meu material, para que pudesse estudar. Enquanto os alunos sem deficiência precisam apenas pegar suas apostilas e ler, nós, pessoas com deficiência, precisamos adaptar esses materiais, o

que, por si só, já nos coloca em desvantagem.

Passada a graduação, vem outra via crucis, a de conseguir um emprego. Por mais que a legislação brasileira garanta a obrigatoriedade de um mínimo de pessoas com deficiência para empresas que tenham mais de cem funcionários, ocupar esses postos de emprego é quase impossível, tudo graças a um sistema que foi feito para nos deixar de fora.

E, quando o tão sonhado emprego chega, vem outra surpresa: a maioria das vagas são com baixas remunerações, como telefonista, estoquista ou zelador. Outro ponto alarmante é que a maioria das pessoas com deficiência passa anos na mesma empresa, ocupando o mesmo cargo, sem nenhuma perspectiva de crescimento.

Um amigo, por exemplo, trabalhou por vinte e cinco anos como telefonista em uma empresa. Enquanto isso, ele viu outras pessoas passarem pelo cargo e alçarem voos mais altos. Quando ele perguntava se algum dia poderia fazer alguma seleção interna, seu superior desconversava.

A falta de oportunidade também acontece com pessoas com deficiência com ensino superior. Em outro relato, uma amiga passou meses em uma empresa fazendo café para os funcionários. Quando abriu uma vaga para o RH, ela, que tinha formação na área, não conseguiu passar nem da primeira etapa. O motivo alegado foi que ela não saberia ver a expressão facial dos candidatos que passassem por seleção na empresa.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em

2022, dos mais de 13 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência em idade economicamente ativa, apenas 29% estavam no mercado formal de trabalho. Número abaixo do das pessoas sem deficiência, que é de 55%.

Não bastasse toda dificuldade para o ingresso no mercado, há também um baixo número de pessoas com deficiência em cargos de liderança. De acordo com levantamentos realizados, apenas 1,5% das pessoas com deficiência com carteira assinada ocupam algum cargo de liderança. E esse número vai caindo drasticamente ao nível que a hierarquia avança.

Portanto, é urgente que o Brasil reveja a empregabilidade de pessoas com deficiência, e que as empresas comecem a criar políticas afirmativas para seus funcionários que têm esse perfil, porque não basta contratar, mas sim incluir de todas as formas possíveis.

“Não basta contratar, mas sim incluir de todas as formas possíveis”

Carlos Viana é jornalista do O POVO e membro do Projeto Acesso, do Museu da Cultura Cearense (MCC)

CURSO GRATUITO

Educação Inclusiva: ensinando e aprendendo com as diferenças

Pensado para ampliar conhecimentos e fortalecer práticas inclusivas, o curso contribui para a formação de profissionais e pessoas interessadas em atuar como facilitadores do processo de inclusão de pessoas com deficiência. Participar é investir em mais conhecimento, inclusão e transformação social.

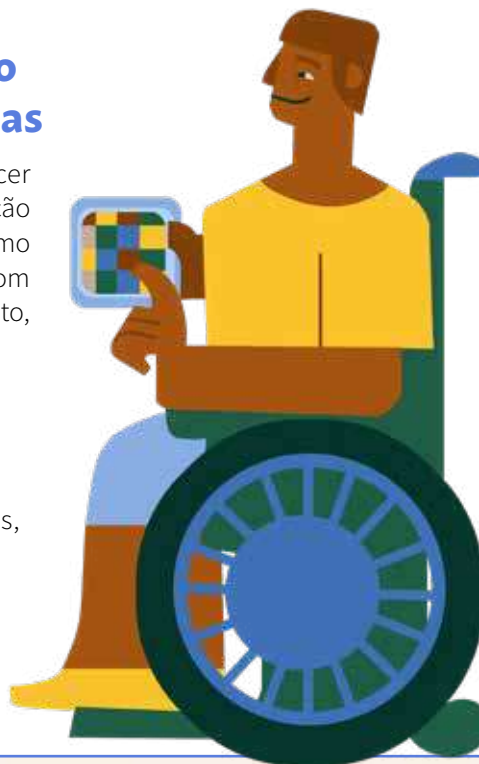
Modalidade: Educação à Distância (EaD)

Duração: 72 horas/aula

Materiais complementares: 6 fascículos digitais, 6 podcasts em formato de debate e 6 videoaulas

Certificação: Universidade Aberta do Nordeste (Uane) e Universidade Estadual do Ceará (Uece)

Gratuito



**Aponte a câmera
para o QR Code e
faça sua inscrição!**

Conheça alguns termos técnicos

A linguagem da inclusão pode, muitas vezes, trazer termos e nomenclaturas mais técnicas. Conhecê-los é importante para compreender os direitos, identificar as necessidades e fortalecer a defesa de um mundo mais inclusivo. Reunimos alguns termos utilizados neste caderno para ajudar você a se informar e ampliar seu repertório.

Acessibilidade atitudinal

Refere-se à superação de preconceitos, estigmas e comportamentos que criam barreiras à participação das pessoas com deficiência.

Cota para pessoas com deficiência

Obrigação legal prevista para empresas com 100 ou mais empregados de preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Desenho universal

Concepção de produtos, ambientes, serviços e recursos para que possam ser utilizados pelo maior número possível de pessoas, sem necessidade de adaptações específicas.

Inclusão produtiva

Conjunto de estratégias que ampliam o acesso de pessoas em situação de vulnerabilidade a oportunidades de formação, trabalho, renda e desenvolvimento profissional.

Pessoa reabilitada

Pessoa que passou por processo de reabilitação profissional oferecido pela Previdência Social e está apta a desempenhar determinada atividade profissional.

Trabalho apoiado

Estratégia de inclusão profissional que oferece suporte individualizado para que a pessoa com deficiência consiga acessar, desempenhar e permanecer em uma atividade profissional.

Emprego apoiado

Modelo de inserção no mercado de trabalho que combina a identificação de oportunidades profissionais com acompanhamento e suporte à pessoa contratada, considerando suas necessidades e potencialidades.