



## EDUCAÇÃO INCLUSIVA: UMA ANÁLISE SOBRE INCLUSÃO ESCOLAR E NO MERCADO DE TRABALHO<sup>1</sup>.

Genigleide Santos Hora<sup>2</sup>  
Joedson Brito dos Santos e Jaqueline Jesus Santos<sup>3</sup>

**RESUMO:** *Esse artigo versa sobre a inclusão de pessoas com Necessidades Especiais no mercado de trabalho. Faz uma abordagem histórica da inclusão social com ênfase na inclusão escolar. Destaca as leis e diretrizes necessárias para a inclusão de pessoas com deficiências tendo como referencial teórico Celedón (2008); Khater (2008); Mantoan (1997); Noronha (2002); Sasaki (1997); Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Constituição Federal da República Brasileira(1988); LDB(1991); Lei de Cotas(nº. 8.213/91); Convenção da Organização Internacional do Trabalho(nº. 159/83), Convenção de Guatemala(1999) dentre outros. A metodologia é de cunho descritivo, cujo estudo de caso, analisa as variáveis que permeiam as práticas empresariais quanto às ações, ou melhor, as mudanças nas ações gestora no mundo do trabalho no ato de incluir as diferenças. A idéia de inclusão escolar e profissional desloca a centralidade do processo de apenas o sujeito, que deve se adequar à escola ou aos padrões do mercado, para o direito incondicional de todos à escolarização ao mercado de trabalho, no mesmo espaço educativo e profissional, e demais. E por fim faz uma análise das respostas encontradas a partir do questionário aplicado, os quais evidenciaram que a pior forma de segregação é aquela que marginaliza a pessoa em qualquer ambiente, principalmente no educacional e profissional, os quais dificultam a aproximação e o contato natural com a interação social.*

**Palavras-Chave:** Inclusão Social; Lei de Cotas (nº. 8.213/91); Mercado de Trabalho.

### CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, o tema inclusão esta em evidência no Brasil e no mundo. Urge no mundo, a necessidade de se pensar uma sociedade mais igualitária, onde todos tenham acesso aos bens e direitos que a vida, a natureza e a história prepararam. O debate gira em torno das acessibilidades, do acesso a uma educação de qualidade e igual para todos, acesso aos locais e espaços de convívio social em geral, sobretudo: espaços públicos, de lazer, etc. Deixando explícita a real necessidade de incluir esses indivíduos no mercado de trabalho.

A reflexão sobre a inclusão de pessoas com Necessidades Educacionais Especiais (NEE) nas empresas, isto é, no mercado de trabalho, é uma temática que entrou em destaque a partir da Lei de Cotas nº. 8.213/91, que obriga a contratação de 2 a 5% de funcionários com deficiência e que afirma o direito de cada portador de necessidades especiais, de serem incluídos nos mais diversos espaços sociais. Destaca também, a responsabilidade e obrigatoriedade social da empresas, para com essas pessoas.

Cientes dos princípios, políticas e práticas educativas atuais que se direcionam, para uma escola inclusiva que tenha estrutura educativa como suporte social, que abrigue a todos,

<sup>1</sup> Trabalho final da disciplina Educação Inclusiva, no curso de pedagogia, vinculado ao Departamento de Ciências da Educação (DCIE); da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC).

<sup>2</sup> Pedagoga, Psicopedagoga e Mestre em Educação. Professora da disciplina em discussão e Orientadora desse artigo.

<sup>3</sup> Graduandos em Pedagogia, 6º semestre noturno ao Departamento de Ciências da Educação (DCIE); da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC).



independente de suas particularidades e diferenças. Faz-se necessário de uma retrospectiva histórica da inclusão social, destacando que em tempos passados, os sujeitos com Necessidades Especiais (NE) eram tratados como uma ameaça à sociedade. E só a partir de 1950 e 1960, nos Estados Unidos, que surgiu o primeiro movimento de inclusão, criado por pais de sujeitos deficientes.

Dando início a uma série de ações em defesa dos direitos das crianças com necessidades especiais, exigindo um atendimento “normal” em escolas regulares. Outro destaque importante, é que nos Estados Unidos, em 1986 e em 1994, essas iniciativas começaram a ganhar proporções internacionais. No Brasil, só na LDB a partir de 1991, é que temos a primeira breve referência à educação inclusiva.

A proposta de inclusão passa por princípios básicos: aceitação das diferenças, a valorização de cada ser como único e rico a sua maneira. A aprendizagem que se constrói convivendo com a diversidade e a cooperação. As dificuldades de aprendizagem têm causas e desenvolvimentos múltiplos, exigindo pesquisas em diversos campos de origens: genética, orgânica, intelectual, cognitiva, emocional (incluído aí, a estrutura familiar/relacional). Não esquecendo as influências externas como questões históricas sociais.

## **HISTÓRICO: EXCLUSÃO NA SOCIEDADE**

A sociedade tem excluído as pessoas com deficiência de todas as formas de participação e o mercado de trabalho, que poderia ser um caminho para o desenvolvimento da cidadania dessas pessoas, é o mais evidente canal de exclusão que se tem imposto à deficiência. Para melhor compreender a situação atual de exclusão em que se encontra a pessoa portadora de deficiência é importante contextualizar a evolução histórica e social ao longo da construção da civilização (KHATER, 2008).

Deste modo, enfatiza que no Século XX, as duas Guerras Mundiais impulsionaram o desenvolvimento da reabilitação científica, para propiciar uma atividade remunerada e uma vida social digna aos soldados mutilados. A guerra do Vietnã na década de 60 produziu uma grande quantidade de deficientes físicos, não só no Vietnã, mas também nos EUA. Esse quadro provocou a formação de movimentos de defesa dos direitos das minorias e o fortalecimento do conceito de integração à sociedade até então radicalmente excludente no que se referia à participação no mercado de trabalho.

No Brasil houve um passo significativo, a partir da Constituição (1988), rompendo com o modelo assistencialista, até então operante, respeitando as desigualdades, reconhecendo que a sociedade é caracterizada pela diversidade. Entretanto, a Convenção 159 da OIT (1991), ainda não havia elaborado uma normativa hábil a preparar o portador de deficiência para a inclusão, baseada na educação inclusiva, na saúde, assistência social adequada, no trabalho produtivo, na acessibilidade, em todos os aspectos sociais. Sendo o primeiro passo nesta direção, o estabelecimento de reservas de vagas. No Art. 93, da Lei nº. 8.213/91 impõem que seja observada a reserva legal de vagas, no percentual mínimo de 2 a 5% de trabalhadores portadores de deficiência física, visual, auditiva e mental, em empresas com 100 (cem) ou mais empregados, de maneira a inserir o trabalhador no local de trabalho.

Entre as leis que respaldam o Direito à Cidadania Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, destaca-se a aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 10.12.48: “Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.



## AS POLÍTICAS DA EDUCAÇÃO ESPECIAL

No Brasil, a “educação especial” passou a constar na política educacional nos anos 50-60 do século XX. Embora algumas experiências educacionais inspiradas nos modelos europeus e norte-americanos tenham iniciado no século XIX. Durante muito tempo, predominou o modelo médico na educação de pessoas com deficiência e, ainda, hoje percebemos fortes indícios desse modelo. O enfoque médico sobre a deficiência é o de ajudar a criança a se adaptar ao seu mundo.

O Artigo 203, da Constituição Federal (1988), através da assistência social, a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, tem por objetivos: "IV. A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária". Assim, as questões de habilitação e reabilitação deve ser uma obrigação da área da saúde, garantida a qualquer indivíduo, carente ou não, já que saúde é direito de todos, redigido nas legislações. Quanto à promoção de sua integração à vida comunitária é tarefa da educação e, deve ser garantida a todos.

Desta maneira, a legislação diz respeito às pessoas com deficiência, passou pelas mesmas fases, as quais passaram para a Educação Especial, já tendo abordado claramente as idéias de reabilitação impostas pelo modelo médico, como foi o caso da Portaria Interministerial n.º 477, de 11/8/77, sendo ratificada na Constituição Federal Brasileira.

Para tanto, temos hoje uma gama de conhecimentos a respeito das questões que envolvem a deficiência, seja ela real ou circunstancial. Basta que saibamos como utilizar esses conhecimentos, em benefício das pessoas que têm um potencial a ser explorado e que, até hoje, foram tratadas em um mundo à parte, “protegidas”. As quais ficam marginalizadas do convívio social, sem cidadania, sem dignidade. Embora saibamos que não se pode fazer com que a aceitação seja imposta às pessoas, mas devemos lutar para que as leis sejam cumpridas e os direitos de todos os cidadãos, deficientes ou não, sejam respeitados conforme as legislações vigentes do nosso país, pois há um reflexo quanta as políticas e as ideologias dominantes no momento da criação dessas leis.

Concordamos com Sasaki (1997, p.146), quando nos diz que “existem leis gerais e especificamente pertinentes à pessoa deficiente” e que “tanto as leis gerais como as específicas podem ser interacionistas ou inclusivas”. Geralmente, as leis gerais inclusivas, “sem mencionar este ou aquele segmento da população, dão garantia de direito, benefício ou serviço a todos, sem distinção”. Porém, em grande maioria, essas leis, documentos e políticas refletem um protecionismo, assistencialismo ou funcionam como “discriminação às avessas” (garante o emprego as pessoas com deficiência, apenas, porque são deficientes), a exemplo do Art.37 da Constituição da República (Idem, p.148).

Relacionando-se à educação, especificamente, podemos citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com a Declaração Universal dos Direitos da Criança garantindo o acesso e a permanência das pessoas com deficiência em estabelecimentos de ensino, preferencialmente no sistema regular.

## TRABALHO E INCLUSÃO

A Lei nº. 8.213/91, conhecida como lei de cotas, que estabelece percentuais de vagas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de 100 empregados, é tida no meio empresarial como muito rígida. É válido dizer que certos segmentos empresariais têm dificuldade para cumprir a lei, principalmente os que exercem atividades que exijam aptidão física plena dos



trabalhadores, como por exemplo, as empresas de segurança ou as indústrias que trabalham com elevado índice de risco. Esses tipos de empresas dispõem de grande número de vagas na atividade fim, o que reduz a possibilidade de empregar pessoas, cuja deficiência seja compatível com as funções a que se referem ou com o ambiente de trabalho.

Existem ainda, outros fatores que dificultam a empregabilidade para o segmento, como a falta de formação, qualificação profissional, transportes acessíveis e preparo social para uma adequação de cargos cujo perfil seja compatível com as habilidades do candidato e as reais necessidades da empresa. As barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, também são instrumentos de exclusão do mercado de trabalho, pois comprometem o direito de ir e vir das pessoas (MÉSZÁROS, 2008)

Segundo Nogueira falta informação sobre as deficiências e sobre as pessoas com deficiência, ainda mais quando a conceituação e classificação atualmente conhecida levam em consideração somente as funções e estrutura do corpo humano, desconsiderando os novos componentes trazidos pela CIF (Classificação Internacional de Funcionalidades). Esta realidade, que ora considera que as dificuldades são impostas pela deficiência, restringe a oportunidade de ocupação dos cargos cujas funções sejam adequadas às habilidades do candidato.

Portanto, se a legislação previsse algumas alternativas, seu cumprimento seria facilitado, tornando a lei mais factível e eficaz, colaborando assim para a remoção de outros fatores que dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no meio social. Este paradigma inspira a sociedade nas modificações estruturais e conjunturais que precisa efetuar no mercado de trabalho no ato de incluir as diferenças, a fim de que a pessoa deficiente seja absorvida. Embora suscite inúmeras discussões sobre o cumprimento das Cotas dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. A Lei 9213/91 é quem determina essa inclusão, seu artigo 93 diz o seguinte:

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%.

O Decreto 3298/1999 que regulamenta a Lei define quem pode ser considerado portador de necessidade especial. Porém, somente as deficiências elencadas no artigo 4º podem ser consideradas para efeito de aplicação das cotas. A portaria 1199/2003 do Ministério do Trabalho e Emprego é quem fixa parâmetros para aplicação das multas referentes ao descumprimento da Lei 8213/91. E o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) é quem fiscaliza, tendo como principal competência acompanhar e avaliar o andamento da Política Nacional para integração dos portadores de deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana, dirigidas a este grupo social.

Enfim, apenas o estabelecimento de Leis não cura a sociedade do mal que é a exclusão, precisamos mais que isso. É necessária implementação de políticas afirmativas e da conscientização da sociedade para garantir o direito de ir e vir, de estudar e trabalhar, interrompendo assim o processo de exclusão que historicamente nos acompanha.

Importante dizer que a contratação de um sujeito com necessidades especiais é igual a qualquer outra, assim como a exigência quanto à assiduidade, dedicação e profissionalismo, tudo isso porque o que se pretende não é o assistencialismo, mas oportunidades para todos. O que não se pode exigir é que essas pessoas tenham experiência uma vez que não tiveram oportunidades



anteriores, a capacitação ocorrerá na empresa contratante. A remuneração também é igual para todo aquele que desempenha a mesma função, quando houver necessidade de redução da carga horária o salário reduzirá proporcionalmente.

Ao contrário do que se imagina, não basta contratar e deixar a pessoa num setor isolado ou associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência, tem que haver integração para que haja também possibilidade de progresso no emprego. Também não é admissível que a empresa dê preferência a um tipo de deficiência, isso seria um ato discriminatório uma vez que a finalidade da Legislação é garantir o acesso a todos os portadores de deficiência. O que a empresa deve buscar é a pessoa e não a deficiência.

Visando a integração com os colegas e chefia e adaptação à rotina da empresa, esse empregado deve ser acompanhado e avaliado respeitando-se seus limites e peculiaridades. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa de modo que o empregado portador de necessidades especiais possa participar dos processos de promoção internos.

Além disso, o acesso ao local de trabalho pode e deve ser melhorado, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no recinto, além do acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve garantir que os portadores de deficiência possam, com segurança, deixar o local e se deslocar para lugar mais seguro. Vale lembrar que quando lemos no artigo 5.º da Constituição Federal que todos somos iguais perante a Lei devemos entender que “a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente ao iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade”. (p.10).

## **METODOLOGIA ESTUDO DE CASO**

É uma pesquisa de cunho descritivo, um estudo de caso, na qual procuramos identificar, verificar e analisar variáveis que permeiam as práticas empresariais quanto às mudanças gestora no mundo do trabalho, as quais valorizam informações diretas e indiretas coletadas, a partir das observações não participantes e conversas informais. Em se tratando de nossa temática, sobre a *Educação inclusiva: uma análise sobre inclusão escolar e no mercado de trabalho*, abordados no questionário:

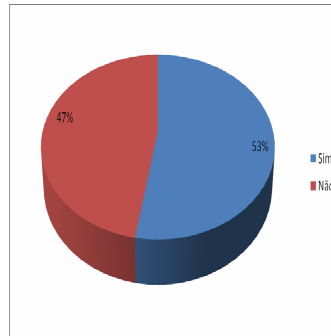
O que notamos em primeira instância é que em sua maioria, quase 100%, das empresas já têm conhecimento da Lei de Cotas. Porém nos questionamos: Por que, ainda, pouco se tem feito, ou por que, ainda, existem muitas empresas que não cumprem essa lei?; Por em prática o que se faz necessário. E, de acordo com Mészáros (2008), a lei de cotas tem sido importante instrumento de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas por si só não resolve todos os problemas que essa temática demanda.



2 *A sua empresa desenvolve algum projeto visando cumprir a Lei de Cotas (n.º 8.213/91), que obriga a contratação de 2 a 5% de funcionários com deficiência?*

**SIM: 10**

**NÃO: 9**



Fonte: Questionário de Pesquisa/2008.

O que notamos é que há um número de 53% das empresas afirmam ter Projeto Inclusivo, ações voltadas para incluir no mercado de trabalho sujeitos com necessidades especiais nas empresas. Todavia resta-nos saber a qualidade, o tipo de ação e se essas ações atendem de fato ao deficiente e, qual a maior incidência de casos que são atendidos. Ou seja, verificarmos se esses projetos se resumem apenas ao processo de acessibilidade, como a implementação de rampas ou elevador para cadeirantes etc.

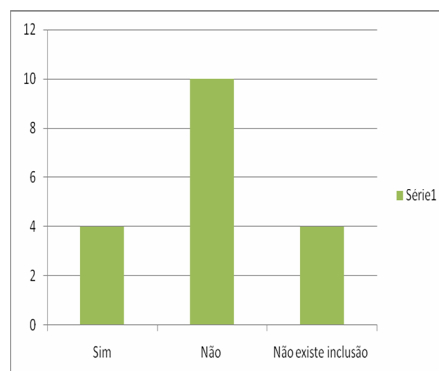
Temos em nosso país duas Normas Internacionais com status de Leis Nacionais que são a Convenção n.º 159/83, Organização Internacional do Trabalho, e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção de Guatemala (1999, p.18). Para fins de proteção legal, essas normas conceituam deficiência como sendo “uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social”.

3 *Existe investimento na infra-estrutura da empresa para receber pessoas com deficiência?*

**SIM: 4**

**NÃO: 10**

**NÃO EXISTE INCLUSÃO: 4**



Fonte: Questionário de Pesquisa/2008.

Uma constatação importante nessa questão, é que apesar de na primeira e segunda questão as respostas revelarem conhecimento em massa da lei; e, também, da existência de vários projetos específicos, não foi evidenciado os investimentos na infra-estrutura das mesmas; e apesar de terem afirmado não haver nas empresas, sujeitos com NEE.



Afinal, concordamos com Noronha (idem) as mudanças que vêm ocorrendo tanto no conjunto do modo de produção quanto nas relações sociais dele decorrentes, favorecem conseqüências às práxis envolvidas na formação humana, na produção do conhecimento, na educação e no trabalho. Pensamos que passos precisam ser dados e mudanças mais significativas precisam ocorrer, porém não podemos descartar os avanços históricos existentes, haja vista a própria lei, que já se configura em uma conquista.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com essa pesquisa, podemos afirmar que o processo da inclusão das NEE é a conseqüência de uma escola de qualidade, uma universidade capaz de perceber um mistério a ser desvendado e ser vivenciado. A idéia de inclusão escolar desloca a centralidade do processo de apenas o sujeito se adequar à escola, mas ter o direito incondicional à escolarização de todos no mesmo espaço educativo.

A nosso ver, segregação é aquela que marginaliza a pessoa em qualquer ambiente, principalmente o educacional e o profissional, os quais dificultam a aproximação e o contato natural com a interação social. Essa passa a ser estabelecida à convivência em grupos e são reguladas por estereótipos, preconceitos e idéias preconcebidas.

As pessoas encaram a deficiência do outro como se esse outro fosse o padrão resultante de uma escala de produção seriada e projetadas de forma que parece não comportar o heterogêneo e a individualidade. Costuma ser tratada como se fosse um ser frágil e vulnerável, dentre outras barreiras intransponíveis e, podem obstaculizar o acesso dos deficientes ao mercado de trabalho.

De certo, se conseguirmos vencer tais implicações, principalmente no espaço educacional e profissional, certamente, a deficiência será aceita e, até mesmo, assimilada com mais naturalidade e, certamente, seremos considerados aparentemente "normais" como todos os demais seres humanos. A conscientização é o primeiro passo para a efetivação da inclusão no mercado de trabalho, esta vai além de adaptar rampas de acesso nas empresas.

A verdadeira inclusão profissional, só passará a ser uma realidade, quando os donos de empresas, os dirigentes entenderem que incluir não é, apenas, uma obrigação e, que só se efetiva se assegurada por lei. Incluir é um ato "normal", pois estamos lidando com seres humanos, apenas com algumas limitações. Enquanto este ápice de consciência não for unânime, contamos com as leis que asseguram os sujeitos com NEE e continuamos na esperança de que este objetivo seja alcançado. Mesmo assim, iniciaremos fazendo a nossa parte, que é nos especializando, ampliando nossas visões e nos tornando capazes de contribuir, de alguma forma, à inclusão, na escola, no mercado de trabalho e demais espaços.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. **Avaliação das Necessidades Educacionais Especiais.** / Secretaria de Educação Especial: Brasília: MEC; SEESP, 2002.

BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes nacionais para a educação básica,** Secretaria de Educação Especial. MEC. SEESP, 2001.

BRASIL. **Lei nº 9394.** Diretrizes e Bases para a Educação Nacional, Brasília, 1996.



BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal; Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006.

BAHIA, Melissa. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

CELEDÓN, Esteban Reyes. **Inclusão escolar: um desafio**. Disponível em: <http://www.geocities.com/profestebanpolanco/inclusao.htm>. Acesso: 16 de nov. 2008.

KHATER, Rita Maria Manjaterra. **Da tutela à cidadania: estudo e acompanhamento do movimento de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível: [campinas.edu.br/pesquisa/i\\_semana\\_cientifica/resumos\\_docentes.asp](http://campinas.edu.br/pesquisa/i_semana_cientifica/resumos_docentes.asp) - 88k. Acesso em: 15 nov. 2008.

MANTOAN, Maria Teresa Egler. **A integração de pessoas com deficiência: contribuição para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Ed. SENAC, 1997. 235p.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. Disponível: [http://www.espacoacademico.com.br/051/51liv\\_meszaros.htm](http://www.espacoacademico.com.br/051/51liv_meszaros.htm). Acesso: 12 de Nov. 2008.

NOGUEIRA, Geraldo. **A Lei de Cotas e o Bambu**. Disponível: [Telecapacitados.tic.org.ar/archivos.php?b=1069](http://Telecapacitados.tic.org.ar/archivos.php?b=1069). Acesso em 15 de nov. 2008.

NORONHA, Maria Olinda. **Políticas neoliberais conhecimento e educação**. Campinas, São Paulo: Alínea, 2002.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.