

Juliana Kato da Silva

O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM  
NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO



Universidade Fernando Pessoa

Porto, 2021



Juliana Kato da Silva

O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM  
NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO



Universidade Fernando Pessoa

Porto, 2021

Juliana Kato da Silva

O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM  
NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Assinatura: \_\_\_\_\_

Dissertação apresentada à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação: Educação Especial, sob orientação da Professora Doutora Tereza Ventura.

Universidade Fernando Pessoa,  
Porto, 2021

## **RESUMO**

A Educação Especial tem um papel fundamental na formação dos alunos com necessidades especiais principalmente aqueles que, quanto a idades, estão aptos para ser inseridos no mercado de trabalho. segundo a lei 8213/91, conhecida como lei de cotas para os deficientes no mercado de trabalho. Em seu artigo 93, há a garantia de 2 a 5% das vagas para os deficientes intelectuais ou físicos em proporção a 100 trabalhadores. Diante disto, tem-se a seguinte pergunta: Qual o papel desempenhado pela escola para o recrutamento de pessoas com necessidades especiais na inserção no mercado de trabalho?

Para responder a essa pergunta, a investigação tem como objetivo geral: Realizar o diagnóstico na cidade de Campo Grande – MS, Brasil, sobre o papel da Educação Especial na demanda do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho em empresas, pesquisando o desenvolvimento e a sistematização de cursos de qualificação profissional compatíveis com as necessidades locais e com o potencial dos jovens, de modo a ampliar-lhes as chances de inclusão social por meio do trabalho, emprego e renda, focando nas necessidades de cada indivíduo e de suas famílias. A investigação teve como desenho metodológico o estudo de caso, sendo a pesquisa documental, com o foco na APAE de Campo Grande e o trabalho que ela desenvolve com os alunos com necessidades especiais que buscam a sua inserção no trabalho.

Os resultados demonstraram a necessidade de criação de políticas públicas voltadas para a formação continuada dos alunos com NEE para a inserção no mercado de trabalho e também, com a necessidade da criação de um banco de dados para futuras demandas de ofertas de trabalho e para o conhecimento do mercado e as exigências quanto a formação desses novos profissionais.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência. Trabalho. Inclusão social. Educação inclusiva.

## **ABSTRACT**

Special Education has a fundamental role in the training of students with special needs, especially those who, in terms of age, are able to be inserted in the labor market. according to law 8213/91, known as the law of quotas for the disabled in the labor market. In its article 93, there is a guarantee of 2 to 5% of the vacancies for the intellectually or physically handicapped in proportion to 100 workers. In view of this, the following question arises: What is the role played by the school in recruiting people with special needs in the labor market?

To answer this question, the investigation has the general objective: To carry out a diagnosis in the city of Campo Grande - MS, Brazil, on the role of Special Education in the demand of students with special needs in the job market in companies, researching the development and the systematization of professional qualification courses compatible with local needs and with the potential of young people, in order to increase their chances of social inclusion through work, employment and income, focusing on the needs of each individual and their families. The investigation had as methodological design the case study, being the documental research, with a focus on APAE Campo Grande and the work it develops with students with special needs who seek their insertion in the work.

The results demonstrated the need to create public policies aimed at the continuing education of students with SEN for entry into the labor market and also the need to create a database for future demands for job offers and for knowledge market and the requirements regarding the training of these new professionals.

**Keywords:** People with disabilities. Work. Social inclusion. Inclusive education.

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais Baldomero e Suzu que me ensinaram a importância de amar ao próximo. Por contribuir para que eu alcançasse esse objetivo, por mostrar a que inclusão social e a caridade são atos de amor. Por serem meus mestres e por me ensinarem a fazer o bem.

## **AGRADECIMENTOS**

À professora Doutora Tereza Ventura, pela confiança demonstrada e a valiosa orientação.

À Instituição APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), que me cedeu toda a orientação e sua pesquisa para que engrandecesse minha pesquisa.

Ao meu marido Winni de Souza e Silva, por me incentivar nos momentos mais difíceis.

## INDÍCE GERAL

RESUMO.....	IV
ABSTRACT .....	V
DEDICATÓRIA.....	VI
AGRADECIMENTOS .....	VII
LISTA DE ABREVIATURAS.....	XIV

I. INTRODUÇÃO .....	- 15 -
i. Justificação da Escolha do Tema.....	- 15 -
ii. Pergunta de Partida.....	- 16 -
iii. Objetivos .....	- 16 -
iii.i. <i>Objetivo Geral</i> .....	- 16 -
iii.ii. <i>Objetivos Específicos:</i> .....	- 17 -
iv. Metodologia e desenho do estudo .....	- 17 -

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	- 19 -
1.REVISÃO DA LITERATURA .....	- 20 -
i. Termos e conceitos norteadores do estudo .....	- 20 -
i.i <i>Pessoas com deficiências</i> .....	- 20 -
i.ii <i>Conceito de Deficiência Intelectual</i> .....	- 23 -
ii. Educação Especial.....	- 24 -
ii.i. <i>Inserção do Aluno com Deficiência na Escola Regular</i> .....	- 24 -
ii.ii. <i>A escolarização e sua didática</i> .....	- 25 -
ii.iii. <i>Fábrica da Escola Inclusiva</i> .....	- 28 -
iii. <i>Educação Inclusiva sem atuação no mercado de trabalho</i> .....	- 32 -
iv. Educação profissional e do trabalho .....	- 34 -
iv.i <i>Pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho</i> .....	- 34 -
iv.ii <i>A pessoa com necessidades especiais e seus direitos ao trabalho no âmbito da educação especial</i> .....	- 40 -
iv.ii.i <i>Diretrizes nacionais da educação especial básica</i> .....	- 40 -
iv.ii.ii. <i>A construção do trabalho como um direito</i> .....	- 40 -
iv.iii. <i>Formação inicial e continuada para o trabalho</i> .....	- 41 -
iv.iii.i. <i>Cursos de educação profissional técnica</i> .....	- 41 -

iv.iii.ii. <i>Cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação</i>	- 42 -
v. A Empresa Inclusiva.....	- 44 -
v.i <i>Processo de inclusão</i> .....	- 44 -
v.ii <i>A inclusão de pessoas com deficiência em empresas</i> .....	- 46 -
v.iii <i>Pessoas com deficiências e as políticas públicas nos aspectos da educação e trabalho</i> .....	- 49 -
v.ix <i>Adaptação de pessoas com deficiência nos aspectos da educação e trabalho</i> .....	- 56 -
PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO .....	- 59 -
1. Descrição do Estudo .....	- 60 -
i. <i>Justificativa da problemática abordada e do paradigma adotado</i> .....	- 60 -
ii. <i>O caso em estudo</i> .....	- 61 -
2. Metodologia e desenho do estudo .....	- 67 -
3. As perguntas de partida e objetivos a atingir.....	- 68 -
ii.i. <i>Objetivo Geral</i> .....	- 68 -
ii.ii. <i>Objetivos Específicos</i> .....	- 69 -
4. Apresentação e Discussão de Resultados .....	- 69 -
4.1. Apresentação da atividade de pesquisa da APAE sobre a inserção do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho .....	- 69 -
4.2. Apresentação e Discussão de resultados .....	- 72 -
PARTE III - CONCLUSÃO.....	- 89 -
BIBLIOGRAFIA .....	- 98 -
ANEXOS .....	- 106 -
Anexo 1. Anuência da APAE/ Pestalozzi / Escola Colibri .....	- 107 -

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de sistema de apoio para pessoa com deficiência intelectual e deficiência física.....	- 30 -
Figura 2. Sede da APAE- Campo Grande/MS .....	- 62 -
Figura 3. CER- Centro Especializado de Reabilitação e Centro Especializado em Reabilitação- Oficina ortopédica.....	- 63 -
Figura 4. APAE- Campo Grande.....	- 63 -
Figura 5. Fluxograma do Levantamento Documental.....	- 68 -

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Percentual de empresas que empregam pessoas com deficiência .....	- 72 -
Gráfico 2. Empresas que cumprem as leis de inclusão para pessoas com necessidades especiais.....	- 73 -
Gráfico 3. Motivos dos empresários para não empregarem pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla .....	- 74 -
Gráfico 4. Grau de conhecimento sobre a atuação de · pessoas · com deficiência intelectual e/ou múltipla no mundo do trabalho .....	- 75 -
Gráfico 5. Atuação nas Instituições .....	- 76 -
Gráfico 6. Avaliação pessoal das empresas que contratam pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla. ....	- 77 -
Gráfico 7. Perspectiva das empresas de contratação de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla e/ou múltipla .....	- 78 -
Gráfico 8. Principais características que as empresas valorizam em seus funcionários....	- 84 -
Gráfico 9. Lei 8.213/91 – Cotas para emprego de pessoas com deficiência .....	- 85 -
Gráfico 10. Contribuição das empresas para a qualificação profissional dos funcionários .....	- 86 -

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1. Comparação Exclusão, Segregação e Inclusão.....- 21 -

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1. Postos de trabalho que os pesquisados acreditam que podem ser ocupados por pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla. Fonte: APAE/Campo (2019, p.112/122).....	- 79 -
Tabela 2. Serviços terceirizados pelas empresas pesquisadas. ....	- 81 -

## LISTA DE ABREVIATURAS

AAIDD	American Association on Intellectual and Developmental Disabilities
AEE	Atendimento Educacional Especializado
APA	American Psychological Association
APAE	Associação de Pais e Amigos de Excepcionais
APPA	Associação de Pais, Profissionais e Amigos
BPC	Benefício da Prestação Continuada
CEB	Câmara de Educação Básica
CER	Centro Especializado em Reabilitação
CG	Campo Grande
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNJ	Conselho Nacional da Juventude
CODEFAT	Conselho Deliberativo de Amparo ao Trabalhador
DEQ/SPPE	Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
DSM IV	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPED	Instituto de Pesquisa, Ensino e Diagnóstico
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MS	Mato Grosso do Sul
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEE	Necessidades Educativas Especiais
ONGs	Organização Não-Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoas com Deficiência
PECT	Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho

PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação ao Trabalhador
PLANTEQS	Planos Territoriais de Qualificação
PNIEP	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PNEE	Política Nacional de Educação Especial
PROEJA	Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
PROESQS	Projetos Especiais de Qualificação
SUS	Sistema Único de Saúde
QI	Quociente Intelectual
UFMS	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UNESCO	United Nations Educations, Scientific and Cultural Organization

## **I. INTRODUÇÃO**

Esta dissertação surge com a busca em conhecer o papel da Educação Especial na inserção do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho. A inclusão de pessoas com necessidades educativas especiais no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, criada como leis de cotas. Segundo Art. 93 o contratante que obtém 100 ou mais contratados está na obrigatoriedade de manter 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de vagas de seus cargos para beneficiar pessoas com necessidades educativas especiais. Esta porcentagem varia de acordo com a quantidade de contratados.

A acessibilidade é primordial para os alunos com necessidades educativas especiais conseguirem atuar no mercado de trabalho. A empresa tem o papel de adequar com as adaptações necessárias o meio em que o portador de deficiência deverá atuar. Tais adaptação tem o papel muito importante, fazendo com que o contratado não corra riscos físicos ou mentais.

### **i. Justificação da Escolha do Tema**

Buscando compreender o desenvolvimento da profissionalização de estudantes com necessidades especiais no mercado de trabalho. Há que investigar se há mitos e barreiras que dificultam a contratação de pessoas com deficiência diversa.

A participação das empresas e dos profissionais com deficiência em sites de emprego mostra que, de uma média de 45 mil pessoas, pelo menos 36% possuem nível superior e 42% têm segundo grau completo. A pesquisa realizada pela i.Social ressalta ainda que 77% dos entrevistados consideram que profissionais com deficiência possuem comportamentos semelhantes e até mais adequados do que os demais. ( Scheler, 2004, p.1.).

A inclusão de pessoas com necessidades especiais no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, criada como leis de cotas. Segundo Art. 93. o contratante que obtém 100 ou mais contratados está na obrigatoriedade de manter 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de vagas de seus cargos para beneficiar Pessoas com Deficiência (PcD). Esta porcentagem varia de acordo com a quantidade de contratados (Brasil, 2021).

A formação de professores para atuar em escolas com portadores de necessidades especiais é de grande importância para oportunizar o aluno ao mercado de trabalho. Os professores enfrentam vários desafios para manterem seus alunos preparados para a uma vida incluída na sociedade. Assim, se existe a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD) teremos que aplicar a melhor forma de atendê-los. A quebra de paradigmas obsoletos é fundamental para o propósito desta pesquisa, que visa conhecer o papel da Educação Inclusiva na inserção do aluno com NEE no mercado de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, resolve: Art. 1º Criar o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de maio de 2005, buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social. (Ministério do Trabalho, 2005).

## **ii. Pergunta de Partida**

Qual o papel desempenhado pela escola para o recrutamento de pessoas com necessidades especiais na inserção no mercado de trabalho?

## **iii. Objetivos**

### *iii.i. Objetivo Geral*

- Realizar o diagnóstico na cidade de Campo Grande – MS, Brasil, sobre o papel da Educação Especial na demanda do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho em empresas, pesquisando o desenvolvimento e a sistematização de cursos de qualificação profissional compatíveis com as necessidades locais e com o potencial dos jovens, de modo a ampliar-lhes as chances de inclusão social por meio do trabalho, emprego e renda, focando nas necessidades de cada indivíduo e de suas famílias.

*iii.ii. Objetivos Específicos:*

- Subsidiar com dados, a qualificação profissional que os alunos com necessidades especiais atuam no mercado de trabalho segundo o movimento Apaeano. Demonstrar o fluxo de empregos gerados pelas empresas inclusivas, salientar a importância dos profissionais da área de educação, que contribuem para a compatibilização das condições profissionais identificadas nos jovens com deficiências.

**iv. Metodologia e desenho do estudo**

Esta pesquisa constitui-se como um estudo documental sobre a atividade desenvolvido pela Associação de Pais e Amigos de Excepcionais (APAE) com empresas da Cidade, em parceria com outros órgãos públicos e nos traz dados sobre a inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

A pesquisa documental é considerada como uma fonte rica de dados e informação. Este tipo de pesquisa oferece uma leitura mais aprofundada com base nos dados recolhidos no local da investigação (Gil, 2010).

Diante o exposto, a dissertação será apresentada em duas partes, a base teórica e a parte empírica. O referencial teórico será apresentado com base nos três capítulos: i. Termos e conceitos nortadores do estudo; ii. Educação Especial; iii. Educação Profissional e iv. A empresa inclusiva.

No primeiro capítulo teórico, i. Termos e conceitos nortadores do estudo será apresentado os conceitos referentes as pessoas com deficiências. Já o capítulo ii. Educação Especial se apresenta com a inserção do aluno com deficiência na Escola Regular, a sua escolarização e a escola inclusiva. No capítulo iii. Educação Profissional será abordado o mercado de trabalho e a inclusão das pessoas com NEE, e o último capítulo teórico, iv. A empresa inclusiva vem apresentar o processo de inclusão e a inclusão de pessoas com deficiências em empresas.

Em relação ao estudo empírico, esse será apresentado com base nos dados documentais que foram disponibilizados pela APAE. Com base nos dados, são apresentados os resultados norteados aos objetivos e a conclusão.

## **PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

## **1.REVISÃO DA LITERATURA**

### **i. Termos e conceitos norteadores do estudo**

#### *i.i Pessoas com deficiências*

A realização de um trabalho de qualidade, voltado para a educação profissional e a empregabilidade de jovens com deficiência intelectual, requer o entendimento de seus significados e o que representam para as pessoas a quem são atribuídos. Além disso, exige o refinamento dos conceitos, não para prestar-se à rotulação das pessoas, mas para criar condições de natureza diversa que favoreçam a sua promoção humana e qualidade de vida no mundo físico e social.

Com o passar dos tempos, vários termos foram utilizados para designar a pessoa com deficiência. Sasaki (2006), afirma que não há um termo “correto”, assim, o autor acredita que, o que determina e modifica tais termos são os aspectos históricos e sócio-culturais.

Na antiguidade até os anos de 1960, a pessoa com deficiência era denominada “inválida” e ‘incapacitada”, revelando a desvalorização da sociedade em relação a esta pessoa.(Sasaki, 2006, p.12)

Nestes casos, porém, praticava-se o conceito de que as pessoas com deficiências é que tinham de se adaptar aos ambientes comuns. Isto envolvia o critério segundo o qual as pessoas com deficiência deveriam ser capazes de vencer os obstáculos atitudinais e arquitetônicos, as barreiras físicas e sociais. Concomitantemente, havia a idéia de que as pessoas com deficiência, por terem sido segregadas no passado, precisariam desenvolver suas habilidades sociais e profissionais como requisito adicional que as pessoas em geral não necessitavam.

**Quadro 1.** Comparação Exclusão, Segregação e Inclusão

Necessidades Especiais	Base legislativa	Contexto
Exclusão		Provoca invisibilidade das pessoas com deficiência.
Segregação		As pessoas que eram consideradas anormais, eram agrupadas em uma instituição de ensino.
Integração	Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência em 1975.	As pessoas deficientes têm direito a tratamento médico, psicológico e funcional, incluindo dispositivos protésicos e ortopédicos, a reabilitação médica e social, a educação, formação e reabilitação profissional, a apoio, aconselhamento, serviços de colocação e outros serviços que lhes permitam desenvolver ao máximo as suas capacidades e aptidões e acelerem os seus processos de <b>integração</b> ou <b>reintegração social</b> .
Inclusão	Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais. Salamanca / 1994 Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (2007) Decreto. 7.611/2011.	A inclusão ganhou força e houve a garantia de uma educação de qualidade para todas as pessoas com NEE.

Integrar o aluno que possui uma necessidade especial não é o mesmo que garantir a sua inclusão. Muitas vezes a exclusão perpassa pelos atos que remetem a separação dos povos.

Em meados dos séculos XIX e a metade do século XX as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência eram simplesmente inseridas em locais distantes das cidades e que ocupavam a função de assistencialistas e eram separados da sociedade para um atendimento “diferenciado”. (Silva, 2009).

Muitas vezes os espaços que acolhiam essas pessoas, tinham como visão a segregação. Eles recebiam os deficientes que o sistema de ensino regular não sabia lidar com suas especificidades para então, de forma excludente, tirar da sociedade aqueles que não serviam para a relação social (Beyer, 2006).

O processo de inclusão tem como objetivo atender a todos os tipos de deficiência, isso significa dizer que o atendimento inclui também pessoas com distúrbios severos e com múltiplas deficiências. E isto deve acontecer desde o início da escolarização da pessoa com deficiência. Para que este processo se efetive, faz-se necessário que ocorram algumas modificações no âmbito escolar como mudança no currículo, na metodologia, na avaliação, no espaço físico da escola, além da formação desses profissionais que atuarão com estes alunos na sala comum, a fim de que o aluno desenvolva o seu potencial. (Silva e Oliveira, 2009, p. 6)

O cuidado e o planejamento pedagógico adequado fará no futuro, uma grande diferença na vida desses alunos com necessidades especiais. É necessário que haja modificações e implementações pedagógicas que contemplem as necessidades desses sujeitos. Isso garante o acesso e inclusive, a aprendizagem plena.

Deficiência mental e transtorno mental são condições diferentes, embora haja uma tendência geral para serem confundidas. Transtorno mental é uma categoria abrangente e refere-se, segundo o DSM IV-Tr (APA, 2004), ao conjunto de síndromes, de padrão comportamental ou psicológico associados ao sofrimento, à incapacitação, ao risco significativamente aumentado dor, deficiência, morte ou perda importante da liberdade e autonomia. Tendo em vista a amplitude que cobre esse conceito, optou-se, neste trabalho, pelo uso da expressão deficiência intelectual, aplicando-se a ela o mesmo significado de deficiência mental, embora o último termo seja mais difundido. A precisão necessária é conferida pela palavra intelectual, que restringe a dimensão das limitações da pessoa ao nível cognitivo, sem tornar abrangente os efeitos do dano Individual em relação a quem o termo se aplica. (APA, 2004)

*i.ii Conceito de Deficiência Intelectual*

O conceito de deficiência intelectual, influenciando por várias concepções teóricas, é identificado como uma causa determinante de déficit no funcionamento mental, defendendo a base etiológica e sintomatológica da deficiência intelectual, explicada por alterações no plano genético, neuropatológico e neurofisiológico. A marca dessa concepção é seu fatalismo biológico e as perspectivas universalista e determinista de seu paradigma. Segundo Wechsler (1944, p.56)

A concepção psicométrica de deficiência intelectual originou-se na primeira metade do século XX, tendo como base critérios de aferição da inteligência por meio de testes psicológicos. Segundo essa vertente, existe uma perturbação generalizada que afeta toda a personalidade, tendo como resultado dificuldade na realização de certas tarefas ou provas, que resultam no cálculo do quociente intelectual (QI) um quociente de idades (cronológica e mental) entendido como índice do ritmo de evolução da pessoa. O QI é assim usado como o principal medidor da deficiência intelectual, conforme sua pontuação obtida em procedimentos de avaliação. Tem-se essa vertente, como determinante, quando é considerada a influência dos aspectos sociais nos resultados. O critério de normalidade, entretanto, é o aspecto significativo a ser relevado para a inclusão da pessoa na categoria de deficiência intelectual. (Wechsler, 1944, p.56)

Jean Piaget (1996), apoiando na sua vertente construtivista, explica a deficiência intelectual no quadro de uma concepção de desenvolvimento interacionista, sistêmica e estruturalista, baseando-se nos pressupostos de totalidade, transformação e autorregulação dos fenômenos psicológicos. A criança participa ativamente do seu processo de desenvolvimento; o fenômeno cognitivo é processual e evolutivo. Piaget defende a dupla natureza da inteligência: biológica e lógica, bem como a interdependência funcional de fatores afetivo e cognitivo na conduta da pessoa e na constituição do processo cognitivo. (APAE, 2007)

A inteligência em si não consiste numa categoria isolada e descontínua de processos cognitivos [...] é a forma de equilíbrio a que tendem todas as estruturas cuja formação se deve procurar desde a percepção, o hábito e os mecanismos sensório-motores elementares [...] se a inteligência não é uma faculdade, essa negação acarreta certa continuidade funcional radical entre as formas superiores de pensamento e o conjunto dos tipos inferiores de adaptação cognitiva ou motora: a inteligência, pois, só poderia ser a forma de equilíbrio a que tendem estes. (Piaget, 1983, p. 17).

O desenvolvimento orgânico (natural) de todas as crianças está associado ao seu desenvolvimento cultural, vindo a caracterizar a natureza sociobiológica da personalidade, não acontecendo, entretanto, essa fusão na criança com deficiência. Desse modo, a disfunção biológica e a reorganização que ela provoca no organismo constituem uma condição qualitativamente diferenciada que altera o engajamento da criança na cultura. (Piaget, 1987)

Segundo Nunes; Saia e Tavares (2015) a Educação Especial no Brasil, passou a ser conhecida como Educação Inclusiva, e esse conceito “ não substitui simplesmente a educação especial. A educação inclusiva parte das lutas e bandeiras da educação especial” (p.1109), mas ela surge como uma retomada para uma educação mais democrática no país.

## **ii. Educação Especial**

### *ii.i. Inserção do Aluno com Deficiência na Escola Regular*

Na transição do século XX para o XXI amplia-se, uma vez mais, a demanda por educação, a escola vem sendo reclamada a atender a pluralidade humana, a tornar-se, efetivamente, uma escola para todos. (Kamatsu et al, 2019)

Sanfelice (1989) aponta que um retrospecto histórico do processo de universalização da escola elementar demonstra que este vem sendo marcado pela incorporação paulatina de diferentes segmentos sociais. A escola formal foi se abrindo por “necessidades de uns ou conquistas de outros, a diferentes segmentos sociais ou distintas clientelas” (p.30), o autor indica que este é um inegável avanço histórico, contudo, esta ampliação quantitativa não se traduziu em efetivo avanço qualitativo da escola. Ao contrário, revelou a crise da escola já que esta não sofreu qualquer transformação para assegurar efetivo atendimento pedagógico às distintas clientelas.

A proposição de uma escola única acena com a promessa de unificação da pedagogia. Para o alcance deste objetivo considera-se necessário, antes de tudo, perscrutar os contornos de pedagogias distintas, de modo a vislumbrar sua superação. A demais, faz-se necessário analisar sobre quais bases materiais a proposta se coloca, ou

seja, cabe verificar quais as condições concretas que concorrem para a incorporação do aluno com deficiência na escola comum e as contradições implicadas nesta proposta. (Neves, Rahme e Ferreira, 2019)

Para o atendimento global de todas as pessoas com necessidades especiais, a escola precisa se reestruturar, adquirir novos conhecimentos, novas tecnologias e novos conhecimentos didáticos. (Melare, 2013)

Por um lado, é preciso verificar em que medida pode-se fazer o ensino coletivo nas classes regulares que contam com alunos que apresentam deficiência, esta é uma possibilidade aberta pelo uso de procedimentos e tecnologias que permitem à pessoa com deficiência acompanhar as aulas juntamente com os demais.

Por outro lado, existem recursos que também permitem a individualização do ensino, de forma a atender os interesses, limites e possibilidades do aluno normal, que não têm sido contemplados a partir da organização coletiva. (Melare, 2013)

Considera-se que estas questões merecem, de parte da Educação Especial, uma reflexão aprofundada, pois reservam a possibilidade de avanços na proposição de uma escola única. Uma escola que, municiada das condições materiais necessárias, possa incorporar e atender, paulatinamente, com qualidade, uma grande parcela de alunos que se encontram sem acesso escolar ou em condição marginal dentro da própria escola. Que possa contribuir para a construção de uma sociedade menos desigual, até que seja possível forjar em cada indivíduo que a ela acorre, a humanidade, construída social e historicamente. (Neves, Rahme e Ferreira, 2019)

#### *ii.ii. A escolarização e sua didática*

Recorrendo aos estudos históricos da educação constatou-se que as relações sociais estabelecidas, muitas vezes são determinadas pelo poder econômico, sendo que ele é determinante na condução de políticas públicas e que, ao tentarem refletir os anseios da maioria da população em sua teoria, afastam-se, na prática, de ações inovadoras. (David et al, 2015)

Ferreira<sup>1</sup> (1997) afirma que o caráter embrionário do processo de escolarização da pessoa com deficiência pode ser ilustrado pela dificuldade de se construir um, sintonia de pensamentos e ações conjuntas dos diversos segmentos sociais e instituições envolvidos. Os esforços com relação à problemática da pessoa com deficiência estiveram sempre descontextualizadas na medida em que não são correlacionada; nem com o desenvolvimento da educação em geral, tão pouco com as transformações sociais, políticas e econômicas porque passaram as diversas transformações sociais.

A Política Nacional de Educação Especial (PNEE, 1994) expõe algumas dificuldades que ainda persistem na educação de crianças, jovens e adultos com deficiência, entre elas: dificuldades do sistema de ensino em viabilizar a permanência, do portador de necessidades educativas especiais, na escola e a indefinição quanto a critérios para o término do processo escolar para portadores de deficiência particularmente mental.

Referendando os estudos de Silva (1996) sobre a didática, pode-se entender que procedimentos didáticos e pedagógicos aqui são definidos como práticas escolares que podem se caracterizar por um lado em que se privilegiam temas como conteúdos, avaliações, objetivos, desvinculados das condições sociais, econômicas e políticas que se dá e se fomenta a aprendizagem. Por outro lado há os aspectos técnico sistemático que conduzem a aprendizagem a uma análise sobre as experiências concretas, abordando continuamente a relação teoria e prática.

Libâneo (1995), ao fundamentar a pedagogia crítico-social dos conteúdos, expõe algumas idéias-chave-mediação, historicidade, prática social, transmissão assimilação de conteúdos, apreendendo suas implicações didático pedagógicas, afirmando:

Teoria e prática, pedagogia e didática são momento inseparáveis na atividade transformadora da pratic. social, enriquecendo-se mutuamente à medid. que a prática educativa concreta e questionada e modificada em decorrência das exigências de situações pedagógicas que ocorrem em circunstancia históricas determinadas (Libaneo, 2005, p.138).

---

<sup>1</sup> Transcrição da palestra realizada pelo Prof. Julio Romero Ferreira sobre o processo de inclusão de alunos com necessidades especiais no ensino regular, para os estudantes do Curso de Especialização em Educação Especial (UFMS, 1997).

O interesse em dar voz aos alunos, assim como cita Morejón (2001) em seu estudo sobre a inclusão escolar, alicerça-se no pressuposto de Santos (2009, p. 54):

[ ... ] é importante oportunizar principalmente aos alunos, experiências de trocas, de interlocução como outro. Uma interlocução que transcenda os muros escolares, que traga a palavra que possui ressonância; com a vida, que tenha sentido e significado, que esteja em consonância com as experiências do cotidiano desse aluno. Isso para que os estudantes, nas suas diversas relações com diversos interlocutores, possa construir sua concepção de mundo e de vida; possa, a partir de uma (re)construção, refletir e transformar a realidade em que vivem. Desse modo, eles serão autores de sua própria história e co-autores da história de seus companheiros e da história coletiva”.

Entende-se como o período em que se inicia o processo de construção de conhecimento sistematizado, geralmente configurado com a apreensão da leitura e de escrita, partindo do pressuposto de que, ao chegar à escola, o aluno já traz, em sua bagagem cognitiva e em seu comportamento, conhecimentos, hábitos e habilidades e por meio da experiência cultural vivenciada já têm construído todo um conjunto de idéias sobre seus usos e funções.

A escolarização tem como objetivo trabalhar o desenvolvimento das percepções desse aluno, do poder de escolha, da autonomia atuando em um momento importante de formação de posições e atitudes, de formas de ser perante o contexto social no qual está inserido. (Neves, Rahme e Ferreira, 2019)

[...] a existência de uma deficiência não obsta necessariamente a que o seu portador possa ser bem atendido mediante os processos comuns de ensino. O tipo e grau da deficiência, bem como os efeitos por ela acarretados, além das condições gerais dos serviços escolares comuns, é que irão servir de indicadores da necessidade ou não da utilização de auxílios e serviços especiais de educação. Desta forma, são as necessidades educacionais individuais, globalmente consideradas, confrontadas com os serviços educacionais existentes na comunidade, que devem subsidiar a definição da via ou dos recursos a serem utilizados para a educação de qualquer pessoa, e não a categoria, o rótulo, o estigma de eficiente, com as negativas e perniciosas consequências de sua generalização” (Mazzotta, 1987, p.18).

Visando entender os procedimentos didáticos e pedagógicos que irá atender o aluno com deficiência mental de forma individual, os demais alunos jovens ou adultos poderiam também ser beneficiados em sua aprendizagem. A conversação livre entre os

alunos acarreta em um estímulo em seu raciocínio, sem imposição em dar outras direções aos seus pensamentos, deixando ir até aonde eles querem chegar. (David et al, 2015)

Kirk e Gallanger (1991, p.51) defendem a idéia da diferenciação no procedimento didático e pedagógico:

O conteúdo do currículo [ ... ] inclui leitura, escrita, linguagem, aritmética, ciências, estética, educação física, recreação e tópicos afins, que levam à adaptação pessoal e social e à competência ocupacional. No entanto, são necessárias modificações no processo educacional e curricular para que este se ajuste às características de aprendizado mais lento e de menor pensamento abstrato do deficiente.

### *ii.iii. Fábrica da Escola Inclusiva*

Nas proposições de Certeau (1998), foram encontradas vias para captar os potenciais de transformação embutidos nas práticas cotidianas da inclusão, abrindo espaço para divisar possibilidades de reapropriação das idéias de fabricação de outros sentidos distintos daqueles imprimidos na produção dessas práticas. Nessa perspectiva, tanto professores como os alunos estão inscritos em relações de poder, mas não são atores passivos. Também instauram uma outra produção, fabricam um espaço que é do outro, com os elementos que a ordem dominante lhe impõe a escola inclusiva.

No processo de objetivação da "escola para todos", a (re)atualização das informações que circulam sobre as necessidades especiais parecem estar problematizada, colocando em cheque os condicionantes físicos, materiais e culturais e, sobretudo, os critérios normativos que proporcionam uma imagem coerente e facilmente representada desses indivíduos. (Neves, Rahme e Ferreira, 2019)

Historicamente as informações configuram os critérios normativos, guiados pelo sistema de valores do grupo, os quais acabaram por promover um reconhecimento especializado dos indivíduos, no qual estariam absorvidos, sintetizados e coordenados os elementos da representação da diferença. (Gatti,2017)

Entende-se que a interação dialética entre esses condicionantes e a estrutura interna de funcionamento da escola podem possibilitar a compreensão dos indícios de fabricação da escola inclusiva e como essa fabricação pode estar marcada pela construção formal do conhecimento ou a sua inserção orgânica em um repertório de crenças já constituído. (Pacievitch,2017)

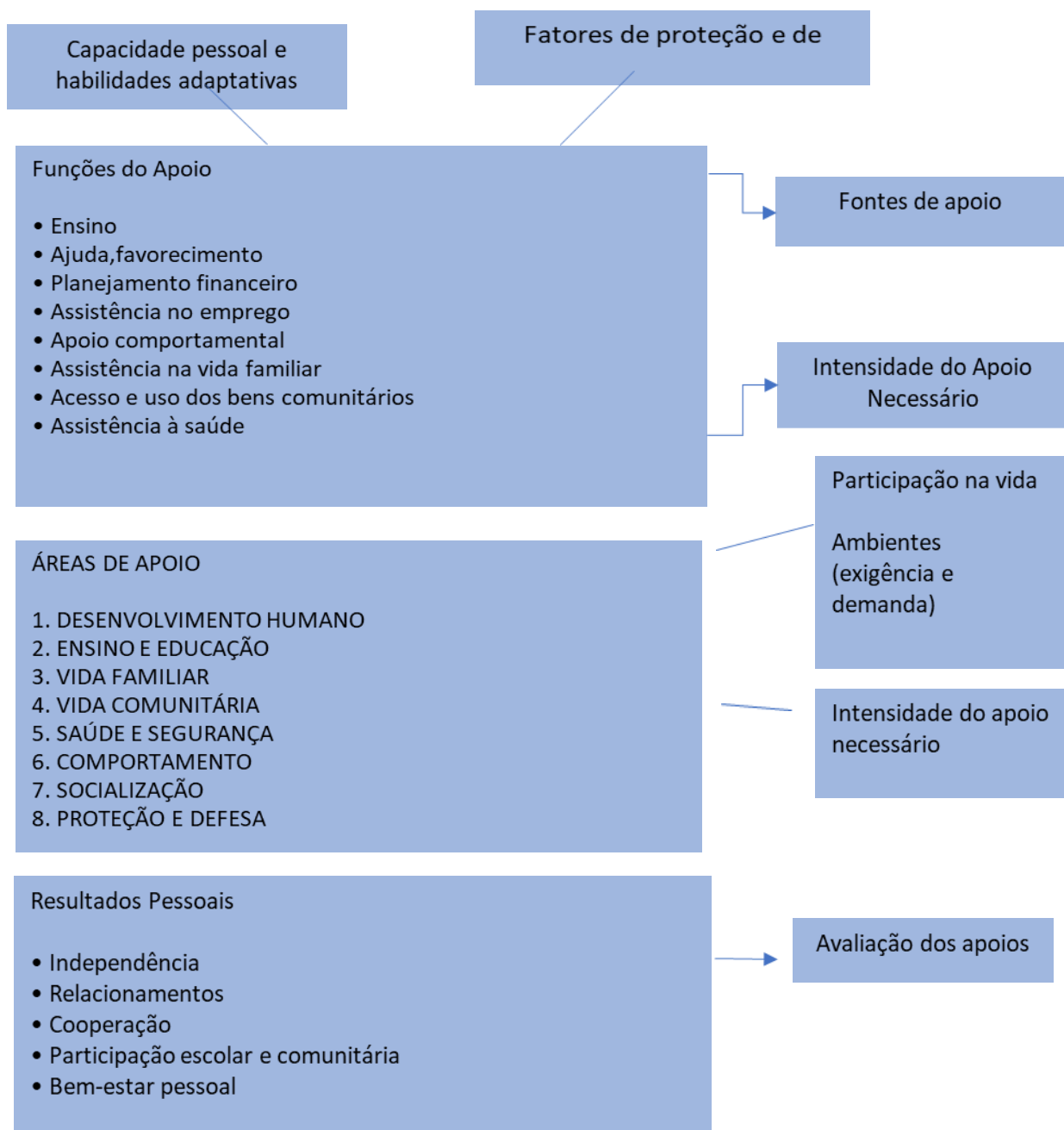
É pois difícil a cada homem desprender-se da menoridade que para ele se tornou quase uma natureza. Até lhe ganhou amor e é por agora realmente incapaz de se servir do seu próprio entendimento, porque nunca se lhe permitiu fazer uma tal tentativa. [...] mas é perfeitamente possível que um público a si mesmo se esclareça. Mais ainda, é quase inevitável, se para tal lhe for dada liberdade. (Kant, 1996, p.11).

O verossímil, que aqui é formulado na idéia da diferença e que muitas vezes se considera como uma conformidade entre um discurso e a realidade, parece corresponder de fato a uma conformidade entre um discurso e a expectativa. O que significa que ela não está em relação com o real, mas com aquilo que a maioria das pessoas acredita ser o real. E o real da escola inclusiva parece ser a exclusão. (Gatti, 2017).

Os fatores pessoais e ambientais, para que haja a inclusão das pessoas com necessidades especiais, reflete a expressão das limitações no funcionamento individual dentro do contexto social, não é fixa, mas transformacional, assim, dependendo das limitações funcionais do indivíduo e dos apoios encontrados em seu ambiente pode-se contar com o provimento de intervenções, serviços ou apoios que focalizam a prevenção, a aquisição de habilidades adaptativas e o estabelecimento de papéis socialmente valorizados para a pessoa (AAIDD, 2002, p. 150).

Incluir e inserir no mercado de trabalho as pessoas com deficiência com deficiências intelectual e física, requer a capacitação pessoal desses sujeitos para que desenvolvam tanto as funções de apoio como aos resultados que serão almejados. Diante disso, segue a tabela abaixo que faz uma apresentação do modelo de Sistema de Apoio que contribui com essa capacitação.

**Figura 1.** Modelo de sistema de apoio para pessoa com deficiência intelectual e deficiência física



Fonte: Extraído da AAMR, 2002, p. 148.

O apoio oferecido por esse modelo, traz reflexões acerca da capacidade pessoal e das habilidades e competência que os alunos com necessidades especiais possam oferecer no mercado de trabalho. É possível verificar os pontos que valorizam a potencialidade dos sujeitos, trazendo elementos que possam contribuir com o

desenvolvimento humano quanto a vida em comunidade, e isso inclui a experiência do mercado de trabalho.

A caracterização discriminatória dentro da sociedade e das escolas é latente quando se trata da pessoa com necessidades educativas especiais. Para Dubet (2003), a escola tem participação efetiva na inserção do indivíduo ao meio social.

É a própria escola que opera as grandes divisões e as grandes desigualdades. Ou seja, as igualdades sociais comandam diretamente a entrada nas carreiras escolares e os próprios sucessos escolares produzem essas desigualdades, que por sua vez, reproduzem as desigualdades sociais. A escola não é mais “inocente”, nem mais “neutra”, está na sua “natureza” reproduzir as desigualdades sociais produzindo as desigualdades escolares (Dubet, 2003, p.34).

Segundo Vigotsky (1995) dentro da abordagem histórico-cultural, em que o homem se constitui na relação com o outro, essa energia vital que o faz buscar o convívio social engendra mecanismos de compreensão psicológica que impulsiona para a vida coletiva.

A inclusão é uma inovação que implica um esforço de modernização e reestruturação das condições atuais da maioria de nossas escolas. Ao assumirem que as dificuldades de alguns alunos não são apenas deles, mas resultam em grande parte, do modo como o ensino é ministrado e de como a aprendizagem é concebida avaliada” (Mantovan, 2003, p.57).

Para uma inclusão efetiva, busca-se a dignificação humana, com o plano de princípios que garanta o direito de oportunizar as diferentes ofertas de trabalho, respeitando as divergências multiculturais e ambientais. A inclusão deve garantir o direito de todos de frequentar as salas de aulas, vivenciar projetos pedagógicos, desenvolver trabalhos em empresas, com técnicas adaptativas para o enriquecimento pessoal e profissional.

Integração é o fenômeno complexo que vai muito além de colocar ou manter o excepcional em classe regular. É parte do atendimento que atinge todos os aspectos do processo educacional. A integração pode ser importante fator para fazerem surgir reformas exigidas no campo da educação especial, atingindo as modalidades de atendimento ao excepcional, o processo ensino-aprendizagem, a formação de recursos humanos, as barreiras físicas impostas pelos sistemas de

administração, construindo-se assim temática decisiva nos programas, planos e projetos de cada país” (Pereira, 2008, p. 3).

### *iii. Educação Inclusiva sem atuação no mercado de trabalho*

Dentro da formação dos alunos com necessidades educativas especiais, em Campo Grande há também duas escolas que atendem os alunos, mas não buscam diretamente a sua inserção no mercado de trabalho, que são elas: a Associação Pestalozzi e a Associação de Educação Especial Marcelo Takahashi – Escola Especial Colibri.

A Associação Pestalozzi de Campo Grande surgiu em meados de 1979 e atende atualmente, mais de 700 usuários entre bebês, crianças, jovens e adultos com deficiência intelectual e ou transtorno neuromotor, buscando sempre garantir o acesso digno à educação, saúde e assistência social.

Para Costa (2014, p.42) “A proposta de Pestalozzi parte, como as de tantos outros reformadores do ensino, da necessidade de estender a educação a um grande número de crianças, uma vez que o sistema de ensino individual usado na época não era adequado a esse anseio”.

Segundo a Pestalozzi (2020), a proposta educacional segue a linha de pensamento do educador suíço Johann Pestalozzi, que revolucionou a educação ao implementar a necessidade de um desenvolvimento infantil mais humanista, tendo como complemento o apoio familiar. O atendimento da Pestalozzi baseia-se principalmente em um desenvolvimento completo envolvendo as faculdades físicas, afetivas e psicológicas: amor, acolhimento e empatia são palavras-chaves que proporcionam uma atmosfera de segurança e afeto no nosso trabalho.

Como Pestalozzi fazia, o Movimento no Brasil trata hoje do seu método de trabalho com a inabalável convicção de que a pessoa com deficiência se desenvolve de dentro para fora e não na direção oposta como dita a regra geral da educação convencional.

As associações Pestalozzi, as Federações Estaduais e todo o Movimento Pestalozziano se fundam nas premissas: amor e esperança, que sustentam o esforço individual e coletivo pela educação, reabilitação e inclusão social das pessoas com deficiência. Dentro desse contexto, surge também a Associação de Pais, Profissionais e Amigos da Escola Especial Raio de Sol (APPA) que tem como finalidade colaborar no aprimoramento do processo educacional, profissional, assistencial, de saúde e na integração família-escola-comunidade. A associação também representa as propostas e reivindicações da comunidade institucional, dos pais ou representante legal, dos amigos e dos profissionais da Pestalozzi junto a Escola.

Para além dos Movimentos Pestalozzianos há também em Campo Grande, o Autodefensores Pestalozzi que implica em assumir a responsabilidade pela própria trajetória, apostar em si mesmo e nas suas potencialidades. É a liberdade como expressão genuína da essência humana sendo sinônimo de autodeterminação, independência e autonomia.

A autodefensoria dentro do movimento pestalozziano é uma mudança de paradigmas: o objetivo é promover o protagonismo da pessoa com deficiência em todos os espaços. Jovens a partir dos 16 anos assumem por meio do apoio e orientação da Pestalozzi, a defesa dos interesses dos demais colegas da associação sugerindo ações de aperfeiçoamento e ideias visando os seus direitos. Temos oito autodefensores em Mato Grosso do Sul. Todas as propostas vindas da Associação Pestalozzi, busca sempre o benefício dos alunos com NEE, o que promove também a sua interação com a sociedade.

Já a Associação Especial Marcelo Takahashi, fundada em 1990 na cidade de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, é uma instituição particular que possui:

- a) atendimento educacional para **estudantes com dificuldades acentuadas de aprendizagem ou limitações no processo de desenvolvimento** que dificultem o acompanhamento das atividades curriculares compreendidas naquelas não vinculadas a uma causa orgânica específica e aquelas relacionadas a condições, disfunções, limitações ou deficiências;
- b) – atendimento educacional a portadores de **deficiências múltiplas**: estudantes que apresentam deficiência de diversos tipos, necessitando de métodos, recursos didáticos e equipamentos especiais para sua educação;

c) – atendimento educacional a portadores de **conduta típicas**: estudantes que apresentam acentuado desvio de comportamento social, em relação às possibilidades de sua faixa etária e padrões culturais, ocasionando problemas significativos em sua interação social e sua aprendizagem, por isto necessitando de atendimento especializado. (Escola Especial Colibri, 2020, p.3)

A Escola Especial Colibri (2020) possibilita o desenvolvimento e a integração das pessoas com necessidades especiais “que apresentem limitações muito acentuadas, levando em consideração não apenas o grau de excepcionalidade, mas sua qualidade, proporcionando ao portador de necessidade especial atendimento que satisfaça suas necessidades requeridas por sua condição” (Escola Especial Colibri, 2020, p.3).

Neste contexto, ambas buscam a todo o momento, oferecer o acolhimento e a formação pedagógica dos alunos que possuem necessidades especiais, com o foco sempre em sua socialização. Não buscam proporcionar a sua inserção no mercado de trabalho, tendo em vista que muitos alunos possuem, também, uma deficiência mais acentuada o que inviabiliza o processo de trabalho futuro.

#### **iv. Educação profissional e do trabalho**

##### *iv.i Pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho*

O bom êxito alcançado por muitas pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido o resultado da combinação de inúmeros fatores. Citam-se como fatores mais importantes as adaptações feitas no local de trabalho (equipamentos, ambientes físicos, diretrizes etc.), o uso de tecnologia assistiva por parte do trabalhador com deficiência e das empresas, a sensibilização e a conscientização de todos os trabalhadores de cada empresa, a legislação pertinente à pessoa com deficiência (educação escolar, educação profissional e inserção laboral) e, principalmente, uma boa qualificação profissional obtida pela pessoa com deficiência. (Passerino e Pereira, 2014)

A educação profissional aplicada às pessoas com deficiência foi adaptada da educação profissional disponível às pessoas em geral. A década de 50 foi palco de muitas conquistas no campo da reabilitação profissional, cujo processo sempre incluiu a

fase do treinamento profissional como condição para uma pessoa ter sucesso no mercado de trabalho. O termo "treinamento profissional", utilizado genericamente no passado, deu origem a vários outros conceitos ao longo das décadas seguintes: pré-profissionalização, profissionalização, formação profissional, qualificação profissional, capacitação profissional e outros. (Gatti, 2017)

Como uma fase do processo de reabilitação profissional, o treinamento significa basicamente preparação para o emprego em uma ocupação adequada. O termo mais abrangente, "preparação", reflete o princípio de que o treinamento em habilidades ocupacionais por si só não é suficiente frequentemente. Tal treinamento pode ser insuficiente tanto para obter um emprego como para retê-lo, se um cliente requer preparação na área da personalidade. Ele pode necessitar assistência no desenvolvimento daquilo que se tornou conhecido como personalidade de trabalho. (Sinick, 1969, p.130)

Antes disso, em 1964, Baer & Roeber assinalaram que "em termos gerais, a educação profissional pode ser vista como a preparação para todos os tipos de ocupações, incluindo as profissões" (p. 92). Naquela época, a idéia era a de que a educação profissional da pessoa com deficiência só se daria no interior das instituições especializadas, notadamente nos centros de reabilitação profissional.

Na década de 80, com o advento das propostas de normalização, mainstreaming e integração, as pessoas com deficiência começaram a ser encaminhadas para escolas profissionalizantes da comunidade, empresas e outros locais comuns a fim de receberem serviços e programas de educação profissional. (Miranda e Filho, 2012)

Nestes casos, porém, praticava-se o conceito de que as pessoas com deficiências é que tinham de se adaptar aos ambientes comuns. Isto envolvia o critério segundo o qual as pessoas com deficiência deveriam ser capazes de vencer os obstáculos atitudinais e arquitetônicos existentes. Concomitantemente, havia a idéia de que as pessoas com deficiência, por terem sido segregadas no passado, precisariam desenvolver suas habilidades sociais e profissionais como requisito adicional que as pessoas em geral não necessitavam. (Passerino e Pereira, 2014)

No passado, havia claramente um fosso entre as empresas e as instituições especializadas em atender pessoas com deficiência. O fosso significava que a

escolarização e a profissionalização oferecidas aos usuários daquelas Instituições tinham conteúdos distantes da realidade do mundo do trabalho. (Miranda e Filho, 2012)

Uma das conseqüências negativas dessa situação tem sido a quase total dificuldade enfrentada pelos usuários na hora de procurarem empregos abertos na comunidade. Uma pequena porcentagem deles realmente conseguia ingressar no mercado de trabalho, que no passado era bastante preconceituoso e discriminatório em relação às pessoas com deficiência que desejassem trabalhar. Tal situação levou a ONU a adotar o documento Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência em 1993 (Organizações das Nações Unidas, 1996).

Nos dias atuais, o mercado de trabalho está mais conscientizado e sensibilizado sobre a questão da deficiência, mas não o suficiente para incluir pessoas com deficiência profissionalmente qualificadas, Implementando medidas de adequação das empresas à diversidade humana e às diferenças individuais. (Passerino e Pereira, 2014)

Estamos nos referindo às atividades formais e não-formais de preparação do estudante deficiente para o mundo do trabalho a fim de garantir que ele terá o sucesso desejável em sua atuação como trabalhador, nos moldes do programa em prática em Portugal (Ministério do Emprego e da Segurança Social, 1988).

Pois, não basta que o aluno apenas receba uma escolarização de boa qualidade. Ele poderia sair da escola sem estar preparado para conviver satisfatoriamente na sociedade, em especial no local de trabalho.

Esta crescente valorização dos programas de transição escola/trabalho acompanha uma tendência mundial, já verificada também no Brasil, a saber: o surgimento de cursos e escolas profissionalizantes de todos os tipos, freqüentados simultaneamente com a aprendizagem prática nas empresas contratantes de educandos. Estes programas constituem uma resposta ao desafio do mercado de trabalho cada vez mais inacessível às pessoas despreparadas. (Passerino e Pereira, 2014)

A implementação de programas de transição escola/trabalho requer o treinamento de professores e uma ação conjunta das autoridades educacionais, dos

diretores e professores de escola, dos pais, dos profissionais de habilitação e/ou reabilitação, dos líderes de movimentos das pessoas com deficiência e de representantes de comunidade, a fim de avaliar a situação, propor soluções, desenvolver planos de ação, executar esses planos, monitorar a execução dos planos e avaliar os resultados visando o aprimoramento do processo. (Carmo, et al, 2019)

Estes programas têm o respaldo do Decreto no 5.598, de 1 °/12/05, que regulamenta a contratação de educandos por parte das empresas. O artigo 2° conceitua o aprendiz como aquele que é maior de 14 anos e menor de 24 anos e que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Decreto 3298/99, segundo o § 2° do art. 35, define procedimentos especiais como os meios especiais para a contratação da pessoa com deficiência, como por exemplo, ambiente de trabalhos adequado às necessidades da pessoa, jornada de trabalho variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, dentre outras necessidades.

O parágrafo único deste artigo estabelece que esta idade máxima não se aplica a aprendizes com deficiência. O Decreto 3298/99, segundo o § 3° do art. 35 diz que *"Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação"*. O parágrafo único deste artigo estabelece que, para fins de contratação, a comprovação da escolaridade do educando com deficiência intelectual *"deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização"*.

Assevera a Declaração de Salamanca que os jovens com necessidades educacionais especiais devem receber ajuda para fazer uma eficaz transição da escola para a vida adulta produtiva. As escolas devem ajudá-los a se tornar economicamente ativos e prover-lhes as habilidades necessárias no dia-a-dia, oferecendo treinamento em habilidades que respondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da

vida adulta. Isto requer tecnologias apropriadas de treinamento, incluindo experiência direta em situações de vida real fora da escola. Os currículos para os alunos com necessidades educacionais especiais em classes mais adiantadas devem incluir programas de transição específicos, apoio para ingressarem no ensino superior sempre que possível e subseqüente treinamento profissional que os prepare para atuarem como membros contribuintes independentes em suas comunidades após terminarem estudos. *“Estas atividades devem ser executadas com a participação ativa de conselheiros profissionais, agências de colocação, sindicatos, autoridades locais e diferentes serviços e entidades Interessados.” (Unesco, § 56)*

O processo da transição escola/trabalho, em síntese, se constitui de programas desenvolvidos em sala de aula, em setores operacionais da própria escola e em empresas da comunidade, com o objetivo de proporcionar aos educandos com deficiência todas as oportunidades possíveis para a aquisição de conhecimentos, Informações e habilidades básicas referentes ao mundo do trabalho. (Carmo, et al, 2019)

O processo da transição escola/trabalho, em síntese, se constitui de programas desenvolvidos em sala de aula, em setores operacionais da própria escola e em empresas da comunidade, com o objetivo de proporcionar aos educandos com deficiência todas as oportunidades possíveis para a aquisição de conhecimentos, Informações e habilidades básicas referentes ao mundo do trabalho.

A tese principal de seus estudos defectológicos consiste na idéia de que o desenvolvimento cultural da pessoa com defeito subordina-se a leis especiais, devido a dificuldades especiais, do ponto de vista qualitativo, devendo ser superado por meios peculiares adequados. Essa tese revela a preocupação do autor com a diversidade e a diferença, caracterizando-as como peculiares, não no sentido depreciativo ou fatalista, mas de superação, como se pode verificar em suas afirmativas: “[ ... ] com freqüência, são necessárias formas culturais singulares, especialmente criadas para levar ao bom termo o desenvolvimento da criança com defeito [ ... ]” (Vigotsky, 1995, p. 17).

A pessoa com deficiência busca formas alternativas de realizar suas atividades no ambiente físico e social, encontrando meios criativos de ação, de modo que seu funcionamento intelectual é promovido, a despeito de sua condição orgânica. Esse

potencial precisa ser reconhecido e orientado pela escola, de modo a favorecer a construção de instrumentos psicológicos do educando, possibilitando-lhe alcançar forma mais elevada de pensamento. Para isso, ao invés de pautar-se na dificuldade orgânica e disfunção identificada, o trabalho pedagógico tem como ponto de partida a capacidade psicológica do educando em constante processo de desenvolvimento -de modo a mediar sua construção cognitiva em direção ao nível cada vez mais avançado. Para isso, deve valer-se de recursos e estratégias de ensino diferenciados, quando necessário, para criar ambiente favorável à aprendizagem.

Nessa perspectiva, Vigotsky (1995) destaca o papel da escola e do professor no processo de compensação do aluno, ainda recomendando que as intervenções não se dirijam diretamente ao defeito, mas atuem sobre seu impacto social, de modo a superar condições social e cultural desfavoráveis ao desenvolvimento da pessoa com deficiência.

Outra tese de Vigotsky (1994) de significativa aplicabilidade na educação profissional e de jovens e adultos diz respeito à função mediadora dos instrumentos e dos signos culturalmente partilhados na relação da pessoa com seu mundo. O autor ressalta a importância da mediação no desenvolvimento psicológico e cultural da pessoa, como elemento que orienta o complexo processo de desenvolvimento das funções psicológicas superiores e a conduta humana. Em relação ao instrumento, Vigotsky focaliza sua característica como condutor da influência do homem sobre os objetos, como um meio (externo) de atividade humana dirigida para o controle e domínio da natureza. O signo, por outro lado, constitui um meio de atividade interna, dirigido para o controle do próprio indivíduo (Vigotsky, 1994). Ambos signo e Instrumento transformam a atividade psicológica em funções superiores, atributos unicamente humanos.

Outra tese de Vigotsky que requer atenção nos programas e propostas de educação profissional e de educação de jovens e adultos diz respeito ao seu conceito de zona de desenvolvimento proximal. Seus estudos evidenciaram que a aprendizagem pode realizar-se mediante processos psíquicos imaturos, ainda em desenvolvimento, e que a aprendizagem antecede e promove o desenvolvimento das funções psicológicas superiores. O autor vale-se desse conceito para enfatizar a importância das trocas entre

pares para a aprendizagem, principalmente na relação com os colegas mais experientes. Essa tese enfatiza a importância constitutiva do ensino e dos processos de apoio à aprendizagem, uma vez que o educando pode realizar com ajuda o que não consegue sozinho, revelando sua capacidade potencial e a importância do professor ter conhecimento dessa realidade. Desse modo, as pesquisas realizadas por Vigotsky e seus colaboradores revelam a influência positiva da cooperação, bem como da indução, sugestão e imitação no desenvolvimento do educando. "*A criança orientada, ajudada e em colaboração, sempre pode fazer mais e resolver tarefas mais difíceis do que quando sozinha.*" (Vigotsky, 2001, p. 328).

*iv.ii A pessoa com necessidades especiais e seus direitos ao trabalho no âmbito da educação especial*

*iv.ii.i Diretrizes nacionais da educação especial básica*

Segundo o parecer das Diretrizes Nacionais da Educação Básica, LDB (1996)"a educação profissional é um direito do aluno com necessidades educacionais especiais e visa a sua integração produtiva e cidadã na vida em sociedade. Deve efetivar-se nos cursos oferecidos pelas redes regulares de ensino público ou pela rede regular de ensino privada, por meio de adequações e apoios em relação aos programas de educação profissional e preparação para o trabalho, de forma que seja viabilizado o acesso das pessoas com necessidades educacionais especiais" (p.60).

*iv.ii.ii. A construção do trabalho como um direito*

A lei nº 9.397, de 20 de dezembro de 1996 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional no art. 59 que os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

- I - currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;
- II - terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;

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

#### *iv.iii. Formação inicial e continuada para o trabalho*

Os cursos de formação inicial e continuada do trabalhador são uma modalidade de educação profissional não-formal, com organização curricular livre e de duração variável. Sua oferta deverá estar vinculada às demandas identificadas no mercado de trabalho. (Corrêa e Castro e Amorim, 2015)

Esse nível de educação profissional tem como foco o aluno que não conseguiu a escolaridade acadêmica correspondente ao ensino fundamental, parcial ou total. Os cursos deverão ser oferecidos em articulação com a Educação de Jovens e Adultos (EJA), objetivando a qualificação para o trabalho e a elevação do nível de escolaridade do trabalhador que, após a conclusão com aproveitamento, fará jus ao certificado de formação inicial e continuada do trabalhador.

Atualmente, os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva (Peixoto et al, 2013)

#### *iv.iii.i. Cursos de educação profissional técnica*

Esses cursos, nos termos dispostos no § 2º do art. 36, Art. 46 e, Parágrafo Único do art. 41, da Lei nº 9.394/96 (LDB), serão desenvolvidos de forma articulada com o ensino médio, observados com o objetivo contido nas diretrizes curriculares nacionais deferidas pelo Conselho Nacional de Educação.

As normas complementares dos respectivos sistemas de ensino e as exigências de cada instituição de ensino nos termos do seu projeto pedagógico.

§ 1º do art. 36, Art. 46 e, Parágrafo Único do art. 41, da Lei nº 9.394/96 (LDB), a articulação entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio dar-se-á de forma integrada oferecida somente a quem já tenha conduzido o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio na mesma Instituição de ensino, contando com matrícula básica para cada aluno, concomitante destinados a quem haja concluído o ensino fundamental ou esteja cursando o ensino médio. Oferecidos em uma mesma instituição ou em instituições distintas, desde que haja convênios de intercomplementariedade com foco no desenvolvimento de projetos pedagógicos. Obrigatória a existência distinta para cada curso, subsequente - Oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino médio. Matrícula específica no curso objeto da área profissional escolhida, com obrigatoriedade de cumprimento da carga horária correspondente.

Tendo como foco a habilitação profissional, os cursos de educação profissional técnica de nível médio têm as seguintes características de modalidade de educação formal, duração mínima fixada por norma do Conselho Nacional de Educação, organização curricular integrada ou descolada do ensino médio, áreas profissionais mapeadas, cursos definidos na circunscrição da respectiva área, estrutura curricular focada no desenvolvimento de competências e habilidades requeridas pelo contexto de uma ou mais áreas profissionais e matrícula concomitante, sequencial ou subsequente ao ensino médio.

*iv.iii.ii. Cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação*

A característica básica desses cursos é que são inteiramente focados em demandas específicas do mercado de trabalho. Têm duração média de dois anos. O currículo é direcionado para uma carreira bem delimitada. Ao término, o aluno poderá fazer uma graduação mais longa ou partir para uma pós-graduação

As características técnico-legais são destinadas a egressos do ensino médio e da educação profissional técnica de nível médio, modalidade de educação formal, duração fixada em projeto aprovado pelo MEC/CNE e estrutura curricular sintonizada com demandas do mercado de trabalho<sup>2</sup>.

A lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005 institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem; cria o Conselho Nacional da Juventude - CNJ e a Secretaria Nacional de Juventude; altera as Leis nos 10.683, de 28 de maio de 2003, e 10.429, de 24 de abril de 2002; e dá outras providências.

Art. 10 Fica Instituído, no âmbito da Secretaria-Geral da Presidência da República, o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem, programa emergencial e experimental, destinado a executar ações integradas que propiciem aos Jovens brasileiros, na forma de curso previsto no art. 81 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, elevação do grau de escolaridade visando a conclusão do ensino fundamental, qualificação profissional voltada a estimular a inserção produtiva cidadã e o desenvolvimento de ações comunitárias com práticas de solidariedade, exercício da cidadania e intervenção na realidade local.

O Decreto nº 5.840, de 13 de julho de 2006 institui, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja), e dá outras providências.

O Plano Nacional de Qualificação (Resolução nº 333 – Codafat) institui o Plano Nacional de Qualificação - PNQ e estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ao PNQ, implementado sob gestão do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - DEQ/SPPE, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio de Planos Territoriais de Qualificação - PlanTeQs, em convênio com as Secretarias Estaduais de Trabalho ou de Arranjos Institucionais Municipais, e de Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs) de caráter nacional ou regional com instituições

---

<sup>2</sup> Decreto de nº 3298 de 1999, art. 30, estabelece que a pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem o direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conserva-lo e progredir profissionalmente. (Brasil, 1999)

governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego.

## **v. A Empresa Inclusiva**

### *v.i Processo de inclusão*

Na construção de uma sociedade para todos, as empresas constituem-se em um de seus sistemas, que precisa ser reorientado com base nos princípios do paradigma da inclusão. Ser uma empresa inclusiva implica em um novo entendimento a respeito da contratação da pessoa com deficiência, pois tradicionalmente tinha-se como idéia central modificar as pessoas a fim de torná-las aceitáveis, com base no hoje questionável perfil de "pessoa normal" e que, atualmente, é norteada pela necessidade da sociedade adequar suas estruturas humanas, físicas e técnicas a fim de que se tome capaz de acolher todos os segmentos populacionais que compõem a diversidade humana e todas as diferenças que distinguem uma pessoa da outra (Sasaki, 1997, 2002).

No Brasil sempre houve empresas, embora em pequena escala, com experiências positivas de contratação, ao oferecerem aos seus trabalhadores as condições adequadas para o seu desempenho profissional. Estas iniciativas envolviam pequenas adaptações nas empresas, mais especificamente nos postos de trabalho e/ou nos instrumentos, mas que demonstravam a preocupação de alguns empregadores em proporcionar às pessoas com deficiência espaços de trabalho que se adequassem às atividades desses indivíduos, fornecendo as condições necessárias para seu desempenho profissional (Sasaki, 1997).

Nos últimos 19 anos, as empresas têm se visto obrigadas, em função de uma determinação legal, a contratar pessoas com deficiência. Diante disso, questiona-se quais as condições de trabalho que são oferecidas às pessoas com deficiência nestas empresas? Estas empresas estão oferecendo oportunidade de trabalho pautadas nos princípios do paradigma da inclusão, ou ainda, permanecem na tradicional prática da integração e contratando as pessoas com deficiência que apresentam condições de se adaptarem totalmente às "oportunidades" oferecidas pelas empresas?

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência implica, na perspectiva da inclusão social, em romper com as barreiras que tradicionalmente excluem essas pessoas do processo produtivo. Para isso, é importante que as empresas elaborem um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratem formalmente estas pessoas para cumprir a lei. A implementação de um programa abrangente contribui para uma colocação satisfatória destes empregados, tanto para eles quanto para a empresa, ao proporcionar a esses trabalhadores atribuições claras e definidas. Além disso, o treinamento e as condições adequadas para desenvolver essas atribuições possibilita a essas pessoas revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002).

A elaboração de um programa de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência deve almejar a acessibilidade total, que representa um fator fundamental para que as pessoas com deficiência possam desempenhar de maneira satisfatória o seu trabalho. Este modelo de acessibilidade não se restringe apenas ao espaço físico, compreende o acesso totalmente livre de obstáculos a todos os bens, serviços, ambientes e relacionamentos humanos, sendo composta pelas seguintes dimensões (Sasaki, 2002; Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002):

- I. Dimensão arquitetônica: correspondem às barreiras físicas existentes nas ruas, empresas, escolas, residências, edifícios, nos meios de transporte individuais e coletivos e que podem ser superadas com a adaptação dos espaços físicos;
- II. Dimensão comunicacional: são as barreiras relativas às diversas formas de comunicação: interpessoal, escrita e virtual, e que são superadas com a disponibilização de formas variadas de comunicação como o braile e a linguagem brasileira de sinais;
- III. Dimensão metodológica: são as barreiras existentes nos métodos e técnicas adotados nos processos de trabalho como o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, os procedimentos envolvidos nos processos de trabalho (fluxogramas). Estas barreiras são eliminadas quando se adotam novas formas de realização das atividades. No caso do trabalho, pode-se adaptar os seus procedimentos (fluxos), pode-se adotar o trabalho domiciliar, como uma extensão da empresa, pode-se adaptar os procedimentos de recrutamento e treinamento de pessoal, dentre outras medidas;

IV. Dimensão instrumental: são as barreiras impostas pelas ferramentas, utensílios e instrumentos nas atividades de estudo, lazer, trabalho e atividades de vida diária e que podem ser superadas com a adaptação de equipamentos, maquinário, ferramentas, informatização da empresa, aquisição de produtos de tecnologia assistiva, dentre outras medidas;

V. Dimensão programática: são as chamadas barreiras invisíveis, pois se constituem em normas, políticas e regulamentos que norteiam as ações e os comportamentos das pessoas. A superação destas barreiras envolve a revisão de políticas de contratação e da filosofia da empresa;

VI. Dimensão atitudinal: são as barreiras que podem estar presentes nas atitudes das pessoas e que são norteadas por valores, percepções e preconceitos. A sensibilização dos funcionários pode ser uma importante ação para superar preconceitos e o desconhecimento frente às deficiências.

Estas dimensões e as formas supracitadas de superá-las se referem às deficiências de um modo geral. Sabe-se que cada deficiência pode exigir procedimentos e adaptações específicas que precisam ser consideradas para que se promova as condições adequadas ao trabalho das pessoas com deficiência.

#### *v.ii A inclusão de pessoas com deficiência em empresas*

Algumas pessoas com deficiência, para desempenhar suas atividades, não necessitam de adaptações nas empresas ou nos espaços de um modo geral, conseguindo se inserir na sociedade sem necessidade de que estes se adaptem para recebê-las. Porém, há pessoas que necessitam que a sociedade elimine as barreiras existentes para que ela possa participar de forma satisfatória dos diferentes espaços nela disponíveis.

Diante dessa necessidade, vários são os motivos utilizados como argumentos para motivar as empresas a se adequarem, em busca de uma acessibilidade total, e contratarem as pessoas com deficiência. Dentre essas motivações pode-se destacar que a concepção de que a produtividade das pessoas com deficiência supera a das demais pessoas (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002); a idéia de que ter funcionários com deficiência contribui para a construção de uma imagem positiva da empresa na comunidade, o que resulta em uma maior aceitação desta empresa na comunidade e influencia em sua competitividade no mercado, tendo conseqüências

positivas na geração de seus lucros (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002).

A geração de trabalho para as pessoas com deficiência reduziria os "custos" para a sociedade (Goyos *cit in* Amaral, 1994).

Estes argumentos, muitas vezes utilizados para mobilizar as empresas a contratar as pessoas com deficiência, podem ser justificados pelo fato de serem os que mais se aproximam da realidade criada pela lógica de mercado, que se baseia na competitividade e geração de lucro. Porém, ao empregar as pessoas com deficiência sob esta justificativa, contribui-se com a manutenção dos preconceitos em relação à força de trabalho das pessoas com deficiência, mantendo o desconhecimento de suas reais potencialidades e habilidades para o trabalho e mantendo na atitude de contratar as pessoas com deficiência antigos valores e práticas sociais.

Um outro motivo que mobiliza as empresas a contratarem as pessoas com deficiência é a valorização da diversidade, que consiste no esforço de incentivar a diferença dentro das organizações, pela contratação e valorização de representantes de diferentes grupos da comunidade, como uma das ações de um Programa de Responsabilidade Empresarial. Ainda não existe um conceito formal e único de responsabilidade social, existindo diversas tentativas de conceituá-la.

Araújo (2006) analisa algumas definições, das quais pode-se destacar os aspectos a seguir: o desenvolvimento da organização depende da sociedade a qual pertence, devendo, portanto, colaborar com o desenvolvimento sustentável da comunidade e com a qualidade de vida de seus funcionários e familiares. Salienta-se que as ações empresariais são consideradas como ações sociais quando desenvolvem atividades que não estão previstas nas leis. Assim, quando uma empresa oferece o que é de direito ao público, não pode ser considerada solidária, mas sim justa. As empresas possuem obrigações sociais, previstas em lei, como não degradar o meio ambiente, criar condições seguras de trabalho, oferecer empregos e que não podem ser consideradas no âmbito da responsabilidade social.

Diante desta concepção, acredita-se que a criação de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência não deve ocorrer como parte de uma política de responsabilidade social, uma vez que a geração de emprego é um dever das empresas.

A Constituição Federal prevê inúmeros instrumentos de proteção de inclusão dos deficientes físicos nas empresas. Há também as Leis 7.853/89 e 8.213/91 e o Decreto 3.298/99 que exercem o mesmo papel.

A Lei 8.213/91, em seu artigo 93, determina que as empresas obedeçam às exigências legais a fim de preencher a cota de deficientes. A regra, embora em vigor há mais de 15 anos, é desconhecida por muitos empresários. Há algumas empresas que até conhecem a legislação, desconhecendo, porém, qual a melhor forma de se adaptar às regras.

De acordo com a lei, a cota de deficientes nas empresas é aplicada quando uma organização possui mais de 100 funcionários, com um percentual que varia entre 2% e 5% do total de colaboradores, veja:

- até 200 funcionários: 2%;
- entre 201 e 500: 3%;
- entre 501 e 1000: 4%;
- a partir de 1001: 5%.

Esses percentuais referem-se ao número total de funcionários, somando sede e filiais da empresa. Outra observação importante é que as pessoas com deficiência podem ser contratados e trabalharem em um único local, mas o ideal é que estejam distribuídos entre mais de uma unidade, reforçando a integração.

A lei proíbe que todos portadores de deficiência trabalhem em um mesmo setor ou departamento da organização. Não é possível dizer como funciona a cota para admissão de empregados com deficiência, pois o momento da contratação é como qualquer outro já realizado pela empresa, não havendo exigências. Porém, existem algumas dicas que podem ajudá-lo.

No momento em que decidir realizar a contratação de pessoas com deficiência, você precisa atentar-se não somente aos direitos que a legislação garante, mas também às formas de integrar e adequar o ambiente para recebê-los, gerando acessibilidade no local.

Durante o recrutamento e seleção, observe as necessidades de cada candidato, respeite-as e realizando ajustes nas etapas para garantir total desempenho de cada um dentro de suas limitações, sem que suas competências e qualificações sejam prejudicadas.

Além das competências e qualificações, considere as adequações para as funções disponíveis, verificando os níveis de autonomia que o candidato possuirá durante a rotina de trabalho.

Realize questionamentos semelhantes a qualquer recrutamento habitual da empresa, acrescentando perguntas sobre a deficiência de forma natural e profissional. Também tente não cobrar experiências anteriores, grande parte dos portadores de deficiência nunca tiveram outra oportunidade de trabalho.

Por fim, realize o *feedback* do processo, ainda que ele não seja contratado, apresentando e justificando os motivos. Jamais contrate apenas para cumprir a Lei de Cotas, foque em reforçar e qualificar o seu quadro de funcionários.

#### *v.iii Pessoas com deficiências e as políticas públicas nos aspectos da educação e trabalho*

A Federação Nacional das APAEs no Brasil, Hegemonia e Propostas Educacionais (1990-2015), em seus documentos internos, nos apresentam como definição de pessoas com deficiências (PCD) aquelas que possuem: impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

A representatividade desse público pode ser observada a partir dos dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), conforme o último recenseamento demográfico, as estimativas da população sem deficiência atingiram em torno de 193 milhões de pessoas e destas mais de 45,6 milhões possuem alguma das deficiências investigadas, o que representa um percentual de 23,9% de brasileiros. (IBGE, 2019).

No entanto, Garcia e Maia (2014) questionam os percentuais do Censo, como o método de coleta dos dados é por meio da autodeclaração, ou seja, a identificação é realizada com base na percepção dos próprios moradores quanto a sua dificuldade para a realização das atividades analisadas, somado ao fato do processo natural de envelhecimento acarretar perdas nas capacidades funcionais isso pode influenciar as taxas registradas.

Em estudo dos micro dados do Censo 2018, sobre as características de participação das PCDs no mercado de trabalho, Garcia e Maia (2014), fundamentados por uma classificação diferente da padronizada, sob o argumento de apurar com maior precisão esses números para se evitar injustiças nas concessões dos benefícios e direitos, em seus estudos, verifica-se 34 entrevistados, sendo o total de 23,9% dos indivíduos com deficiência, 6,7% estão na categoria padrão de deficiência severa, ou seja, se declaram permanentemente incapazes ou com grande dificuldade permanente enquanto 17,2% são pessoas com limitação funcional, isto é, se reconhecem com alguma dificuldade permanente.

A incidência de deficiência em países em desenvolvimento sugere que cerca de 10% da população apresenta algum tipo de deficiência e 57% com deficiência imperceptível (Fávero, et al., 2009), dados estes destoantes às estatísticas nacionais, que envolve a existência de 57% de deficiências imperceptíveis, 6,7% de deficiências severas, 17,2% de limitação funcional e 10% de algum tipo de deficiência.

Por outro lado, é importante ponderar que essa metodologia de pesquisa não é um modelo exclusivamente brasileiro, ao contrário, ela segue procedimentos de âmbito internacional. Na fase de planejamento do Censo Demográfico 2018, o Brasil fez parte do Grupo de Especialistas das Nações Unidas, o qual é responsável pelo Programa

Mundial sobre Censos de População e Habitação (*World Population and Housing Census Programme*) juntamente com responsabilidade de membro do Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência (*Washington Group on Disability Statistics*), existem padrões para serem conservados e cumpridos para poder gerar as estatísticas (IBGE, 2019).

Contudo, essas são as estatísticas oficiais e que fundamentam as ações executadas, sejam elas governamentais ou não, mas aprofundar os estudos nesse sentido é importante e permite realizar um melhor direcionamento das medidas já implementadas e das futuras propostas. Tais percentuais também representam uma nova conduta social com os cidadãos com deficiência, quando se compara com realidade vivenciada em um passado não muito longínquo. Por exemplo, a adesão nos dois últimos recenseamentos de questões relacionadas a esse contingente populacional possibilita aprimorar o conhecimento na área.

Neste ínterim, Garcia (2014), pôde desenvolver sua pesquisa acerca do panorama de inclusão no mercado de trabalho brasileiro porque houve a colocação das variáveis de incapacidade/deficiência nos Censos de 2010 e 2018, o que lhe permitiu propor uma reclassificação de algumas definições conceituais. Com efeito, o saber construído concorre para a elaboração e cobrança do cumprimento de ações governamentais, mesmo que motivado por diferentes interesses, atualmente é possível reconhecer significativas mudanças na sociedade em relação à população com deficiência, marcadas em especial no campo das políticas públicas que foram instituídas pelo país particularmente em torno dos anos 90.

O trabalho e a educação possuem uma relação direta entre si e para formação do sujeito e da sociedade, sendo de suma relevância para o progresso da humanidade. Entretanto, por muito tempo a população com deficiência não era reconhecida como detentora desses direitos básicos – trabalhar e estudar – e apesar das 36 gradativas mudanças políticas, afirmadas ao final do século XX, os diversos problemas ocasionados por essa privação permanecem e têm implicações na realidade atual. Desse modo, a escolarização dos cidadãos com deficiência é um assunto que vem sendo debatido na área por diferentes estudos de diversas naturezas.

Tanaka e Manzini (2005), em seu estudo sobre a inserção de PCDs no mercado formal de trabalho, entrevistaram seis empresas localizadas no norte do Paraná e verificaram que a falta de escolaridade e preparação profissional é um dos principais obstáculos para a contratação dessas pessoas. Araújo e Schmidt (2006), ao investigar a respeito do assunto junto a 30 empresas de diferentes ramos também encontraram a baixa escolaridade e qualificação profissional como as maiores dificuldades para a contratação. Contudo, essa questão já sinalizada continua como uma barreira a ser transposta, de acordo com os achados de estudos mais recentes realizados em diversas regiões do país.

No que diz respeito ainda, Gödke (2010), em sua tese de doutorado, ao pensar dialeticamente, dissolvendo-se o mundo da aparência para atingir a realidade, passou a conhecer as relações de contradição que surgem entre políticas de inclusão e postos de trabalho que os deficientes vêm ocupando na cadeia produtiva industrial. Por outro lado, se é pela práxis produtiva que o homem se produz, onde ao transformar os objetos de seu trabalho também se transforma, é através do conhecimento das diferentes propostas de trabalho que estão sendo destinadas aos deficientes que se pode apreender os interesses que existem no movimento de inclusão dessa categoria de trabalhadores no setor produtivo com nove empresas de grande porte em trabalhadores com deficiência, igualmente observou que, destes 87% possuíam ensino fundamental, enquanto 13% tinham ensino médio, e isso interfere diretamente no processo de inclusão das empresas.

O homem, já antes de iniciar qualquer investigação, deve necessariamente possuir uma segura consciência do fato de que existe algo susceptível de ser definido como estrutura da coisa, essência da coisa, “coisa em si”, e de que existe uma oculta verdade da coisa, distinta dos fenômenos que se manifestam imediatamente (Kosik, 1976, p.13).

Pereira (2010), ao estudar acerca do tema em uma empresa de grande porte, da mesma forma encontra uma carência geral de escolaridade entre os funcionários com deficiência e destaca que entre aqueles com deficiência intelectual são registrados níveis ainda menores de formação quando comparados às pessoas com deficiência física.

Coutinho (2012), ao entrevistar 110 sujeitos com deficiência física, cuja maioria possuía o segundo grau completo, averiguou que os atributos grau de instrução e índice de empregabilidade são diretamente proporcionais. Não obstante, em pesquisa (Lima, et

al., 2013) junto a quatro indivíduos com deficiência física, dois com deficiência visual, um com deficiência auditiva e três com deficiência mental, apenas três sujeitos, sendo eles 37 com deficiência física, possuíam o ensino médio completo e consideravam ocupar um cargo compatível com o seu nível de escolaridade e ter a oportunidade de progredir na hierarquia da empresa.

Já Barros (2014), ao buscar conhecer a realidade vivenciada por 9 jovens com deficiência, principalmente física e auditiva matriculados em cursos profissionalizantes em Campo Grande/MS, observou que no período de 2010 a 2013 apenas uma pessoa com deficiência intelectual procurou se matricular nesses cursos ao passo que havia 100 alunos com deficiência física, 95 com deficiência auditiva e 25 com deficiência visual, mas nenhum com deficiência múltipla.

Outro estudo de relevância que dialoga com o papel da educação especial na inserção do aluno com Necessidades Especiais no mercado de trabalho é o de Neves, Silva, Prais e Silveira (2015) que entrevistaram diferentes grupos para entender quais são as principais barreiras à inclusão no mercado de trabalho e verificaram que tanto as empresas quanto os sujeitos com deficiência apontam a baixa qualificação como sendo um dos obstáculos a serem superados.

A literatura deixa explícito que a pouca escolaridade gera outros problemas, como por exemplo, a oferta de vagas menos atrativas.

Veltrone e Almeida (2010) ressaltam que metade das empresas entrevistadas relata não ter candidatos com deficiência em condições de ocuparem posições mais elevadas porque é preciso um maior nível de qualificação e por isso eles desenvolvem funções mais simples. Barros (2014) igualmente discute que, a qualificação profissional é uma importante ferramenta para obter melhores condições de trabalho para que essas pessoas não fiquem concentradas apenas em atividades operacionais.

Em decorrência, há a oferta de menores salários e isso pode estimular o interesse pelo Benefício da Prestação Continuada (BPC), que por sua vez emerge como mais um entrave à inserção profissional. Segundo Pereira (2010), para as empresas o benefício acaba por desestimular o trabalho entre seus beneficiários, embora essa crítica

seja frequente, a autora discute que não existem estudos que a comprovem. Em contrapartida, Silva (2011), em seu estudo sobre as repercussões do benefício na vida de pessoas com deficiência física, detectou que existem pessoas que preferem trabalhar na informalidade ou não trabalhar, para evitar o mercado formal em razão do BPC.

O BPC é uma assistência social que assegura o recebimento de um salário mínimo a população idosa com 65 anos ou mais e aos cidadãos com deficiência, independentemente da idade, desde que seja comprovada a ausência de condições de promover seu sustento ou de tê-lo provido por sua família devido a uma renda mensal per capita inferior a  $\frac{1}{4}$  do 38 salário mínimo, por isso é preciso corresponder aos critérios de avaliação médica e social realizados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para liberação do pagamento (Brasil, 1993).

A referida legislação ainda prescreve, em seu artigo 21, a necessidade de reavaliação a cada dois anos para atestar a continuidade das condições que permitiram a concessão do benefício. O BPC despontou como uma das barreiras à inclusão no mercado de trabalho, em pesquisa realizada por Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), pois muitas vezes a remuneração dos funcionários com deficiência é igual ou inferior ao valor pago pela assistência social e até a pouco tempo atrás o benefício era perdido quando o beneficiário entrava para o mercado formal de trabalho, então muitos optavam em não se arriscar em um ambiente de trabalho incerto e hostil.

Conforme as autoras, somado a isso há ainda as barreiras e discriminações sofridas, e por toda essa conjuntura é compreensível o fato dessas pessoas entenderem como mais adequada a decisão de ficar em casa com uma renda assegurada. Por outro lado, não se pode desconsiderar a função social do trabalho, inclusive o próprio estudo supracitado juntamente a outros apresentam os benefícios que o trabalho pode gerar na vida daqueles com deficiência e, assim como já mencionado, ele pode produzir senso de participação social e de valorização.

Em estudo feitos por Lima et al. (2013), a partir da perspectiva do próprio trabalhador com deficiência, que trabalhar gera o sentimento de ser importante na sociedade, reconhecimento por parte dos colegas de função e demais pessoas, traz a

sensação de realização, competência e produz um sentimento de vitória frente a todas as dificuldades já vivenciadas.

Diante das contribuições que o trabalhar pode produzir e das dificuldades de inserção no mercado, a Legislação (Brasil, 1999) apresenta três formas diferentes de inserção profissional, tais como: modalidades competitiva, seletiva e trabalho por conta própria. As duas primeiras apresentam semelhanças e divergências quanto ao uso de certas práticas específicas, ao passo que a terceira é fruto de ações particulares que podem se consubstanciar de modo individual ou coletivo. As modalidades competitiva e seletiva ocorrem em processo de contratação regular, em termos legais de ordem trabalhista e previdenciário, porém elas se diferenciam quanto à utilização dos recursos.

A forma de inserção competitiva não depende do uso de procedimentos especiais para sua efetivação, mas também não exclui a possibilidade de aplicar apoios especiais; enquanto a seletiva, para ser concretizada depende da adoção de 39 procedimentos e apoios especiais. Já o trabalho por conta própria se configura pela ação de uma ou mais pessoas canalizadas ao trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com o propósito de obter a emancipação econômica e pessoal (Brasil, 1999).

São procedimentos especiais a adoção de jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambientes de trabalho adequados às especificidades, entre outras medidas que se fazem necessárias para contratação daqueles em função do grau de deficiência, seja ela transitória ou permanente. Os apoios especiais consistem em orientações, supervisão, ajudas técnicas, entre outros elementos que podem fornecer auxílio ou permitir a compensação de uma ou mais limitações funcionais de caráter motor, sensorial ou mental como meios de superação das barreiras de mobilidade e comunicação para tornar possível o pleno uso das capacidades (Brasil, 1999).

Ainda é disposto que as modalidades de colocação seletiva e por conta própria podem ser intermediadas por entidades de assistência social mediante duas circunstâncias. Em caso de contratação de indivíduos com deficiência para a prestação de serviços às entidades públicas ou privadas. Como em situação de comercialização de bens e serviços resultante de programas habilitação profissional para jovens e adultos com deficiência, inseridos em oficinas protegidas de produção ou terapêuticas (Brasil, 1999).

Desse modo, acontecem em situação de dependência com entidades públicas ou de assistência social, tanto a oficina protegida de produção quanto a oficina protegida terapêutica, no entanto, as finalidades são distintas.

A oficina protegida de produção busca promover programas de habilitação profissional direcionados aos jovens e adultos com deficiência em modo de trabalho remunerado para a emancipação pessoal e econômica. A oficina protegida terapêutica tem a intenção de integrar socialmente, por meio da realização de atividades de adaptação e capacitação profissional, os jovens e adultos que por causa da deficiência, em estado transitório ou permanente, não possuem condição de desempenhar atividades no mercado de trabalho competitivo ou em oficina protegida (Brasil, 1999).

Portanto, há diferentes formas e recursos que podem ser acionados para que a população com deficiência possa ter acesso ao trabalho e, embora os indicadores sociais sinalizem um crescimento na absorção desse contingente populacional pelo mercado, eles ainda estão aquém do desejado.

#### *v.ix Adaptação de pessoas com deficiência nos aspectos da educação e trabalho*

Um meio de promover igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência são as adaptações, as quais podem ser realizadas na empresa, no posto de trabalho, nas relações interpessoais e na tarefa, cujo objetivo é contribuir para que o funcionário com deficiência conviva e realize da melhor forma seu o trabalho, com maior qualidade. Assim, esta categoria temática, apresenta sobre a presença ou não de adaptações.

Em estudo de Lobato (2009), também se verificou que as barreiras arquitetônicas são as mais mencionadas pelas empresas, bem como, é considerada como a de mais difícil execução, por envolver maiores custos. Além disso, a mesma autora observou que entre as empresas com maior compreensão a respeito da necessidade de realizar adaptações, os rompimentos das barreiras existentes ocorrem de modo gradativo, e por vezes, as alterações promovidas correspondem somente às necessidades dos funcionários já contratados, o que tende a restringir futuras contratações. Não

obstante, é possível identificar no decorrer do relato de uma das empresas que foram promovidas ações de adaptação, mas neste caso o próprio profissional de recursos humanos não a reconhece, como exemplifica o fragmento a seguir.

“Não, não tive que realizar adaptações. [...] quando você trabalha com um deficiente, você além de trabalhar com ele, você também tem que trabalhar com as outras pessoas [...]”.(Lobato, 2009, p.34).

O relato em destaque indica que o profissional de recursos humanos trabalha as barreiras atitudinais, mas desconhece essa atitude enquanto forma de adaptação para receber as PCDs. As barreiras atitudinais são obstáculo a ser transposto. Das três empresas que promovem ações para o rompimento das barreiras atitudinais, apenas duas demonstraram clareza de que atuar sobre a equipe é uma forma de realizar adaptações para o grupo com deficiência. Assim, somente duas empresas conseguiram apontar a realização de adaptações além das arquitetônicas, sendo que em uma delas há também ações de adaptação das tarefas. A segunda possível situação, e bem mais desfavorável, seria de uma contratação ponderada pela busca de funcionário com deficiências que não exijam nenhuma ou as menores adaptações possíveis.

Isso possibilita inferir que no momento da contratação pode existir uma possível preferência por algum padrão de sujeito com deficiência, ou seja, opta-se por aqueles que aparentemente não requerem adaptações onerosas. Os indivíduos com deficiências mais visíveis e aparentemente com maior necessidade de adaptações, provavelmente encontram resistência quando da tomada de decisão para a sua contratação. Entretanto, se tal situação progredir, aqueles com deficiências leves que desejam acessar o mercado de trabalho estarão alocados em um curto espaço de tempo, e assim será obrigatoriamente necessário investimento em condições e adaptações para conseguir contratar e cumprir a Lei de Cotas.

Neste sentido, prevê-se um aumento gradativo das dificuldades para contratar funcionários com deficiência, uma vez que não há compreensão ou disposição para promover essas adaptações. Por fim, ambas as circunstâncias supracitadas ressaltam uma concepção segregadora e conseqüentemente excludente, seja por não contratarem um tipo específico de pessoa com deficiência ou pela falta de conhecimento por parte da empresa em reconhecer e buscar promover as adaptações necessárias. Isso infringe os

direitos humanos 106 das PCDs e, por este, motivo pode alavancar adaptações na legislação. (Brasil, 2009).

Entretanto, a lei não discrimina e fiscaliza sobre as adaptações, apenas descreve que são asseguradas àqueles com deficiência. Para fins deste Decreto, em seu segundo artigo, as adaptações razoáveis são as modificações e os ajustes precisos e apropriados para que não haja existência de ônus diferenciado ou mesmo ilegítimos, quando solicitados em específico. Isso tem por finalidade garantir a essa parcela de cidadãos gozar e exercer em oportunidades iguais às das outras pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais (Brasil, 2009).

Neste sentido, é preciso ainda avançar na elaboração de normas específicas com a ampliação da fiscalização de forma a contemplar as adaptações. Além do citado, um caso em particular apresentado nas entrevistas merece destaque. Embora uma das empresas tenha relatado que não realizou adaptação por considerar desnecessário, demonstrou ter um conceito de adaptação amplo. Nota-se que quando são promovidas quaisquer ações em prol da inclusão, as empresas sempre as enfatizam, mesmo quando não foram concretizadas.

## **PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO**

## 1. Descrição do Estudo

O aluno com NEE precisa de uma formação que contemple todas as habilidades e competências inerentes para a sua sobrevivência e isso inclui também, a sua inserção no mercado de trabalho. Neste sentido, essa dissertação surge para analisar o papel da escola na formação desse aluno com NEE, para a sua inserção no mercado de trabalho. Para isso, a pesquisa foi desenvolvida com base no trabalho feito pela APAE de Campo Grande – MS com o contributo da Prefeitura de Campo Grande e a Secretaria de Educação da cidade, que gerou dados documentais importantes para a avaliação da formação do aluno com necessidades especiais e a sua inserção no mercado de trabalho.

### *i. Justificativa da problemática abordada e do paradigma adotado*

Em 2008 a Fenapaes (Federação das Apaes) implementou o sistema de Atendimento Educacional Especializado, seguindo o propósito que a educação é um direito assegurado por lei. de acordo com o artigo 53 do Estatuto da Criança e do Adolescente, o ECA, “a criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho”.

Por não ser uma escola, o Atendimento Educacional Especializado (AEE) não segue as mesmas regras que a escola regular. Com isso, há liberdade para trabalhar de acordo com a necessidade de cada usuário, através de atividades lúdicas que levam em consideração a dificuldade de cada um.

O AEE tem o objetivo de auxiliar a escola regular, proporcionando recursos pedagógicos e de acessibilidade, de forma que os alunos sintam se incluídos e parte da sociedade. O Atendimento Educacional Especializado é feito em parceria com a escola na qual o aluno está matriculado regularmente. Os profissionais que atendem o aluno estão em contato com frequência com ele para troca de informações e para que o atendimento seja feito de forma direcionada à necessidade de cada um.

Primeiramente, porque a própria Constituição garante a esse aluno acesso à educação. Sendo assim, o aluno da Educação Especial goza dos mesmos direitos que os

alunos do ensino regular. Em segundo lugar, se faz importante que esse aluno compreenda o mundo que o cerca, disponibilizando também a possibilidade de convivência social. Também assegura a essa pessoa a plena igualdade na participação de um ambiente educativo, ampliando assim o sucesso no seu processo de escolarização.

Esta temática teve sua efetivação, a partir do desejo em aprofundar sobre as questões que envolvem a inserção dos alunos com NEE que saem da Educação Básica e precisam ser inseridos no mercado de trabalho.

A educação profissional no Movimento Apaeano estabeleceu-se de fato em 1997 com a publicação do livro "Educação Profissional e Colocação no Trabalho - Uma Nova Proposta de Trabalho Junto à Pessoa Portadora de Deficiência", produzido por sete renomados especialistas convidados pela Federação Nacional das Apaes (Fenapaes). Anteriormente, experiências de profissionalização ocorriam em algumas Apaes de forma isolada, sem um registro sistemático que pudesse ser conhecido ou acessado por todo o Movimento.

Diante o exposto que esta temática teve sua efetivação, a partir do desejo em aprofundar sobre as questões que envolve a inserção dos alunos com NEE que saem da Educação Básica e precisam ser inseridos no mercado de trabalho.

#### *ii. O caso em estudo*

A investigação contou com o estudo de caso, envolvendo a APAE - de Campo Grande- MS. Os dados apresentados são extraídos dos documentos publicados ou de uso restrito proporcionados pela APAE-CG-MS para uso neste estudo.

A APAE – Campo Grande, teve a sua origem em 10 de junho de 1967 com a colaboração do Bispo Diocesano de Campo Grande, Dom Antônio Barbosa, de representantes da 9 Região Militar, que juntos compuseram uma comissão para então elaborar o primeiro Estatuto.

A sede da APAE, possui uma área de 22.676,80 m<sup>2</sup> e foi construída com recursos do Governo do Estado de Mato Grosso. A instituição tem como mantenedoras a comunidade, as Lojas Maçônicas Acácia do Sul, Fraternidade e Segredo, dentre outras instituições. Em 1997, foi criado o IPED/APAE – Instituto de Pesquisa, Ensino e Diagnóstico que traz em seu laboratório de Triagem Neonatal, Pré-Natal e de exames complementares no que se refere ao diagnóstico e tratamento das necessidades especiais.

**Figura 2.** Sede da APAE- Campo Grande/MS



Fonte: Sede de IPED/APAE, inauguração em 2007 -<http://apaecg.org.br/nossa-historia/>

Para além desse laboratório, a APAE também criou um Complexo de Atendimento Multidisciplinar de Saúde, conveniada ao SUS que oferece atendimento ambulatorial e especialistas nas diversas áreas como assistentes sociais, nutricionistas, terapeutas ocupacionais, psicólogos dentre outros.

Em 2012, surge o Centro Especializado em Reabilitação Física- CER/APAE, oferecendo atendimentos multidisciplinar com profissionais da saúde que buscam promover o processo de reabilitação e reintegração social e isso inclui também a Unidade de Reabilitação de deficientes físicos e intelectuais.

**Figura 3.** CER- Centro Especializado de Reabilitação e Centro Especializado em Reabilitação- Oficina ortopédica



Fonte: <http://apaecg.org.br/nossa-historia/>

**Figura 4.** APAE- Campo Grande



Fonte: <http://apaecg.org.br/nossa-historia/>

Em 1997, a Fenapaes buscou parceria nacional com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Plantar), financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O Planfor (Plano Nacional de Qualificação ao trabalhador) tinha como linhas programáticas o desenvolvimento de estratégias destinadas à qualificação de trabalhadores em geral, jovens e adultos e à sua formação continuada, numa perspectiva que superava a visão, anteriormente predominante, de "capacitação" no sentido restrito.

Esse plano foi implementado em 1995 de forma descentralizada, mediante os Planos Estaduais de Qualificação, elaborados e coordenados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho. As Instituições executoras abrangiam desde escolas públicas e privadas da

rede de ensino profissional até sindicatos e ONGs, tendo como critério a elaboração de proposta pedagógica aprovada pelos órgãos competentes.

Com alcance nacional, em 1998, a Fenapaes e o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) iniciaram parceria para a realização de Curso de Formação de Formadores, que teve como objetivo a capacitação de multiplicadores de todos os estados do Brasil, indicados pelos presidentes das Federações Estaduais do Movimento Apaeano, para lidar com os novos paradigmas da educação profissional e trabalho de pessoas com deficiências.

No Movimento Apaeano, a implantação do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT), além de promover uma ressignificação de conceitos, proporcionou a quebra de paradigmas estigmatizantes que já estavam materializados. Isso ocorreu em função de Iniciativas e ações que propiciaram a manifestação e o desenvolvimento de potencialidades e Interesses das pessoas com deficiências intelectual e múltipla para o mundo do trabalho.

O Planfor foi bastante criticado por autoridades da educação profissional da rede regular de ensino. A crítica se voltava principalmente para a face controversa dessa política de educação profissional que, segundo essas autoridades, se apresentava como remédio para males do desemprego, do subemprego e da precarização do trabalho.

Houve manifestação em relação ao Decreto n. 2.208/97 no Congresso de Educação Profissional "Concepções, Experiências - Problemas e Propostas", realizado em Brasília no ano de 2003. Alguns participantes queriam a revogação do Decreto, e outros, a sua revisão, principalmente do artigo 3º, Inciso I, cujos argumentos de legitimação foram "a qualificação e pré-profissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia" e o aproveitamento de outras experiências profissionais dos trabalhadores que poderiam ser"(...) objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos" (Portaria nº 646/97, que regulamentou os artigos 39 a 42 da LDB).

O que diz respeito às pessoas com deficiências, tanto o Planfor, quanto o Decreto nº 2.208/97 contribuíram de forma significativa para os profissionais da

educação profissional especial, dando a eles poder de manobra, pois permitiam que os educandos com baixa escolaridade, em virtude da significância de suas deficiências, pudessem se capacitar e ser inseridos no mundo do trabalho. O Planfor contribuiu com diretrizes, dando elementos orientadores, naquela época, para a política de educação profissional adotada pelo Movimento Apaeano.

Em 2003, o Ministério do Trabalho e Emprego lança o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que trouxe mudanças e avanços nas dimensões política, operacional, conceitual, pedagógica e na dimensão ética:

Mudança na dimensão política pode-se entender que as políticas públicas, como direito, têm de ser encaminhadas para o universal, priorizando, porém, aqueles e aquelas que mais precisam delas. Outra questão é a compreensão do equilíbrio do papel do Estado democrático, pois pensar o Estado implica pensar a democracia e a participação.

Mudança na dimensão operacional pode-se entender que, sistema integrado envolve planejamento, monitoramento, avaliação e acompanhamento de egressos do PNQ e prestação de contas. Mudança na dimensão conceitual pode-se entender que é preciso retomar ideia do trabalho como uma forma de participação que fundamenta a vida em sociedade e apresentar a noção de qualificação como um processo de relação social.

Mudança na dimensão institucional pode-se entender que é preciso esclarecer o papel dos atores que trabalham no campo da qualificação, considerando especialmente o repasse de verbas públicas e seu uso. Também na dimensão pedagógica, pode-se entender que é preciso melhorar a qualidade da maioria dos cursos, considerando metodologias que, ao mesmo tempo elevem a escolaridade e promovam a qualificação, além do aumento da carga horária para o patamar de 200 horas em média.

Mudança na dimensão ética pode-se entender que a distribuição de recursos e a prestação de contas sobre o seu uso precisam ser transparentes, considerando mecanismos de monitoramento permanente. Objetivo do PNQ (Plano Nacional de Qualificação), segundo o art. 2º da Resolução n. 333/2003 do Codefat (Conselho Deliberativo de Amparo ao Trabalhador).

O PNQ deve contribuir para promover a integração das políticas e para articular as ações de qualificação social e profissional no Brasil e, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, trabalho, renda e educação, deve promover, gradativamente, a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação com vistas a colaborar para formação integral (reabilitação, intelectual, técnica, cultural, cidadã) dos trabalhadores brasileiros, Elevação da escolaridade dos trabalhadores, por meio de articulação de políticas públicas de educação, e, em particular, com a educação de jovens e adultos, Inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações e, por fim, aumento da probabilidade de permanência do profissional no mercado de trabalho.

Por acreditar nas potencialidades das pessoas com deficiência e por contradizer qualquer terminologia minimizadora, a Apae focou na eficiência desses cidadãos e acreditou em um plano para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na expectativa de contribuir com o respeito às diferenças sociais e com a revolução no processo de educação profissional e do trabalho no Brasil.

Esse panorama de estudos e debates é que instigou a pesquisa em questão: como acontece a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho no município de Campo Grande - MS, visto que, o trabalho é considerado uma forma de realização pessoal, fundamental para a qualidade de vida, para melhoria da autoestima, além de possibilitar autonomia. Contudo, estas pessoas com deficiência são privados da oportunidade de trabalhar em razão de um comprometimento, físico, intelectual e/ou sensorial e, com isso, deixam de ser reconhecidos com os seus direitos e deveres. (Fenapae, documento restrito (2002, p.103).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, compreendida como um processo de responsabilidade social, tornou-se motivo para pesquisadores comprometidos em investigar a inclusão das Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. Neste contexto, Oliveira (2003) ressalta que a inclusão no trabalho da pessoa com deficiência requer um envolvimento da empresa, da sociedade para que assim seja possível o exercício pleno da cidadania, nesta mesma linha de pensamento a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009), dispõe no seu Artigo 8º a necessidade de sensibilizar toda a sociedade, inclusive as famílias para o reconhecimento das

habilidades, que as pessoas com deficiência podem contribuir com o meio social através do trabalho.

## **2. Metodologia e desenho do estudo**

A educação profissionalizante e inserção no mercado de trabalho são orientadas por leis que amparam a formação profissional da pessoa com deficiência e estabelece normas para sua inclusão na dinâmica do trabalho. Assim, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 no Artigo 39, integra a educação profissional a diferentes formas de educação, estabelece no Artigo 40, que deverá ser desenvolvido em articulação com o Ensino Comum e assegura no Artigo 59, inciso IV, aos educandos com deficiência a educação profissional para o trabalho. Nesse panorama, pode-se destacar a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência promulgada no Brasil através do Decreto.

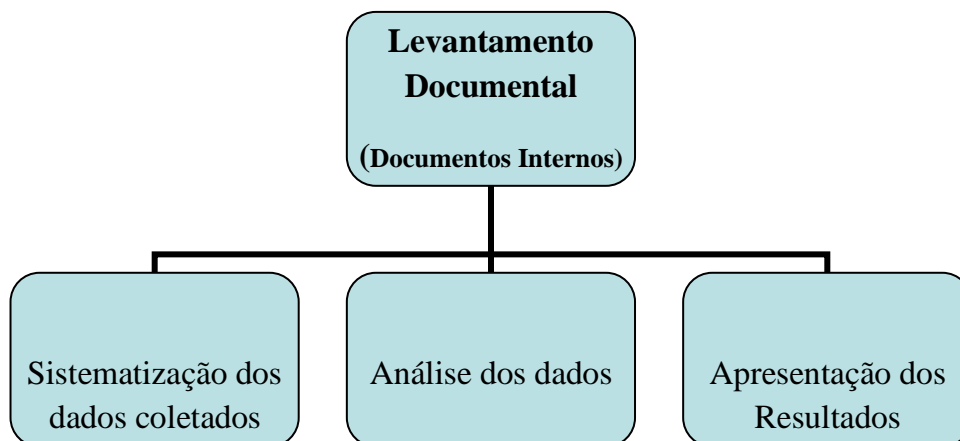
Neste sentido, o presente estudo, com metodologia qualitativa, foi desenhado como um Estudo de Caso envolvendo a APAE de Campo Grande, cuja documentação foi disponibilizada para a pesquisa que será apresentada nesta dissertação e trará contribuições acerca da temática que envolve a educação profissionalizante e a inserção dos alunos com necessidades educativas especiais no mercado de trabalho.

Para desenvolver a análise, acedeu-se aos arquivos e dados já estabelecidos e compilados, tendo como objetivo analisar o papel da escola no processo de inserção do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho, e essa análise partiu da experiência de formação da APAE de Campo Grande.

Ainda compondo o objetivo desta investigação, foi necessário realizar o diagnóstico na cidade de Campo Grande – MS, Brasil, sobre o que será o papel da Educação Especial na demanda do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho em empresas, pesquisando o desenvolvimento e a sistematização de cursos de qualificação profissional compatíveis com as necessidades locais e com o potencial dos jovens, de modo a ampliar-lhes as chances de inclusão social por meio do trabalho, emprego e renda, focando nas necessidades de cada indivíduo e de suas famílias.

Esta pesquisa é classificada como documental que segundo Gil (2010, p.30) “vale-se de documentos elaborados com finalidades diversas. (...) a fonte documental é quando o material consultado é interno à organização”, no caso desta investigação, o material utilizado faz parte da documentação interna da APAE- Campo Grande-MS .

**Figura 5.** Fluxograma do Levantamento Documental



Fonte: Adaptado de Lakatos e Marconi (2016).

A investigação proposta trata dados referentes as documentações internas da APAE, bem como também, as leis e decretos que viabilizam o processo de inserção dos alunos com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho.

### **3. As perguntas de partida e objetivos a atingir**

Qual o papel da escola na inserção de alunos com necessidades especiais no mercado de trabalho e como se desenvolve o processo de qualificação para a profissionalização desses alunos até as empresas empregadoras?

#### *ii.i. Objetivo Geral*

- Delimitar a pesquisa na cidade de Campo Grande – MS, Brasil, sobre o papel da Educação Especial na demanda do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho em empresas. Para tal, pesquisando o desenvolvimento e a sistematização de cursos de qualificação profissional compatíveis com as necessidades locais e com o potencial dos jovens, de modo a ampliar-lhes as

chances de inclusão social por meio do trabalho, emprego e renda, focando nas necessidades de cada indivíduo e de suas famílias.

#### *ii.ii. Objetivos Específicos*

- Subsidiar com dados, a qualificação profissional que os alunos com necessidades especiais atuam no mercado de trabalho segundo o movimento Apaeano. Demonstrar o fluxo de empregos gerados pelas empresas inclusivas, salientar a importância dos profissionais da área de educação, que contribuem para a compatibilização das condições profissionais identificadas nos jovens com deficiências.

## **4. Apresentação e Discussão de Resultados**

### 4.1. Apresentação da atividade de pesquisa da APAE sobre a inserção do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho

Este capítulo baseia-se nos dados dos documentos internos que a APAE- Campo Grande possui, com base nos resultados obtidos pela Federação Nacional das APAEs no Brasil, Hegemonia e Propostas Educacionais (2020), em parceria com a Prefeitura de Campo Grande e com a Secretaria de Educação da cidade sobre o levantamento e a avaliação da demanda de trabalho, emprego e renda, visando à colocação de pessoas com deficiência intelectual no mundo profissional.

Os dados documentais que foram disponibilizados, trazem resultados que contribuem para o avanço no processo de inclusão dos alunos com NEE, como base nas decisões estratégicas das organizações e as políticas sociais. Porém, nem sempre são utilizados, sobretudo na cidade de Campo Grande - MS, que ainda apresenta pouca tradição em pesquisa.

O que a literatura mostra é que há uma crescente preocupação com a capacitação das pessoas e que a discussão sobre a educação profissional ganha novas dimensões no Brasil e no mundo. Programas de educação profissional são criados e implementados

com frequência cada vez maior, mas como Goldstein (1991) salientou, uma questão relevante para a área refere-se aos grupos minoritários que têm enfrentado problemas de desemprego e de promoção. O autor argumenta sobre a necessidade de ações educativas, bem como de avaliação das mesmas, no sentido de dar oportunidades a todos os tipos de trabalhadores para melhorar as possibilidades de inserção profissional. Assim, uma pesquisa sobre a demanda do mercado de trabalho para pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla é uma resposta à reflexão apresentada por Goldstein (1991).

No Brasil, a qualidade e a quantidade de pesquisas sobre o mercado de trabalho aumentaram. Embora ainda seja o início de um longo caminho, governo e empresas começam a investir mais em pesquisas como prática que traz importantes subsídios para o processo de tomada de decisão. Salas e Cannon-Bowers (2001) deixam claro que esse é também um avanço nas pesquisas sobre ações educacionais para trabalhadores em todo o mundo e, segundo os autores, esta é uma tendência irrefutável. Eles assinalam, ainda, uma importante mudança: as organizações trocaram suas visões sobre a área de ações de treinamento de seus funcionários, passando de um evento separado, isolado, para um componente completamente integrado e estratégico da organização e que, portanto, requer realização de investigação.

A pesquisa de demanda do mercado de trabalho, feita pela FENAPAEs (Federação Nacional das Apae's) com recursos do Ministério do Trabalho e Emprego, é um pequeno passo nesse grande esforço despendido para ampliar os conhecimentos e os métodos de pesquisa no Movimento Apaeano.

A redução da distância entre os avanços da pesquisa científica e de sua aplicação prática é fundamental, pois o que motiva as investigações são exatamente as dificuldades ou os dilemas ocorridos na prática. As pesquisas permitem a continuidade do conhecimento e a abertura para novos desenvolvimentos.

Ocorre que, por razões diversas, nem sempre as organizações apoiam suas decisões em estudos científicos: é preciso trabalhar para reverter essa situação, pois tanto as organizações como os pesquisadores têm a ganhar com uma maior interação

entre as partes. A aplicabilidade do que está sendo pesquisado deve ser um pressuposto para as pesquisas.

Fica claro que nenhum estudo sozinho consegue dar todas as respostas necessárias ao processo de tomada de decisões de uma organização - há que se considerar que realizar pesquisas implica reduzir os erros nas decisões a serem tomadas.

Este estudo buscou abordar a importância do aluno com necessidades especiais na demanda do mercado de trabalho, considerando que a educação profissional e a colocação no trabalho de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla possuem alta especificidade. Sem dúvida, um programa educacional, que vise à geração de emprego e renda para pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla, demanda informações de natureza específica, se considerada a particularidade do tipo de deficiência.

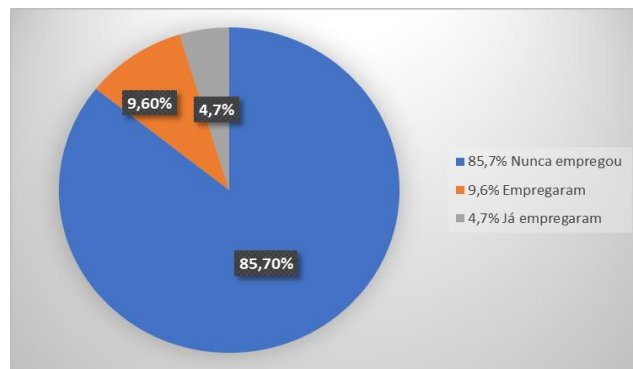
A atividade de pesquisa da APAE, envolveu 29 profissionais, sendo: 4 consultores externos para a concepção e a coordenação-geral da pesquisa, 2 profissionais da Federação Nacional das APAEs e 23 coordenadores estaduais de educação profissional das APAEs para realização do trabalho de coleta de dados nos estados e municípios (FENAPAE, 2019).

A pesquisa foi feita com 77 empresas, com alcance do município de Campo Grande - MS. O objetivo do estudo foi adequar a oferta de cursos de qualificação profissional, em diferentes áreas de trabalho, às demandas de serviços e funções locais, ajustando-os às habilidades e às competências dos aprendizes. Inicialmente foi feito um diagnóstico de demanda de mercado de trabalho, em empresas públicas e privadas, na tomada de decisões sobre o desenvolvimento e a sistematização de cursos de qualificação profissional, compatíveis com as necessidades locais e com as potencialidades de jovens com deficiências intelectual e múltipla e suas famílias, de modo a aplicar-lhes as chances de inclusão social por meio do trabalho emprego e renda.

## 4.2. Apresentação e Discussão de resultados

Com base nos resultados levantados na pesquisa documental feita nos arquivos da APAE de Campo Grande, dentre as empresas pesquisadas, 85,7% nunca empregou uma pessoa com deficiência, enquanto 9,6% empregam e 4,7% já empregaram. Ou seja, o percentual que nunca empregou é 6 vezes superior ao das empresas que já tiveram essa experiência. Este cenário mostra que ainda há muito trabalho a ser feito por organizações congêneres. No Gráfico 1 fica nítido como o percentual das empresas que nunca empregaram pessoas com deficiência é muito superior às que empregam (18,2 vezes maior) e às que já empregaram (8,9 vezes maior).

**Gráfico 1.** Percentual de empresas que empregam pessoas com deficiência



Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p.74)

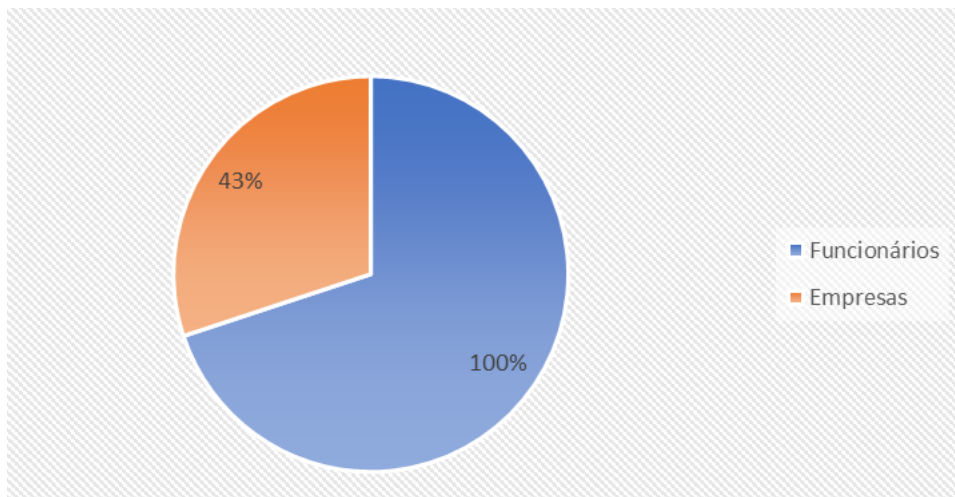
Um dos resultados mais importantes desta pesquisa mostra que as empresas que mais empregam as pessoas com deficiência são as que têm mais de 100 funcionários, onde o percentual é de quase 57% de empresas que contam com pessoas com deficiência em seu quadro. Ou seja, a lei de cotas (Lei Nº 8.213, de 24 julho de 1991) parece estar fazendo a diferença e, de fato, aumentando a possibilidade de emprego.

Segundo Carvalho-Freitas (2009) é importante que haja por meio das empresas a inserção de funcionários com algum tipo de deficiência, demonstrando assim que a dimensão da diversidade pode contribuir e muito com o crescimento da empresa e de seus funcionários.

Ainda é assustador o fato de haver 43% das empresas, dentre as com mais de 100 funcionários, que descumprem a lei. Isso demonstra a necessidade de maior

fiscalização por parte do Estado, bem como de um trabalho mais forte das APAEs (Associação de Pais e Mestres) e das instituições congêneres junto a essas empresas., como verifica-se na tabela abaixo:

**Gráfico 2.** Empresas que cumprem as leis de inclusão para pessoas com necessidades especiais.



Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p. 73)

As principais dificuldades apontadas pelas empresas para contratar pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla centraram-se:

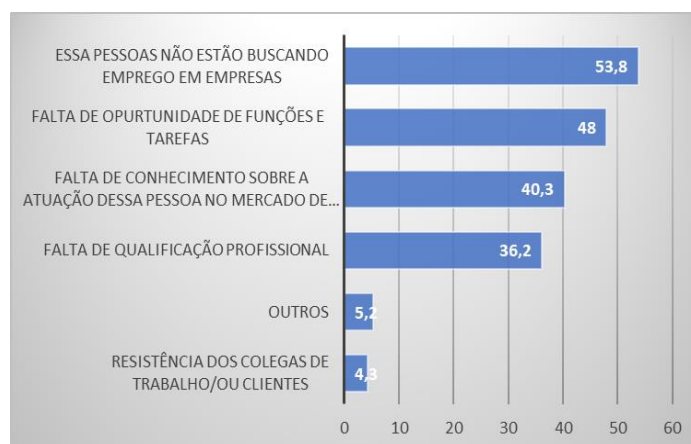
- no fato de essas pessoas não buscarem emprego na empresa (53,8%);
- na percepção dos empresários da falta de oportunidade de funções e tarefas que possam ser realizadas por essas pessoas (48,0%);
- na falta de conhecimento sobre a atuação dessas pessoas no mercado de trabalho (40,3%);
- na falta ou insuficiência de qualificação profissional (36,2%).

Diante o exposto, a lei de cotas ao mesmo tempo que obriga as empresas a contratarem as pessoas com deficiência, faz com que essas empresas passem a buscar conhecer mais sobre as questões que envolvem as deficiências diminuindo, assim, o preconceito, a invisibilidade e buscando potencializar esse trabalhador (Garcia, 2014).

Com esse novo conhecimento, as dificuldades apontadas pelas empresas podem ser sanadas com o processo de inclusão e formação continuada desse sujeito.

Esse resultado, que pode ser observado no Gráfico 3, indica que há muito trabalho a ser feito pelos apoiadores governamentais, em relação à percepção e ao conhecimento do trabalho de pessoas com deficiência, pois os motivos para não empregar estão mais centrados na falta de procura das empresas por parte das pessoas com deficiência e das instituições que as preparam para o mundo do trabalho.

**Gráfico 3.** Motivos dos empresários para não empregarem pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla



Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p. 89)

As empresas com menor quadro de funcionários são as que mais marcaram a "não procura" como uma dificuldade para empregar pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla (até 10 funcionários, 54,8% e de 11 a 50, 58,3%). As empresas com mais de 50 funcionários costumam, portanto, ser mais procuradas pelas pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla que as empresas menores. Porém, cabe ressaltar que as empresas com até 10 funcionários correspondem a 70,4% do total das empresas pesquisadas.

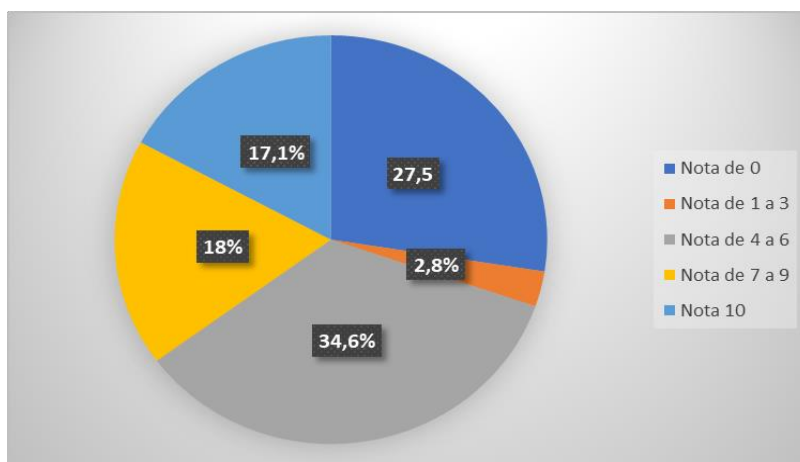
Outro aspecto a ser considerado é o de que as empresas de médio porte apresentam o maior percentual de marcação da "falta de procura por emprego" como a principal dificuldade na contratação de pessoas com Deficiência Intelectual e/ou Múltipla: o percentual nas empresas de médio porte chegou a 58,9%, 43,6% em empresas de pequeno porte, o percentual foi de 50,8%.

Dentre as 77 empresas pesquisadas, mais da metade deram notas de 0 a 4 (com média de 3,8) para o grau de conhecimento sobre a atuação de pessoas com deficiência

intelectual e/ou múltipla no mundo do trabalho. O desvio-padrão foi de 2,9 que demonstra grande diversidade das respostas. Mais de um quarto dos empresários ou das pessoas responsáveis pela área de recursos humanos (27,5%) avaliam que não têm nenhum conhecimento (nota zero) sobre a atuação de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla no mundo do trabalho e 44,6% atribuíram nota de zero a três para o seu conhecimento sobre o assunto.

Isso demonstra que há um importante trabalho educativo a ser feito pelo governo, pelas APAEs, pelas pessoas com deficiência Intelectual e/ou. múltipla e seus familiares e por todos aqueles que acreditam no potencial das pessoas com deficiências intelectual e múltipla. O Gráfico 4 mostra as notas que as pessoas pesquisadas atribuíram ao seu conhecimento sobre a atuação de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla no mundo do trabalho.

**Gráfico 4.** Grau de conhecimento sobre a atuação de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla no mundo do trabalho



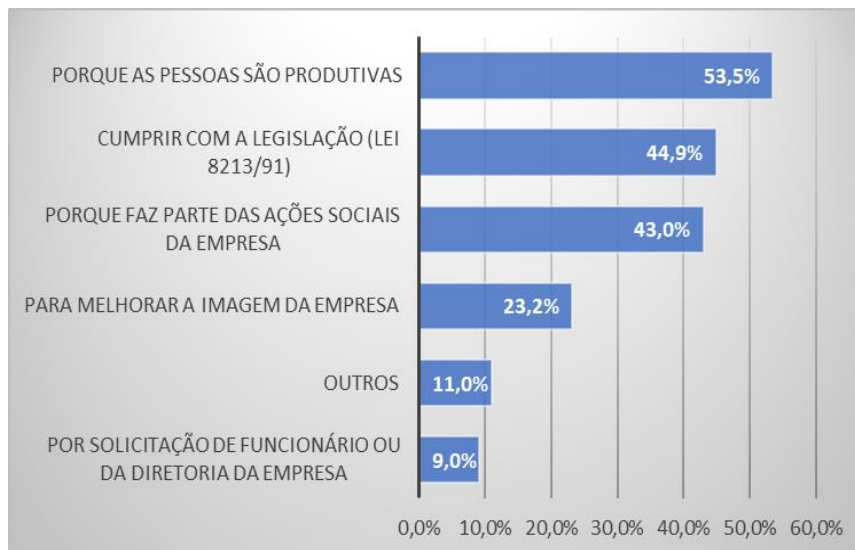
Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p. 91)

Os empresários e os profissionais de recursos humanos das empresas conhecem menos ainda sobre a atuação de pessoas com deficiência múltipla no mundo do trabalho: a nota média atribuída para o conhecimento foi de apenas 3,1 e a mediana foi 3, que representam valores muito baixos quando considerada a escala de 0 a 10. O desvio-padrão foi elevado (3,0) - indicando variedade das respostas. Também merece destaque o fato de a nota mais atribuída ter sido zero (38,2%) e de 78,6% dos pesquisados terem atribuído nota entre 0 e 5.

Segundo Hammes e Nuernberg (2015) ao trazer para uma empresa a diversidade, além da promoção da igualdade há também, o desenvolvimento da potencialidade dos trabalhadores com deficiências. E com isso, a atuação desses profissionais passa a fazer parte do cotidiano de uma empresa e com isso, a atuação e seu rendimento passa a ser um ponto forte para a empresa.

As três vantagens mais apontadas para a contratação de pessoas com deficiência intelectual e/ ou múltipla pelas empresas foram "produtividade dessas pessoas" (53,5%), para "cumprir a legislação" (44,9%) e porque "faz parte das ações sociais da empresa" (43,0%). O Item com a menor indicação foi "por solicitação de funcionários ou da diretoria da empresa", apontado por apenas 9% dos entrevistados - índice praticamente 6 vezes menor do que o mais apontado. As "outras vantagens" foram indicadas por 11% das empresas; com mais do dobro deste percentual vêm àqueles que disseram que a vantagem em se contratar pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla refere-se ao fato de "melhorar a imagem da empresa" (23,2%). O Gráfico 5 mostra esses resultados.

**Gráfico 5.** Atuação nas Instituições



Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p. 97)

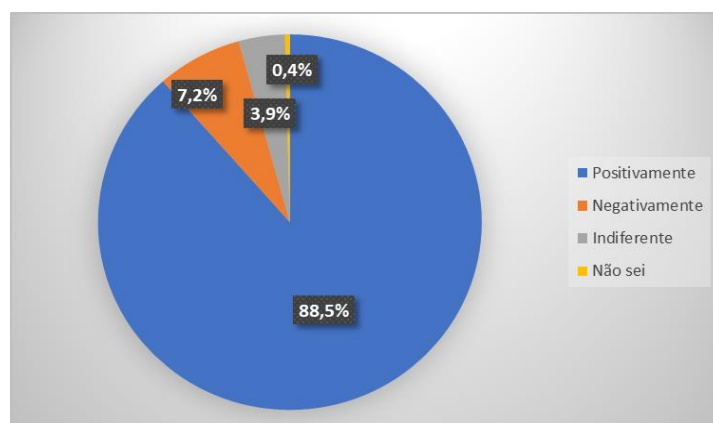
Esse resultado evidencia que as APAEs e demais instituições governamentais que atuam na formação, preparação e colocação no trabalho de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla precisam atentar para o desenvolvimento das competências profissionais, pois o item mais valorizado pelos empresários e profissionais da área de recursos humanos é a "produtividade das pessoas a serem contratadas".

Essa formação e preparação é de extrema importância para os trabalhadores com deficiência, isso porque eles têm a clareza do “status ocupacional e o que isso pode lhes proporcionar, especialmente no tocante à autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade” (Silva, Furtado e Andrade, 2018, p.1013), e com isso, o ambiente de trabalho pode avançar cada vez mais neste processo inclusivo.

O cruzamento da vantagem de se empregar pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla para cumprir a legislação com o número de funcionários que as empresas possuem mostrou que as empresas com mais de 100 funcionários -e que, portanto, estão submetidas à lei de cotas -são realmente as que mais valorizam este aspecto: 63,5% marcaram a opção como uma das duas maiores vantagens de se empregar pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla.

A grande maioria das empresas (88,5%) avalia de forma positiva a contratação de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla somente 0,4% avaliam de forma negativa. O percentual das que disseram ser indiferentes ou que não souberam responder também foi pequeno de 3,9% e 7,2%, respectivamente. Um dado que vale a pena ser mencionado é: os empresários que julgaram de maneira positiva as empresas que contratam pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla foi 221 vezes superior aos que as julgaram negativamente. O Gráfico 5 mostra esses resultados.

**Gráfico 6.** Avaliação pessoal das empresas que contratam pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla.



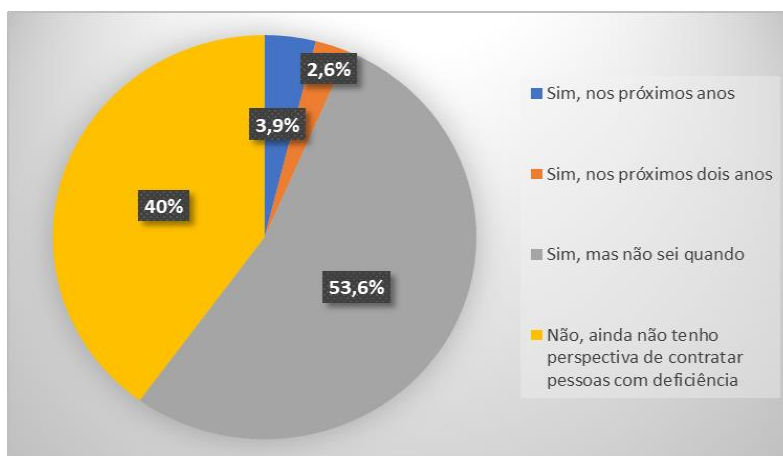
Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p.105)

A pergunta sobre a perspectiva de contratar pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla na empresa nos próximos anos foi respondida por 99% dos pesquisados. A maioria afirmou ter perspectiva de contratar pessoas com deficiência, porém não sabem precisar quando o farão (53,6%). Embora esta resposta possa sofrer com o efeito da deseabilidade social, saber que a maioria das empresas tem disponibilidade para contratar pessoas com deficiências Intelectual e múltipla é uma boa notícia.

Para Garcia (2014) a ocupação do mercado de trabalho por pessoas com deficiência e que tenham inclusive, a idade produtiva, pode e muito corroborar com o crescimento da empresa e de todos que farão parte da vida desse funcionário. Os “benefícios não são só de natureza material, mas também em termos de realização e satisfação pessoal”. (Garcia, 2014, p.167)

Em sentido contrário, o índice das que não têm perspectiva para essa contratação também foi alto (40%). A taxa de empresas que afirmou que pretende fazê-lo no próximo ano atingiu somente 3,9%, mas foi superior às que disseram que pretendem contratá-los nos próximos dois anos (2,6%). O Gráfico 7 mostra esses resultados.

**Gráfico 7.** Perspectiva das empresas de contratação de pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla e/ou múltipla



Fonte: APAE/Campo Grande

Dentre as empresas pesquisadas, 11,9% indicaram que contratariam pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla em sua empresa para escritório/atividade administrativa; 11,7% disseram que os fariam para cargos de atendente/balconista. Os

outros postos de trabalho foram indicados por percentuais menores, mas representados por funções que devem ser pensadas, sobretudo considerando que se trata de uma amostra e, portanto, é provável que haja muitas outras empresas com a mesma disposição.

Segundo Lorenzo e Silva (2017, p.354) “A dificuldade de se ajustar e cumprir as obrigações inerentes a um emprego emerge como um fator relevante, que pode gerar desde um interesse voluntário pelo desligamento”, o que reforça, infelizmente o alto índice de não contratação. Essa dificuldade de adaptação dos funcionários com deficiência, precisa ser analisada com um olhar inclusivo, e com isso, a empresa precisa oferecer e promover o desenvolvimento pleno desse profissional, a fim de garantir a sua permanência e a sua inclusão na empresa.

Nesta mesma direção, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) acreditam que uma sociedade mais inclusiva, precisa respeitar as diferenças e acolher as limitações, e, a contratação de uma pessoa com deficiência, pode contribuir e muito com o crescimento, inclusive, dos demais funcionários.

**Tabela 1.** Postos de trabalho que os pesquisados acreditam que podem ser ocupados por pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla. Fonte: APAE/Campo (2019, p.112/122)

Postos de trabalho	Frequência	%
Escritório/Atividades administrativas	137	11,95
Atendente/Balconista	134	11,69
Auxiliar de limpeza geral	80	6,98
Auxiliar de serviços gerais	67	5,85
Mensageiro/Office Boy	55	4,8
Vendedor	48	4,19
Recepção	45	3,93
Digitador/Auxiliar de informática	41	3,58
Processador/Repositor de mercadorias	34	2,97
Telefonista	29	2,53
Empacotador	21	1,83
Organizador de Arquivos	13	1,13
Segurança/Vigilância	11	0,96
Artesão/Desenhista/Escultor	10	0,87
Lavador de automóveis	9	0,79

O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Marketing, publicidade e gráfica	9	0,79
Auxiliar de cozinha	8	0,7
Corte e costura de roupas	8	0,7
Operador de foto cópia/Encadernação	8	0,7
Administrador/Economista/Contador	7	0,61
Auxiliar de garçom	7	0,61
Cadastro/Crediário	6	0,52
Jardineiro	5	0,44
Copeiro	4	0,35
Acabamentos de obras	4	0,35
Auxiliar mecânico Geral	4	0,35
Gerente/Diretor	4	0,38
Professor	4	0,35
Auxiliar de lavanderia	4	0,35
Auxiliar de sapateiro	3	0,26
Auxiliar de decoração	3	0,26
Técnico em manutenção de equipamentos	3	0,26
Cobrança	3	0,26
Auxiliar de padeiro	3	0,26
Pintor de Parede	2	0,17
Camareiro	2	0,17
Guia Turístico	2	0,17
Panfletagem	2	0,17
Operador de máquinas	2	0,17
Mecânico de bicicletas	2	0,17
Fruticultor/Horticultor/Agricultor	1	0,09
Auxiliar Confeiteiro	1	0,09
Ator/Dançarino/Músico/Professor de dança	1	0,09
Pintor de Artes	1	0,09
Assessoria	1	0,09
Motorista/Cobrador de ônibus	1	0,09
Frentista	1	0,09
Carregador	1	0,09
Auxiliar de disciplina	1	0,09
Relação humanas	1	0,09
Churrasqueiro	1	0,09
Serviços de auto-atendimento	1	0,09
Laminador	1	0,09
Pós-Vendas	1	0,09
Monitor	1	0,09
Lavanderia	1	0,09
Instalador de equipamentos automotivos	1	0,09

As empresas pesquisadas indicaram 77 serviços que terceirizam atualmente. Os serviços que costumam ser mais terceirizados são: segurança/vigilância (5,8%); marketing, publicidade e gráfica (4,8%); e limpeza em geral e administrador/economista/contador com (4,6%).

Nesta linha, os serviços, mesmo que terceirizados podem garantir “defesa dos direitos das pessoas com deficiência física, que cria o acesso a cidadania através do encaminhamento ao mercado de trabalho, por meio de contratos de prestação de serviços” (Althaus, 2009, pp.42-44).

Os serviços terceirizados sinalizam Importante oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência intelectual e múltipla e para seus familiares, quer seja pela contratação dessas empresas -como conservadoras que prestam serviço de limpeza-, quer seja pela formação de cooperativas que prestem serviços para as empresas da região.

**Tabela 2.** Serviços terceirizados pelas empresas pesquisadas.

Postos de trabalho	Frequência	%
Segurança/Vigilância	67	5,85
Marketing, publicidade e gráfica	55	4,8
Limpeza Geral	53	4,62
Administrador/Economista/Contaodr	53	4,62
Escritório/Atividades administrativas	39	3,4
Transporte/Moto Táxi/Frete	30	2,62
Mecânico Geral/Torneiro mecânico	24	2,09
Artesão/Desenhista/Escultor	20	1,75
Manutenção de equipamentos	19	1,66
Confeiteiro/Salgados	17	1,48
Digitador/Profissional de informática	15	1,31
Eletricista/Técnico em eletrônica	15	1,31
Corte e costura	14	1,22
Serviços gerais	13	1,13
Cozinheiro	12	1,05
Pedreiro	10	0,87
Pintor de paredes	10	0,87
Motoboy	10	0,87
instalador de móveis	10	0,7
Padeiro	8	0,61

O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Marceneiro	7	0,61
Buffet	7	0,61
Jardineiro	7	0,52
Borracheiro	6	0,52
Lavador de automóveis	6	0,52
Motorista/Cobrador	6	0,52
Laboratório, exames específicos	6	0,52
Serralheiro/Ferreiro	6	0,52
Fruticultor/Horticultor/Agricultor	5	0,44
Processador/Repositor de mercadorias	5	0,44
Encanador	5	0,44
Gerente/Diretor	5	0,44
Higienizador/Restaurador de bens culturais	4	0,35
Atendente/Balconista	4	0,35
Carregador	4	0,35
Barbeiro/Cabeleireiro	3	0,26
Manicure/Esteticista	3	0,26
Operador de fotocópias/Encadernação	3	0,26
Vendedor	3	0,26
Panfletagem	3	0,26
Recepção	3	0,26
Advogado/Serviços jurídicos	3	0,26
Manutenção	3	0,26
Fabricação de equipamentos	3	0,26
Lavanderia	2	0,17
Garçom	2	0,17
Acabamentos de obras	2	0,17
Telefonista	2	0,17
Médico/Dentista	2	0,17
Disciplinador	2	0,17
Cobrança	2	0,17
Arquiteto	2	0,17
Paisagismo	1	0,09
Copeiro	1	0,09
Organizador de arquivos	1	0,09
Enfermagem	1	0,09
Açougueiro	1	0,09
Aplicação de vacinas em animais	1	0,09
Serviços de prótese	1	0,09
Técnico em segurança do trabalho	1	0,09
Engenheiro	1	0,09
Operador de máquinas	1	0,09
Impermeabilizador	1	0,09
Técnico de refrigeração	1	0,09
Vistoria	1	0,09

Técnico em edificação	1	0,09
Finanças	1	0,09
Bancário	1	0,09
Jateamento	1	0,09
Instalador de equipamentos automotivos	1	0,09
Despachante	1	0,09
Produção de imagem/Filmagem	1	0,09
Operário/Mão de obra	1	0,09
Cobrador	1	0,09
Jurídico	1	0,09
Escrevente	1	0,09

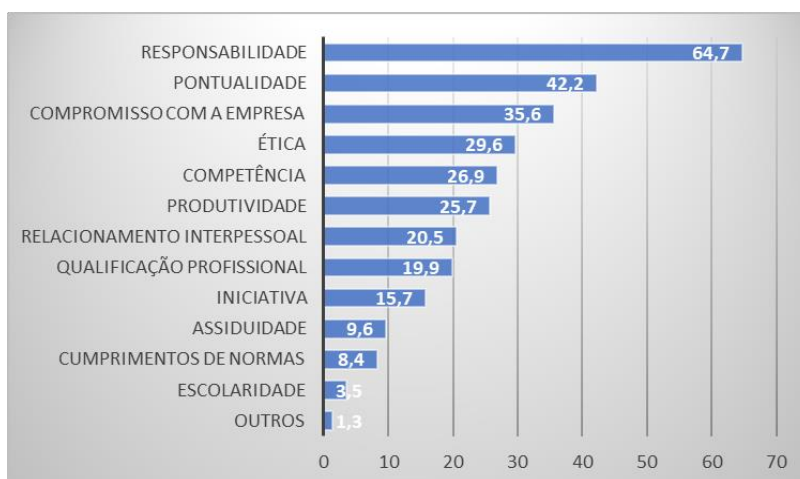
Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p. 114/115)

As qualidades mais valorizadas pelos empresários ou profissionais de recursos humanos são: responsabilidade (64,7%) e pontualidade (42,2%). Em seguida, foram apontadas as características compromisso com a empresa (35,6%) e ética (29,6%). Os itens competência, produtividade e relacionamento interpessoal vêm após todos esses e têm percentuais que variam de 26,9% a 20,5%. A escolaridade (1,5%) apresentou a menor valorização pela empresa, depois de outras características (1,3%) e foi seguida pelo cumprimento de normas (8,4%), assiduidade (9,6%), iniciativa (15,7%) e qualificação profissional (19,9%). O Gráfico 7 mostra esses resultados.

Dentro dessas qualidades, outro fator importante que é citado por Ribeiro e Lima (2010) é o trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento e isso pode ser a chave para a conquista de todas as qualidades elencadas nas pesquisas da APAE, porque envolve a superação das dificuldades e a busca pela perfeição e o acerto na empresa. Isso porque, para aqueles que possuem uma deficiência, a oportunidade de trabalho é considerada uma sorte e essa não pode ser deixada de lado.

Cabe a ressalva de que as empresas estão exigindo escolaridade cada vez maior; assim, provavelmente, os respondentes não marcaram a opção escolaridade por considerá-lo como item obrigatório.

**Gráfico 8.** Principais características que as empresas valorizam em seus funcionários



Fonte: APAE/Campo Grande (2019,p.123)

Nesta questão a empresa poderia marcar mais de uma resposta, de forma a abranger os níveis de escolaridade existentes na empresa. Constatou-se que o nível de escolaridade mais indicado foi o ensino médio, por 82,8% das empresas. O ensino fundamental até a 8ª série veio em segundo lugar (45,6%) e apresentou índice 1,81 vezes menor do que o ensino médio. O ensino superior também apresentou índice elevado, de 40,0%. Os menores percentuais ficaram com os trabalhadores analfabetos (presentes em apenas 7,3% das empresas) e pós-graduados (11,3%).

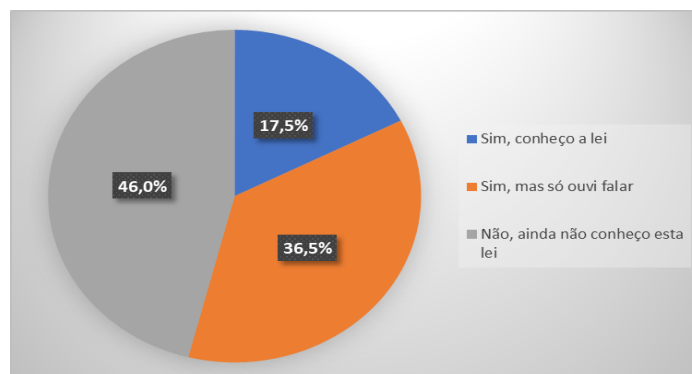
Este é um resultado que merece destaque, pois mostra que as empresas não estão dispostas a contratar pessoas analfabetas, independentemente de elas terem ou não algum tipo de deficiência. Ou seja, a exigência de escolaridade é cada vez maior, tornando a escolarização das pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla condição essencial para o ingresso no mundo do trabalho.

Sobre o conhecimento da Lei de Cotas para emprego de pessoas com deficiência (Lei 8213/91), as empresas que participaram da pesquisa, a maioria das empresas disseram conhecer a lei, somente três não responderam a essa questão. No Gráfico 4, percebe-se que o maior percentual dos entrevistados informou não conhecer a lei sobre as cotas para emprego de pessoas com deficiência (46,0%); o segundo maior índice ficou com as empresas que já ouviram falar sobre essa lei (36,5%); e a menor taxa com aquelas que a conhecem efetivamente (17,5%). Desta forma, percebe-se que este percentual é 2,63 vezes inferior àquele e 2,08 vezes menor do que os já ouviram falar.

A contraposição das empresas que conhecem a Lei 8213/91 "efetivamente" ou de "ouvir falar" com as que não conhecem mostra que a maioria (54,0%) conhece.

Gráfico 4: Conhecimento da lei de cotas (Lei 8213/91)

**Gráfico 9.** Lei 8.213/91 – Cotas para emprego de pessoas com deficiência



Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p.124)

O conhecimento sobre a Lei 8.213/91 cruzado com a classificação mostrou que as grandes e médias empresas apresentaram os maiores percentuais dentre as que responderam conhecer a lei 41,1% e 26,1%, respectivamente. Nota-se, contudo, que o índice das grandes empresas foi 1,57 vezes superior ao das médias. Dentre as que já ouviram falar sobre a Lei, os percentuais das pequenas e das micro-empresas chamam a atenção - 38,4% e 36,5%, respectivamente. Em relação às empresas que não conhecem a Lei 8213/91, nota-se o alto índice apresentado por micro e pequenas empresas - 50,2% e 46,6%, respectivamente.

Garcia (2014) em seus estudos salienta a importância de políticas públicas que viabilizem a efetivação das cotas para deficientes em empresas. Para o autor, as políticas públicas se justificam àqueles que tenham “limitadas suas ‘oportunidades’ em termos da formação escolar e do acesso ao trabalho, dentre outros aspectos” (Garcia, 2014, p.170).

No que se refere a contribuição das empresas para a qualificação profissional de seus funcionários resposta, na busca pela identificação de quais mecanismos a empresa adota para contribuir com a qualificação profissional de seus funcionários. Os maiores percentuais ficaram com treinamento em serviço (46,4%) e cursos dentro ou fora da empresa (42,3%). Teve-se destaque a contratação de pessoas em primeiro emprego

(29,1%), seguido pelas empresas que afirmaram não ter ações de qualificação (26,4% } - note-se que este índice representa mais de um quarto das empresas pesquisadas. As empresas que disseram contratar estagiários correspondem a 8,9% do total e as que fazem parte do programa de jovens aprendizes, 8,6%. Como se pode ver no Gráfico 5 abaixo a categoria "outros" teve o menor e bem inferior percentual em relação aos demais.

**Gráfico 10.** Contribuição das empresas para a qualificação profissional dos funcionários



Fonte: APAE/Campo Grande (2019, p.143)

Para corroborar com a qualificação profissional dos funcionários, existe o Programa Jovem Aprendiz (Lei n. 10.097/2000) que é um projeto federal, criado em 2000, para incentivar as empresas a desenvolverem programas de aprendizagem e desenvolvimento profissional para jovens entre 14 e 24 anos. O objetivo do programa é estimular a geração de emprego entre a população jovem do país, especialmente entre aqueles que nunca tiveram experiências de trabalho. Dessa forma, o jovem que é contratado como aprendiz em uma empresa terá, além da oportunidade profissional e do contato com o mercado de trabalho, a chance de aprender um ofício durante suas rotinas de trabalho. Para isso, o programa de aprendizagem determina que o jovem aprendiz deve realizar atividades teóricas e práticas com complexidade progressiva, implementadas através de um contrato de aprendizagem.

Shimono (2009) traz a qualificação profissional como o caminho mais assertivo para o processo de inclusão das pessoas com deficiência. E para o autor, a escola é o início de todo o processo de preparo desse sujeito que com a sua formação continuada, pode ocupar um cargo que tenha como exigência a qualificação plena.

O cruzamento entre as empresas que adotaram o programa jovens aprendizes com a classificação mostrou que o percentual das microempresas foi muito baixo (4,6%), seguido pelo índice das pequenas empresas (6,5%). O maior índice verificado de empresas que participam do programa ficou com as grandes empresas (36,7%). (APAE, Documento Interno, 2019)

Segundo a APAE, documentos restritos (2019) a contratação de pessoas em primeiro emprego, analisada de acordo com a classificação, mostra que as microempresas e as grandes empresas apresentaram índices próximos de contratação é de 27,0% e 27,8%, respectivamente. As médias empresas apresentaram o maior percentual de contratação (39,4%), seguida pelas pequenas empresas (31%).

Diante o exposto, cabe salientar que a Federação Nacional das APAEs foi grande colaborador para nossa pesquisa e propôs a realização da presente pesquisa por acreditar que, para atuar com planejamento estratégico, é preciso acompanhar e monitorar o cenário externo à organização, de forma a viabilizar condições necessárias para a antecipação e resposta adequadas às mudanças ambientais, por meio da oferta, de fato, do que é demandado -no caso específico, de mão-de-obra que atenda àquilo que o mercado necessita.

A partir desse pensamento, para concentrar esforços em uma direção comum e manter os alvos da instituição na mente de todos que atuam com a formação e qualificação profissional das pessoas com deficiência Intelectual e múltipla, foi idealizada a pesquisa.

Vale lembrar que os resultados não devem ser compreendidos como uma grande conquista. Deveremos apenas nortear as decisões dos cursos que serão oferecidos e das novas metodologias para a área de educação profissional no em um movimento de crescimento e determinação para que haja oportunidade de trabalhos para todos. Em outras palavras, pode-se dizer que os resultados da pesquisa com os empresários devem funcionar como "propósito orientador" para as atividades de educação profissional para este movimento, a fim de aglutinar os esforços das empresas e do governo em tonar se real o mercado de trabalho para os portadores de deficiência. É preciso desenvolver este

olhar para a demanda da sociedade e, a partir dele, traçar objetivos e resultados que se pretenda alcançar.

### **PARTE III - CONCLUSÃO**

Esta dissertação intitulada “O papel da educação especial na inserção do aluno com necessidades especiais no mercado de trabalho”, busca conhecer o processo de formação do aluno com necessidades especiais para a sua inserção no mercado de trabalho.

A Educação Profissional reflete a trajetória de profissionais e de pessoas com deficiências intelectual e múltipla na busca do preparo adequado para o trabalho.

Durante décadas, visões segregacionistas e comportamentais constituíram a base das instituições, porque ditavam os pressupostos em que muitas teorias se baseavam. Como resultado, pouco se investia no potencial das pessoas com deficiências intelectual e múltipla para atividades laborais e acadêmicas. Os educandos passavam anos dentro das instituições realizando atividades de cunho apenas ocupacional. As próprias famílias, como consequência, assimilaram a ideia de que, ao matricularem seus filhos, garantiriam sua permanência nas instituições até ao fim da vida. Não se tinha, deste modo, uma visão clara de que, nas instituições, a pessoa com deficiência poderia desenvolver sua cidadania, conquistando, inclusive, espaço no mundo do trabalho.

A evidência da terminalidade surgiu para reafirmar a visão de que as instituições não devem ser um fim, mas um meio, uma ponte para o desenvolvimento e a melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência. A experiência contrária provou que os educandos, quando não desafiados em suas potencialidades, perdem a motivação e até desenvolvem problemas comportamentais, e se tomam dependentes das Instituições.

Quase sempre, neste círculo vicioso, os profissionais também se apresentam desmotivados, preocupando-se apenas em manter uma rotina de trabalho e ignorando os resultados.

Para reverter essa realidade, é necessário que profissionais revejam sua interação com educandos com deficiências intelectual e múltipla, pesquisando novos programas educacionais ou organizando e/ou reorganizando suas metodologias de trabalho. Essas e

outras Iniciativas permitem, a longo prazo, um aperfeiçoamento da educação profissional e do trabalho como um todo, dentro e fora do Movimento Apaeano.

Outro ponto a se considerar é o acesso cada vez mais facilitado a experiências bem-sucedidas quanto ao atendimento de pessoas com deficiência nos últimos anos. A troca de Informações por meio da Internet, os debates públicos, as novas publicações e a divulgação de experiências por meio da mídia têm contribuído com a busca de novos rumos para a educação profissional e o trabalho. Neste processo, o próprio perfil do mercado de trabalho acabou modificado, trazendo novas opções que, até algum tempo atrás, não eram vislumbradas. Como exemplo, podemos destacar o próprio mercado informal.

A necessidade de uma certificação de escolaridade, exigida pelo mercado de trabalho formal, provocou uma revisão do processo de escolarização realizado nas Apaes. O direito à inclusão escolar, garantido pela Constituição Federal, em seu artigo 208, pela LDB (Lei 9.394/96) e pela resolução CNE/CEB nº 02/2001, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, também modificou consideravelmente a dinâmica das escolas do Movimento Apaeano. Hoje, são muitos os alunos incluídos na rede regular de ensino que só frequentam as Instituições para programas complementares, como a própria educação profissional e o trabalho.

A visão de que os programas de capacitação e qualificação profissional sejam, preferencialmente, realizados fora do ambiente institucional trouxe para as pessoas com deficiências intelectual e múltipla uma grande oportunidade de êxito. Isto porque a realidade do mundo do trabalho se diferencia muito da visão ocupacionalista e assistencialista, sempre presente nas instituições.

Porém é preciso reconhecer que, em muitas cidades brasileiras, a oferta de qualificação profissional às pessoas com deficiência é quase nenhuma, o que torna seu ingresso no mercado de trabalho formal quase impossível. Nestas condições, o mercado informal de trabalho tem ampliada sua importância, se bem aproveitado. Para isso, é necessária uma minuciosa análise de como organizar grupos para a formação de cooperativas ou mesmo para incentivar o trabalho autônomo junto às famílias.

Na área do cooperativismo, não é difícil ter acesso a informações sobre experiências adotadas em todo o Brasil, algumas bem-sucedidas, outras não. Na pesquisa necessária a este tipo de formação profissional, destacamos o cuidado com o tipo de produção e de serviços a serem adotados. A demanda de mercado deve sempre ser observada para que esses projetos de qualificação se tornem viáveis e não se transformem em experiências malsucedidas. O mesmo, vale para cursos de qualificação oferecidos pelas instituições. De nada adianta preparar um educando para uma atividade laboral que não lhe garanta trabalho, emprego e geração de renda no futuro.

Cabe reforçar que pais ou responsáveis devem sempre estar envolvidos e informados do processo de educação profissional e das alternativas de inserção de seus filhos no mundo do trabalho, em qualquer alternativa disponível. A contribuição da família facilita o processo de inclusão profissional e evita, ainda, que todo um trabalho institucional seja invalidado em função da discordância familiar. Ao contrário, quando se percebe pais e filhos como parceiros de trabalho, vislumbra-se um grande avanço profissional. A estrutura socioeconômica da família passa a ser modificada, pois o educando passa de dependente a corresponsável, mudando seu papel no contexto familiar.

No que se refere ao mercado informal, muitas discussões ainda devem surgir, mas essa modalidade de geração de renda já se estabelece como importante alternativa de trabalho às pessoas com deficiências intelectual e múltipla, principalmente àquelas que, por limitação acadêmica ou baixo índice de emprego no estado ou município, não têm acesso ao trabalho formal.

Lembramos, ainda, que, ao incentivar esta possibilidade de inserção profissional, não se deve deixar de frisar a necessidade de uma divisão justa de trabalho e renda e a contribuição ao INSS por parte do profissional, como autônomo. Com Isso, a pessoa com deficiência intelectual ou múltipla garantirá seus direitos e o cumprimento de deveres como cidadão e trabalhador.

Para realizar qualquer ação na área de educação profissional e trabalho, seja formal ou informal, tradicional ou apoiada, é importante organizar as atividades em formato de projeto. Nele deve estar previsto e registrado cada passo necessário para o

que se pretende realizar. Certamente, durante a execução, será mais fácil avaliar o cumprimento de metas estabelecidas e, se necessário, promover mudanças estratégicas para que os objetivos possam ser alcançados.

Uma alternativa importante de inserção profissional que deve ser avaliada na perspectiva de implantá-la e implementá-la é o emprego competitivo apoiado, respaldado pelo Decreto nº 3.298/99, nos seguintes artigos 34 “quando estabelece que é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação mediante regime especial de trabalho protegido.”

No artigo 35, inciso II, ao destacar que a colocação seletiva tem como possibilidade a contratação regular nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, com a utilização de procedimentos e apoios especiais - caso do instrutor, que acompanha e orienta todas as modalidades desta alternativa de inserção profissional; e, no artigo 35, § 1º, quando preconiza que as entidades beneficentes de assistência social podem intermediar a inserção dos educandos no mundo do trabalho.

Também a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 1996, em seu artigo 59, Inciso IV, destaca que, aos educandos especiais, é garantida a educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva Integração na vida em sociedade, oferecendo, Inclusive, condições adequadas, mediante articulação com os órgãos públicos oficiais afins, para os que não revelam capacidade de inserção no trabalho competitivo, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artísticas, intelectual ou psicomotora.

Independentemente das alternativas de inserção, todo o profissional da área de educação profissional e trabalho deve sempre avaliar e aperfeiçoar suas habilidades de gestão, para que não se torne um mero repetidor de Iniciativas que não interessam mais ao mundo do trabalho ou que não são adequadas à realidade de sua comunidade, mesmo sendo bem-sucedidas em outros estados e municípios.

Instrumentalizar sua equipe de trabalho com conhecimento técnico-científico, assim como oferecer subsídios para que as ações possam ser desenvolvidas na prática

são deveres principais de um bom gestor. De nada adianta trazer ideais prontas, que não permitem discussões ou a construção de objetivos em conjunto. Envolver a todos no processo é fundamental para que as ações deem resultado.

É necessário avançar e ampliar espaços na sociedade, realizando ações que tenham como foco a qualificação profissional e a colocação das pessoas com deficiências Intelectual e múltipla em todas as alternativas de geração de trabalho, emprego e renda.

Para que uma organização cumpra com efetividade sua missão, é imprescindível que sua atuação decorra de um planejamento organizado e permanente, baseado na consciência sobre as políticas e diretrizes às quais ela se vincula, no conhecimento das expectativas de clientes e usuários, levando em conta as condições e os meios de que dispõe. É preciso abandonar a cultura do "planejamento ocasional" para adotar o planejamento como um exercício permanente e sistemático.

Os exercícios de planejamento de ocasião podem até produzir bons documentos, mas inexistindo uma consciência sobre a importância de se estabelecerem rumos precisos para a organização, esses documentos acabam por definir dentro de gavetas ou decorar estantes, sem nunca resultarem em ações de melhoria, em direção ao futuro almejado.

Um planejamento consistente apresenta clara definição de metas específicas, que traduzem as aspirações institucionais em ações práticas, que lhe permitem caminhar, de fato, na direção desejada. É preciso, ainda, rever periodicamente o ambiente, as ameaças e as oportunidades que se apresentam, de forma a poder prever situações que possam vir a interferir no que foi planejado, o que possibilita a revisão tanto de estratégias quanto de ações.

Para que as ações resultantes de um planejamento se realizem, concretizando a implementação das políticas e diretrizes formuladas, é imprescindível que cada integrante tenha plena consciência da missão Institucional da organização e pleno conhecimento dos resultados globais desejados, de forma a poder identificar qual é o espaço de sua contribuição individual para que esses resultados sejam alcançados.

Os conceitos de gestão que se pretendem trabalhar incorporam as palavras-chave do coordenador geral de educação profissional e trabalho, a saber que

- ✓ Planejar e Programar - O planejamento e a programação são atividades cruciais na gestão da educação profissional e trabalho. O planejamento visa diminuir riscos e aproveitar oportunidades. A programação e o planejamento detalhado devem responder a perguntas tais como: Para onde queremos ir? De que meios dispomos para alcançar nossos objetivos? Quais os riscos e dificuldades que prevemos? Qual a melhor estratégia?
- ✓ Coordenar - Implica orquestrar, de modo ordenado, a ação de um grupo de pessoas ou instituições. Cabe ao gestor dar ordens às ações e às atividades desenvolvidas.
- ✓ Organizar - A organização é condição para a coordenação. Organizar é mais que ordenar. É gerar sinergia entre as partes. O planejamento e a programação são ferramentas que auxiliam na organização.
- ✓ Acompanhar - O acompanhamento é o complemento da programação que, por sua vez, detalha as ações a serem executadas. o acompanhamento consiste na verificação metódica e sistemática da coerência do que está sendo realizado com o que foi programado.
- ✓ Avaliar - Avaliar é emitir juízo de valor sobre algo e, do ponto de vista da gestão, avaliar é julgar se os objetivos estabelecidos foram efetivamente alcançados e se o grau de alcance foi satisfatório.
- ✓ Decidir -Todas essas atividades (planejamento, programação, acompanhamento e avaliação) têm como finalidade orientar a tomada de decisões por parte do gestor (coordenador). Assim, a principal atividade de gestão é tomar decisões.
- ✓ Motivar, Instruir, Aprender e Educar -Estabelecer relações com pessoas, coordenar equipes e trabalhar com indivíduos também fazem parte das funções do gestor. Cabe aos gestores motivar as pessoas, instruí-las e aprender com elas. É, em última instância, educar e educar-se.

O modelo de gestão da educação profissional prevê a existência de um Conselho de Trabalho, que deve existir em todas as instituições. Este Conselho reúne todos os profissionais envolvidos com o processo de educação profissional e trabalho, educação de jovens e adultos e atividades complementares do educando na instituição. Destina -se

a avaliar e analisar o desenvolvimento biopsicossocial do educando, com vistas à sua adaptação e ao acompanhamento nos programas oferecidos pela instituição e, ainda, à indicação da melhor forma de inserção do educando no mundo do trabalho.

Presidido pelo Diretor da Escola ou pelo Coordenador, o Conselho de Trabalho articula tecnicamente as ações dos diversos profissionais envolvidos com a educação profissional e trabalho, a educação de jovens e adultos e as atividades complementares na instituição e serve para garantir maior coerência e consistência ao projeto pedagógico da instituição.

No que se refere à relação com o educando se faz preciso focar em receber o educando e seus familiares, proceder à avaliação para o trabalho, acompanhar o educando no processo de educação profissional e trabalho, elaborar os planos individualizados do educando, elaborar os planos individualizados do educando, orientar os pais sobre o papel da família no processo de educação profissional e trabalho dos filhos, realizar cursos envolvendo os alunos, familiares e pessoas da comunidade, incentivar e orientar os familiares dos alunos na criação de cooperativas, inserir e acompanhar os educandos em todas as alternativas de geração de trabalho, emprego e renda, conforme o perfil de cada um.

É preciso pensar no desenvolvimento humano, no ensino e aprendizagem do aluno com necessidades especiais na sua vida em comunidade, na socialização e no seu comportamento, para que os resultados pessoais que envolvem a sua inserção no mercado de trabalho, lhe traga independência financeira, cooperação e bem-estar social

Ao longo da dissertação foram discutidos os conceitos sobre pessoas com deficiência; a educação especial; a escolarização em sua didática e a fábrica da escola inclusiva que envolve inclusive, a educação profissional e a prática do trabalho. Já as diretrizes nacionais da educação especial, essas trazem condições de compreensão e de construção da formação inicial e continuada para o aluno com necessidade especial que necessita desse acompanhamento para a sua inserção no mercado de trabalho.

É necessário que haja para além da formação básica, cursos de educação profissional e tecnológica que preparem esses sujeitos para alcançar êxito no mercado

de trabalho. Diante disso que esta pesquisa se justifica e se consolida. Para tanto, foram criados dois objetivos específicos que buscaram responder a pesquisa documental que foi feita na APAE de Campo Grande-MS.

Em relação ao primeiro objetivo específico 1. Contribuir para construir de um banco de dados, em mídia eletrônica, para futuras pesquisas de demanda e de ofertas de postos de trabalho para jovens com deficiência, sendo disponibilizado à sociedade, assim, oferecendo elementos relacionados às demandas do mercado de trabalho local aos profissionais da área de educação profissional, que contribuem para a compatibilização das condições profissionais identificadas nos jovens com deficiências. Com base nos resultados da pesquisa que foi feita pela APAE e que envolveu cerca de 77 empresas do Município de Campo Grande – MS. Ficou evidenciado que o segmento das empresas pesquisadas (14,3%) empregam pessoas com deficiência, atendendo a lei que exige a contratação quando há mais de 100 funcionários (Gráfico 1).

Ficou também evidenciado que a maioria das microempresas (85,7%) nunca haviam empregado os alunos com deficiência, contudo, ficaram evidenciados alguns fatores que levaram a esse resultado tão alto, e dentre eles estão a falta de oportunidade de funções, a falta de conhecimento sobre a atuação no mercado e a falta de qualificação, justificando ainda mais a necessidade de uma formação que contemple a inserção dos alunos com NEE.

Por isso que com os resultados, a proposta de construir um banco de dados, em mídia eletrônica, para futuras pesquisas de demanda e de ofertas de postos de trabalho para jovens com deficiência se fará mais eficaz e contribuirá com o processo de conhecimento das vagas e do apoio aos alunos com necessidades especiais para a sua inserção no mercado de trabalho.

No que se refere ao objetivo: 2. Subsidiar com dados, a qualificação de profissionais do Movimento Apaeano que atuam na educação profissional e na colocação de jovens com deficiências no mercado do trabalho. Os resultados apurados na pesquisa mostraram a necessidade da formação continuada dos jovens com necessidades educacionais especiais na inserção ao mercado de trabalho, e para que isso

se efetive é necessário a criação de políticas pública que viabilizem a formação e a conexão desses jovens às empresas que não tem acesso a essa mão de obra.

A inserção dos jovens com NEE no mercado de trabalho, não pode ser vista apenas como obrigação contratual ou uma obrigação com base na lei, mas com a inserção de pessoas que possam contribuir tanto com o seu trabalho como também com o crescimento humano da empresa.

Embora os resultados evidenciassem a realidade das contratações das pessoas com necessidades especiais nas empresas de Campo Grande, sendo essas de um número muito menor do que se espera, acreditamos que esta pesquisa possa contribuir com a disseminação sobre a temática e essa proporcionar informações sobre a importância da criação de um banco de dados que possa contribuir com o acesso das empresas a esses trabalhadores e com essa ligação entre as redes, esse profissional venha buscar também a sua formação continuada.

Neste sentido, conclui-se que a busca pela inserção dos alunos com necessidades especiais no mercado de trabalho precisa ser uma iniciativa conjunta, em que tanto as empresas quanto as escolas têm que assumir a efetivação da inclusão dando ferramentas pedagógicas e práticas para o sucesso dessas pessoas que tanto precisam de apoio. Diante desse tema, é necessário estudos futuros que possam contribuir com o compartilhamento dessa temática que é tão importante para a sociedade como um todo.

## BIBLIOGRAFIA

- AAIDD (2002) *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* [Em linha]. Disponível em:< <https://www.aaidd.org/docs/default-source/sis-docs/aaiddb-wmanual>>. [Consultado em: 03/03/2020].
- Althaus, A. P. (2009). *A inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho nas empresas da grande Florianópolis*. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.
- Amaral, S.A. (1994). Marketing da informação eletrônica. *Ciência da Informação*, vol.23, n.2, p.226-232, maio/ago.
- APA (2004) [Em linha]. Disponível em: < <https://www.apa.org/workforce/publications/04-member> em 30/07/2020.
- APAE (2007) *Plano Orientador para Gestores e Profissionais*. Campo Grande. MS.
- APAES (2019). FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES, Educação profissional e trabalho para pessoas com deficiência e múltiplas, Brasília.
- Araújo, L.A. D. (1997). *A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência*. CORDE, Brasília.
- Baer, Max F. & Roeber, Edward C. (1964). *Occupational information: the dynamics of its nature and use*,. Chicago, Science Research Associates.
- Barbosa, V.C. (2004) *Tem que ser deficiente e eficiente: a condição do trabalhador com deficiência física*. Rio de Janeiro, PUC, Departamento de Serviço Social.
- Beyer, H.O. (2006) Da integração escolar à educação inclusiva: implicações pedagógicas. In: Baptista, C. R. (Org.) *Inclusão e Escolarização: múltiplas perspectivas*. Porto Alegre, Mediação. p. 73 -81.
- Brasil. (1943). Senado Federal. *Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário oficial da União, Brasília, seção 1, p. 11937, mai.
- Brasil (1989). Lei 7853/89 [Em linha]. Disponível em: < <https://cm.jusbrasil.com.br/legislacao/588248/lei-7453-89> em: 20/09/2020.
- Brasil. (1991). Senado Federal. *Lei, n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 14809, jul. 1991.
- Brasil. (1993). Senado Federal. *Lei n. Lei 8.742, de 7 dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 18769, dez.

- Brasil (1996). Lei n. 9394[Em linha]. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1995\\_1997/19397.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1995_1997/19397.htm) em:  
03/03/2020.
- Brasil (1996) Lei 9394/96 [Em linha]. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm) em: 19/05/2020.
- Brasil. (1999). Ministério do Emprego e do Trabalho. *Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990*. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília, MTE, SIT/DSST.
- Brasil. (1999). Ministério do Emprego e do Trabalho. *Lei 8213 de 24 de julho de 1991*. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília, MTE, SIT/DSST.
- Brasil. (1999). Senado Federal. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 10-21, dez. 1999.
- Brasil (2002) Lei 10.429 Institui o Auxílio-Aluno no âmbito do Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores de Enfermagem - PROFAE. [Em linha]. Disponível em: <  
<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/878053215/decreto-10429-20>  
>.[Consultado em: 19/05/2020].
- Brasil (2003). Lei n.10.683 Institui o Auxílio-Aluno no âmbito do Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores de Enfermagem - Profae.[Em linha]. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.683.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.683.htm)>.[Consultado em:  
05/03/2020].
- Brasil (2005) Lei n. 11.129 Institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem; cria o Conselho Nacional da Juventude - CNJ e a Secretaria Nacional de Juventude; altera as Leis nºs 10.683, de 28 de maio de 2003, e 10.429, de 24 de abril de 2002; e dá outras providências. [Em linha]. Disponível em: <  
<https://leismunicipais.com.br/a1/mg/b/lei-ordinaria/2018/1113/11129>>.[Consultado em: 19/05/2020].
- Brasil (2006) Decreto 5.840/2003 [Em linha]. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5840.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5840.htm)>.[Consultado em: 03/03/2020].
- Brasil. (2007). *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 2. ed-Brasília, MTE, SIT.100p.
- Brasil. (2007). Ministério do Trabalho e Emprego. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília.

- Brasil. (2007). Ministério do Trabalho e Emprego. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília, DF.
- Brasil. (2009). Senado Federal. *Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 3, ago. 2009.
- Brasil. (2011). Senado Federal. *Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011*. Altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 1, ago. 2011.
- Brasil. (2015). Senado Federal. *Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p.2-11, jul.
- Carmo, C. et al (2019) *Comunicação, cultura e juventude*. São Paulo.
- Carvalho, J. M. (2001). *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. Editora Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.
- Carvalho-Freitas, M. N. de. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 313f. Tese (Doutorado em Administração) – Setor de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Carvalho-Freitas. (2009). Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de caso. *RAC*, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138.
- Certeau, M. de (1998). *A invenção do cotidiano*. 3ª ed. Petrópolis, Editora Vozes.
- CODEFAT (2003) Resolução n.333. Intitui o Plano Nacional de Qualificação – PNQ. [Em linha]. Disponível em;< Resolução CODEFAT nº 333 de 10/07/2003 (normasbrasil.com.br)>. [Consultado em: 10/04/2021].
- Corrêa e Castro, M. M. e Amorim, R.M.A. (2015) A formação inicial e a continuada: diferenças conceituais que legitimam um espaço de formação permanente de vida. *Cad. Cedes*, Campinas, v. 35, n. 95, p. 37-55, jan.-abr.,
- Costa, R. A. S. S. (2014). O campo da educação inclusiva em São José dos Campos - SP: (1989 a 1998) [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Pernambuco]. Repositório Digital da UFPE. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/12900>
- Coutinho, R.S. (2012). *A nova Educação Especial*. a ed., Rio de Janeiro, WVA.

- David, C.M., et al., orgs. (2015). *Desafios contemporâneos da educação*. São Paulo, Editora UNESP; São Paulo, Cultura Acadêmica. Desafios contemporâneos collection, 370 p.
- Dubet, F. (2003). *Onde estariam as promessas de mudança no sistema escolar? Presença Pedagógica*, v. 07, n. 54, p. 32-57, set/out.
- Escola Especial Colibri (2020). Associação de Educação Especial Marcelo Takahashi. Apresentação da escola e sua didática de ensino. Documento interno.
- Fávero, O., Ferreira, W., Ireland, T. e Barreiros, D. (Org.). (2009). *Tornar a educação inclusiva*. Brasília: UNESCO.
- Ferreira, J. R.(1997). *A exclusão da diferença*. Piracicaba, UNIMEP.
- Fenapaes (2019). *Instituto APAE Brasil de Ensino e Pesquisa*. Arquivo interno. Campo Grande. MS.
- Fenapaes (2020). *Documentos internos sobre a organização pedagógica da instituição*. Campo Grande. MS.
- Gatti, B.A. (2017). Didática e Formação de Professores: Provocações. *Cadernos de Pesquisa*, 47(166), p.1150-1164.
- Garcia, V.G. (2014). Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, 12 (1), p. 165-187, jan./abr.
- Garcia, V. G. e Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, 31(2), p. 395-418.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos*. 3. ed. São Paulo, Atlas, 111p.
- Gödke, F. (2010). *A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais*. 173 f. Tese (Doutorado em Educação). Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Gödke, F. (2010). *O deficiente e o mercado de trabalho: uma análise dos programas de qualificação*. Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho. Tese de Doutorado da Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Gödke, T. (2010). *A Educação Especial e seus Relatos*. São Paulo. Boitempo.
- Goldstein, I. L. (1991). Training in work organizations. In: Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Dunnette, M.D. and Hough, L.M. (Orgs), p. 507-619, Palo Alto, Consulting Psychologists, 2ª ed.
- Hammes, I.C. e Nuernberg, A.H. (2015). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema

- Nacional de Emprego. Revista *Psicologia > Ciência e Profissão*, 35(3), pp.768-780.
- IBGE. (2010). Censo Demográfico 2010: Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência. [Em linha]. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2012-06-29/pessoas-comdeficiencia-representam-24-da-populacao-brasileira-mostra-censo>> [Consultado em: 10/07/2021].
- IBGE (2019) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico [Em linha]. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/> em 20/10/2020.
- INEP (2021) Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas. Censo básico da Educação [Em linha]. Disponível em:< <http://censobasico.inep.gov.br/censobasico>>.[Consultado em: 28/09/2021.
- Instituto Ethos de Empresas (2002) [Em linha]. Disponível em: < <https://www.ethos.org.br/> em: 10/07/2019.
- Kant, E. (1996). *Sobre a pedagogia*. (Tradução de Francisco Cock Fontanella: Über Pädagogik). UNIMEP, Piracicaba.
- Kamatsu, B et al (2019). Novas Medidas de Educação e de Desigualdade Educacional para a primeira metade do século XX no Brasil. *Revista Estudos Econ.*, São Paulo, vol.49, n.4, p.687-722.
- Kirk, S. A.; Gallanger, J. J. (1991). *Educação da criança excepcional*. 2. ed. São Paulo, Martins Fontes.
- Kosik, K. (1976). *Dialética do concreto*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 230p.
- Libâneo, J. (1995). *Avaliação do rendimento escolar como instrumento*. Petrópolis, RJ: Vozes, p.83-126.
- Libâneo, J. C. (2005). A aprendizagem escolar e a formação de professores na perspectiva da psicologia histórico-cultural e da teoria da atividade. *Educar em Revista*, n. 13, p. 184-191.
- Lima, C. et al (2013), *Desigualdades raciais no sistema brasileiro de educação básica*. V. 07, p. 12-19. São Paulo.
- Lobato, B. C. (2009). *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas*. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial)-Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Lorenzo, S. M. e Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Bras. Ed. Esp.*, 23(3).

- Mantoan, T. (2003). *Inclusão é o privilégio de conviver com as diferenças*. Nova escola, p. 61-74.
- Mazzotta, M. J. (1987). *Fundamentos da Educação Especial*. São Paulo, Pioneira.
- Ministério do Trabalho (2005). [Em linha]. Disponível em: < [http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portmte500\\_2005.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portmte500_2005.htm) em 03/02/2020.
- Melare, J. (2013). Novas tecnologias facilitam a leitura e o letramento de deficientes visuais. *ComCiência*, 154, pp. 1-4.
- Mess, C. (1998). *Igualdade e Diferença na Escola e a Inclusão Escolar*. São Paulo.
- Miranda, T.G. e Filho, T.A.G. (2012). *O professor e a educação inclusiva: formação, prática e lugares*. Edufba, Salvador.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G. e Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência, saúde coletiva*, 20(8).
- Neves, L.R.; Rahme, M.M.F. e Ferreira, C.M.R. (2019) Política de Educação Especial e os Desafios de uma Perspectiva Inclusiva. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 44, n. 1.
- Nunes, C.F.; Sara e Tavares (2015). *Saberes docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira*. *Educação e Sociedade*, ano XXII, n.65, p.85-89. abr. 2005.
- Oliveira, C.R. (2003) de. *História do trabalho*. São Paulo, Ática.
- ONU (1996) *Normas sobre a equiparação de oportunidades*. [Em linha]. Disponível em: < <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/cultura/coop96.htm> em: 23/01/2019.
- Pacievitch, C. (2017). Conhecimento didático e formação de professores de história: contribuições para a teoria e a prática. *Revista Diálogo Andino*, n.53.
- Passerino, L.M. e Pereira, A.C.C. (2014) Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. *Revista Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul./set.
- Peixoto, S. et al. (2013) Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos. *Revista electrónica trimestral de Enfermaria*.
- Pereira, A. (2008). Pode existir inclusão social de pessoas deficientes no mundo do trabalho e da educação capitalista? *Revista Educação Especial*, Santa Maria, n.32, p.189-200.

- Pereira, C. E. C. (2010). *Inclusão no mercado de trabalho: analisando a relação escola e empregabilidade de pessoas com deficiências*. 2010. 175 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar). Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara.
- Pereira, A. C. C. e Passerino, L. (2012). Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 18(2), pp. 245-264.
- Pestalozzi, C. G. (2016). *Estatuto da Associação Pestalozzi de Campo Grande – Mato Grosso*. Mato Grosso.
- Pestalozzi (2020) [Em linha]. Disponível em: < <https://www.pestalozzicg.org.br/> em: 05/07/2021.
- Piaget, J. (1983). *A epistemologia genética*. São Paulo, Abril Cultural.
- Piaget, J. (1986). *Biologia e conhecimento: ensaio sobre as relações entre as regulações orgânicas e os processos cognoscitivos*. Petrópolis, Vozes. São Paulo. SP. Sumus.
- Piaget, J. (1987). *O nascimento da inteligência na criança*. 4. ed. Rio de Janeiro, Guanabara.
- Ribeiro, R.P.D. e Lima, M.E.A. (2010). O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. *Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 13(2), pp.195-207.
- Sanfelice, J. L. (1989). Escola pública e gratuita para todos: inclusive para os “deficientes mentais”. *Cadernos CEDES*, Campinas, n. 23, p. 29-37, 1989. (Edição Especial).
- Salas e Cannon-Bowers (2001) Overview of Intervention Programs for Parents of Young Children (0 - 6). *Open Journal of Pediatrics*, Vol.3 Nº 2, August 28.
- Santos, M. (1998). *A Inclusão e as Relações entre a Família e a Escola*. São Paulo. SP.
- Santos, M.P.A. (2009). *Mercado de Trabalho e Deficiência: Formação Profissional*. UFPR, Paraná.
- Sasaki, R.K. (1997). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos WVA*. São Paulo.
- Sasaki, R.K. (2002). *A postura inclusiva de toda a comunidade escolar*. São Paulo, SP.
- Sasaki, R. K. (2006). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 2ª ed. São Paulo.
- Scheler, M. (2004). *Esencia y formas de la simpatía*. Buenos Aires: Editorial Losada, S.A.

- Silva, A.G.C. e Helal, D.H. (2007). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed., Brasília, MTE, SIT, 100p.
- Silva, M. (2009). O hábito professoral: o objeto dos estudos sobre o ato de ensinar na sala de aula. *Revista Brasileira de Educação*. Rio de Janeiro, n.24, p.133-145, maio/ago.
- Silva, O.J e Oliveira,R. (2009). *Educação inclusiva e a formação de professores*. Cuiabá.
- Silva, C. (2011) *Compreendendo o Processo de Inclusão Escolar no Brasil na Perspectiva dos Professores*. 23(2): 293-308.
- Silva, F. e A. (2018) Balanço das dissertações e teses em educação especial e educação inclusiva desenvolvidas nos programas de pós-graduação em educação no Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 24(4), 601-218. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382418000500009>
- Silva, Prais e Silveira (2003). *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Brasil: cenário e perspectiva*. p. 382-457.
- Shimono, S. O. (2009). *Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência*. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Tanaka, E. D. O. & Manzine, E.J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista de Educação Especial*, Marília, v. 11 (2), p. 273-294.
- Unesco [Em linha]. Disponível em: < <https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasil> visto em 15/02/2020.
- Veltrone, A. A. e Almeida, M. A. (2010). Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista de Educação Especial*, Santa Maria, 23(36), pp. 73-90.
- Vigotisky L. S. (1994). *A formação social da mente: O desenvolvimento dos processos psicológicos superiores*. 5. ed. São Paulo, Martins Fontes, p. 82-83.
- Vigotisky, L.S.(1995). *Obras Escogidas*, Vol. III. Madrid, Visor.
- Vigotisky L. S. (1998). *A psicologia do desenvolvimento*. Ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.
- Vigotisky L. S. (2001). *Psicologia pedagógica*. São Paulo, Martins Fontes.
- Vigotsky, L. (2001). *Semenovich. Psicologia Pedagógica*. São Paulo, Martins Fontes.
- Wechsler, D. (1944). *The Measurement of Adult Intelligence* (3ª ed.). Baltimore: The Williams & Wilkins.

**ANEXOS**

**Anexo 1.** Anuência da APAE/ Pestalozzi / Escola Colibri



**FEAPAES - MS**  
FEDERAÇÃO DAS APAES DO ESTADO

Fundada em 17 de março de 1955

**CARTA DE ANUÊNCIA**

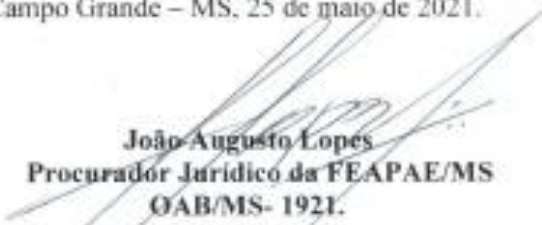
(Elaborado de acordo com a Resolução 466/2012-CNS/CONEP)

Autorizo a realização do projeto de pesquisa intitulado **O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**, sob responsabilidade da pesquisadora principal **JULIANA KATO DA SILVA**, oriunda da Universidade Fernando Pessoa / Porto-Portugal, do Curso de Mestrado em Ciências da Educação: Educação Especial, cuja orientadora é a Professora Doutora Tereza Ventura.

Ciente dos objetivos e da metodologia da pesquisa acima citada, concedo a anuência para seu desenvolvimento, desde que me sejam assegurados os requisitos abaixo:

- O cumprimento das determinações éticas da Resolução nº466/2012 CNS/CONEP.
- A garantia de solicitar e receber esclarecimentos antes, durante e depois do desenvolvimento da pesquisa.
- **Utilização de imagens do site da Instituição participante.**
- Utilização da pesquisa desenvolvida pela Instituição participante.
- Não haverá nenhuma despesa para esta instituição que seja decorrente da participação dessa pesquisa.
- No caso do não cumprimento dos itens acima, a liberdade de retirar minha anuência a qualquer momento da pesquisa sem penalização alguma.

Campo Grande – MS, 25 de maio de 2021.

  
**João Augusto Lopes**  
Procurador Jurídico da FEAPAE/MS  
OAB/MS- 1921.

Rua Antônio de Barros, 154 – Jardim Monte Líbano – Campo Grande – MS – CEP: 79.004-590  
CNPJ: 00.637.112/0001-58 – Fones: (67)3313-6400 – Cel: (67) 98138-0062 – E.Mail: [federacao@apaems.org.br](mailto:federacao@apaems.org.br)  
UPM Lei nº 3305 de 10/12/1996 – UPE Lei nº 1710 de 26/11/1996 – CEBAS – Venc. 28/07/2021  
Filial a FENAPAES nº 1192 – 19/06/1995 – CMAS nºs 076/2009 e 119/2019 –



Fisioterapia – Fonoaudiologia – Odontologia–pediatria - psicologia – Psiquiatria – Terapia Ocupacional – Serviço Social  
CONVÊNIO – SAÚDE CAIXA - CASSEMS – CASSI – FUSEX – IMPCG – ATENDIMENTO TABELA SOCIAL  
Educação Infantil - Ensino Fundamental – EJA – NA Modalidade de Educação Especial

**COLIBRI** – desde 1990 – “... uma história para contar nas asas de um ideal ...”

### CARTA DE ANUÊNCIA

Autorizo a realização do projeto de pesquisa intitulado **O PAPEL DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA INSERÇÃO DO ALUNO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**, sob responsabilidade da pesquisadora principal o (a) Juliana Kato da Silva, oriunda da Universidade Fernando Pessoa / Porto-Portugal, do Curso de Mestrado em Ciências da Educação: Educação Especial, cuja orientadora é a Professora Doutora Tereza Ventura.

Ciente dos objetivos e da metodologia da pesquisa acima citada, concedo a anuência para seu desenvolvimento, desde que me sejam assegurados os requisitos abaixo:

- O cumprimento das determinações éticas da Resolução nº466/2012 CNS/CONEP.
- A garantia de solicitar e receber esclarecimentos antes, durante e depois do desenvolvimento da pesquisa.
- Utilização de imagens do site da Instituição participante.
- Utilização da pesquisa desenvolvida pela Instituição participante.
- Não haverá nenhuma despesa para esta instituição que seja decorrente da participação dessa pesquisa.
- No caso do não cumprimento dos itens acima, a liberdade de retirar minha anuência a qualquer momento da pesquisa sem penalização alguma.

Campo Grande, 26 de julho de 2021.

Nery P. Ribeiro  
Presidente