

ACESSO AO MUNDO DO TRABALHO PARA ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: CAMINHOS NECESSÁRIOS NA ESCOLA CONTEMPORÂNEA

ACCESS TO THE WORLD OF WORK FOR STUDENTS WITH INTELLECTUAL DISABILITY: WAYS REQUIRED IN CONTEMPORARY SCHOOL

REDIG, Annie Gomes

MASCARO, Cristina Angélica Aquino de Carvalho

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo discutir sobre a inserção de pessoas com deficiência em atividades laborais com enfoque específico para aquelas que possuem deficiência intelectual. Para tal, foi realizada uma discussão baseada em aspectos legais da política brasileira, bem como dos entraves encontrados para que esses sujeitos sejam colocados no mercado de trabalho. Barreiras essas, que podem estar presentes tanto na escolarização de alunos com deficiência intelectual quanto nos próprios postos de trabalho. Então, diante do discutido no artigo, concluímos que é fundamental o entrelaçamento entre as propostas educacionais e as políticas e práticas de inserção dessa população no mundo do trabalho, pois somente a partir de ações que possibilitem a flexibilização do currículo escolar visando a sua profissionalização e/ou preparação para atividades laborais juntamente com oportunidades de contratação de funcionários em funções que contemplem as possibilidades do sujeito, é que a inclusão escolar, social e laboral de indivíduos com deficiência intelectual, acontecerá de fato.

Palavras-chave: Inclusão social. Escolaridade. Deficiência Intelectual. Políticas Públicas.

Abstract: The present work has the objective to discuss the insertion of people with disabilities in work activities with specific focus on those with intellectual disability. For that, a discussion based on legal aspects of the Brazilian policy was realized and also the barriers found when trying to place these subjects in the job market. These barriers can be present both in the schooling of students with intellectual disability and at their work stations. So with what was discussed in the article, we conclude that its fundamental the connection between the educational proposals and the practices and policies of insertion of this population in the working world, because only with actions that allow the easing of the school curriculum aiming the professionalizing and/or preparation for work activities together with opportunities of hiring employees in functions that contemplate the subjects possibilities, is that school, social and labor inclusion of individuals with intellectual disability will in fact occur.

Keywords: Social Inclusion. Schooling. Intellectual Disability. Public Policies.

INTRODUÇÃO

Nos últimos vinte anos, a política educacional no Brasil se insere na perspectiva da educação inclusiva. Cabe pontuarmos que esta proposta vem sendo implementada de forma lenta e gradual, por meio da consolidação de bases legais, mas com dificuldades para se

concretizar no cotidiano escolar. Surge assim, a necessidade de que as legislações educacionais específicas se tornem práticas sociais para que o público da Educação Especial, a saber: alunos com deficiências, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidade/superdotação, possa se beneficiar da proposta. Temos que favorecer não só a oportunidade de acesso à escolarização, mas também um real aproveitamento pedagógico que incida na inclusão social no período da vida pós-escola destes estudantes.

De acordo com Beyer (2010), dentro do princípio inclusivo necessitamos reinventar a escola para que ela não seja excludente e não reproduza processos de exclusão social. Sendo assim, este artigo se insere na discussão sobre possibilidades de inserção laboral por meio da escola para um público específico da Educação Especial, que são os alunos com deficiência intelectual. Apresentamos uma discussão sobre o conceito do trabalho e sua influência na inclusão social do homem; analisamos então, a literatura específica sobre inserção laboral, que aponta dificuldades da escola para favorecer o processo de transição dos jovens, sem deficiência, e discutimos estas questões com foco em um público específico que são os estudantes com deficiência intelectual, a partir das proposições da legislação sobre inclusão na escola e no trabalho. Dada a condição específica desses jovens, podemos inferir a necessidade de um olhar mais específico sobre o papel da escola no sentido de garantir que tenham acesso à oportunidades no mundo trabalho e consequente inclusão social (MASCARO, 2016).

O trabalho como perspectiva para a inclusão social da pessoa com deficiência

Trabalho pode ser compreendido, conceitualmente, como uma atividade que tem como resultado um objeto exterior, ou seja, um produto que o homem utiliza para si ou para sua sobrevivência. Nesse processo podem participar de forma igualitária o homem e a natureza. Na concepção de Karl Marx, porém, o trabalho, como um ato consciente e não como uma ação para sobrevivência, é o que difere o homem do animal, na medida em que age de forma consciente e proposital para transformar seu meio (GIORDANO, 2000).

De acordo com Batista e colaboradores (1997 *apud* CARVALHO, 2009) o trabalho contribui para a confiança, autoestima e o status do sujeito, assim como permite o crescimento, aprendizagem, retorno financeiro e autonomia. Para a pessoa com deficiência, possibilita a construção de uma identidade social e o reconhecimento das suas potencialidades como um cidadão produtivo (SANTOS, NETO; REZENDE, 2012). O trabalho possibilita ao homem não só sua autonomia financeira, mas também a sua inclusão social. Quidim e Lago

(2012, p. 25) colocam que o conceito de cidadania baseia-se na participação na comunidade e capacidade de produção, visto que o homem é reconhecido pela forma como se insere no mundo da produção e do consumo. Pessoas com deficiência “são vistas como inapropriadas para produzir e encaradas como incapazes para enfrentar situações de cobrança”; logo não são consideradas cidadãs com completo desenvolvimento para ser uma pessoa ativa na sociedade.

Giordano (2000), afirma que o significado do trabalho para os homens ultrapassa a função de subsistência, e caracteriza-se como identidade social, no sentido em que esse ato torna as pessoas iguais. Para Salanova (1991 *apud* GIORDANO, 2000) trabalho pode ser compreendido a partir de cinco dimensões principais: 1) a centralidade do trabalho como eixo principal na vida do sujeito; 2) a normatividade social; 3) a valorização e significação do trabalho – o motivo da escolha da função exercida; 4) a identificação com o papel de trabalhador e 5) a importância dos fins do trabalho em relação à sua significação social. Sendo assim, a pessoa com deficiência também precisa encontrar esses aspectos no ato laboral. Pois, trabalhar sem valorização, identificação e importância, como em alguns programas de “profissionalização”, não faz sentido.

Nesse viés, o Ministério da Educação (BRASIL, 2003a) proclama que a igualdade de oportunidades para todos e a construção de valores éticos são recursos para alcançar a democracia e a cidadania em uma sociedade. Porém, como lembra Aranha (2001, p. 170) “não adianta prover igualdade de oportunidades, se a sociedade não garantir o acesso da pessoa com deficiência a essas oportunidades”. Ou seja, mais do que a luta pela igualdade, deve-se buscar a equidade.

As escolas, com exceção do ensino profissional, via de regra, não promovem oportunidades para a preparação e/ou capacitação dos jovens e adultos ditos “normais”. Entretanto, para os que apresentam deficiência intelectual, sem este tipo de programa ficam inviabilizadas as possibilidades de empregabilidade desses sujeitos. Contudo, vale lembrar que esses sujeitos possuem limitações, ocasionadas por sua deficiência, que os impedem de exercer certas funções. Dessa forma, a exigência de que a pessoa com deficiência realize as mesmas tarefas que os demais, pode causar a exclusão, mesmo não sendo essa a intenção. Neste sentido, é importante resgatar o conceito de equidade, ou seja, o fundamental não é dar exatamente as mesmas condições, mas sim, garantir os meios para que os sujeitos possam se valer das oportunidades oferecidas para o êxito na escola e no mercado de trabalho.

Desde a Constituição Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) já há menção à reserva de vagas de cargos e empregos para as pessoas com deficiência. A Constituição também proíbe

qualquer discriminação em relação ao salário e critérios de admissão do funcionário com deficiência.

Essa disposição da Carta Magna foi posteriormente ratificada em diferentes peças da legislação. Em 1990, foi promulgada a Lei 8.112 (BRASIL, 1990) que obriga a reserva de até 20% do percentual das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência. Entretanto, esta determinação nem sempre é respeitada, visto que a pessoa com deficiência aprovada, assim como os demais, tem que ter qualificação para as atribuições do cargo. Esta foi seguida pela Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), conhecida como “Lei de Cotas”, que estipula que as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar vagas para essa população.

Vale ressaltar que a criação do sistema de cotas para a contratação de pessoas com deficiência, não se destinou a todos os sujeitos, como estipulado no artigo 93 da referida lei: “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”. Somente a partir do Decreto n. 3298/99 (BRASIL, 1999), com a definição de deficiência, é que a Lei de Cotas passou a contemplar todas as pessoas com deficiência, independente de serem ou não beneficiárias do Regime Geral de Previdência Social (LOBATO, 2009).

O sistema de cotas é uma *ação afirmativa*¹ para a inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais. As principais decisões judiciais relacionadas à concepção de ações afirmativas originaram nos EUA, como uma forma de combate ao racismo em 1965. Esta política ganhou força como estratégia para busca de oportunidades iguais para todos, minimizando os efeitos da discriminação estrutural causada pela desigualdade social. Cezar (2012, p. 52) considera que “a real efetivação dessa igualdade somente é possível, quando se trata de minorias ou excluídos, por meio de uma política de ações positivas ou afirmativas”. Para essa autora, esse tipo de política é conceituada por um conjunto de ações obrigatórias ou não, que combatem a discriminação buscando a participação das minorias nos seus direitos.

A Lei de Cotas é aplicada em diversos países, como na República Unida da Tanzânia e Japão. De acordo com Aldersey (2012), na Tanzânia, inicialmente as empresas com mais de 50 funcionários tinham que contratar 2% de pessoas com deficiência, porém, pelo não cumprimento da política, em 2010, a porcentagem aumentou para 3%, e a quantidade de funcionários diminuiu para empresas com 20 ou mais.

¹ A política de ação afirmativa surgiu nos EUA, nos anos 1960, com o objetivo de que o Estado tivesse uma postura ativa na melhoria das condições de vida para a população negra, e que fossem criadas leis antissegregacionistas. O público dessas ações, com o passar do tempo, ampliou-se para outros grupos como mulheres, diferentes etnias, raciais, etc (MOEHLECKE, 2002).

Aldersey (2012) também discute sobre a diferença entre o sistema de cotas no Japão² e nos EUA. Este último não possui uma Lei de Cotas, mas tem a *American with Disabilities Act* (ADA), que é um conhecido sistema de legislação em prol dos direitos civis, no qual proíbe qualquer tipo de discriminação. A ADA prevê que o empregador deve disponibilizar condições adequadas para que o sujeito possa trabalhar.

Aldersey (2012) conclui que o sistema de cotas apresenta alguns problemas como, por exemplo, o fato de que a contratação de pessoas com deficiência acontece por obrigação; logo, se parte do princípio que esses sujeitos não são capazes de competir no mercado de trabalho. No Japão, a multa pelo não cumprimento da cota é baixa, sendo assim, as empresas preferem pagar a contratar essa parcela da população. Já no Brasil, a multa é mais substancial e mesmo assim, ainda há empresas que pagam a multa. De acordo com a Lei de Cotas (BRASIL, 1991) em seu artigo 133, a multa é calculada, seguindo o estabelecido na Portaria n. 1.199 (BRASIL, 2003b).

- I. Para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
- II. Para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;
- III. Para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;
- IV. Para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

Retornando à discussão entre os direitos civis e sistema de cotas, Aldersey (2012) concluiu que ambos os modelos tentam resolver os problemas do conceito de igualdade. O caminho a ser seguido, provavelmente, deve ser o de garantir a equidade e não negar a experiência pessoal do sujeito com deficiência. A República Unida da Tanzânia em seu documento *Tanzania's People with Disabilities Act of 2010* combina o sistema de cotas e os direitos civis para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para a autora, essa é uma das maneiras para se tentar a garantia de inserção dessa população em atividades laborais. Entretanto, isso deve ser mais explorado e pesquisado.

² De acordo com o endereço eletrônico <http://www.isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php> acessado no dia 15/06/14, o sistema de cotas no Japão “A Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem”.

Contudo, pessoas com deficiência intelectual, apesar da lei de cotas e outras ações afirmativas, na prática, têm menores oportunidades para inserção no mercado de trabalho devido à sua baixa escolaridade e/ou qualificação adequada. Inacio e Rodrigues (2011) apontam que no início da promulgação da Lei de Cotas no Brasil, havia fiscalização constante do Ministério Público do Trabalho (MTE) para que esta fosse cumprida. Como há uma multa que a empresa deve pagar caso não cumpra a Lei de Cotas, o MTE, junto com a Secretaria de Inspeção do Trabalho, desenvolveu um manual, a fim de facilitar o cumprimento do sistema de cotas (BRASIL, 2007)³. O manual explica a legislação trabalhista, entre outros aspectos, que o empregador pode reduzir a carga horária do funcionário com deficiência, devido às dificuldades de locomoção e atendimentos médicos, calculando seu salário de acordo com as horas trabalhadas. Então, o manual pretende informar as empresas sobre seus direitos e deveres, e com isso, resultou no crescimento do número de ofertas de vagas, porém as contratações ainda são poucas (CORDEIRO, 2013).

De acordo com o censo de 2010 do IBGE⁴, dos 45,6 milhões de brasileiros, cerca de 24% declarou possuir alguma deficiência (intelectual, física, visual e/ou auditiva), sendo 26,5% mulheres e 21,2% homens. O grupo mais frequente é o de deficiência visual (35,8 milhões). Foi registrado, também, 2,6 milhões de pessoas com deficiência intelectual.

Ainda segundo o site do IBGE, entre a população com deficiência, aquele que exerce alguma ocupação profissional, representa 23,6% e 40,2% dessas pessoas possuem carteira assinada. De acordo com esses dados, as pessoas com deficiência intelectual são as que apresentam maior limitação, ou seja, menor índice de inserção no mercado de trabalho, tanto para homens quanto para mulheres, correspondendo a 22,2% e 16,11% respectivamente.

Pesquisas (LANCILLOTTI, 2003; CEZAR, 2012) apontam que há um maior entrave na contratação de pessoas com deficiência intelectual devido à dificuldade do seu diagnóstico, que muitas vezes é confundida com doença mental. Outro fator determinante é a exigência de escolarização mínima, que a maioria não possui, e que em muitas oportunidades de colocação em determinada atividade laboral, são desnecessárias para o desenvolvimento da função. Além disso, há o estigma da incapacidade que, como já discutido, faz com que haja pouca expectativa de que possam ser bem sucedidos em uma situação laboral. Todos esses fatores

³ Esse documento conceitua as deficiências, porém, não especifica o Transtorno do Espectro do Autismo, pois esse só passou a ser reconhecido com todos os direitos das pessoas com deficiência a partir da Lei Beneditina nº 12.764 (BRASIL, 2012).

⁴ censo2010.ibge.gov.br Acessado no dia 23 de março de 2014.

contribuem para que esses sujeitos recebam, em média, uma remuneração em valor abaixo dos demais funcionários com deficiência.

Mesmo considerando o avanço que a Lei de Cotas representa, conforme já comentado, têm havido críticas sobre essa política. Daufemback (2009, p. 233), por exemplo, argumenta que a mesma apresenta-se como um “sistema que promove desconforto nas entidades defensoras dos direitos das pessoas com deficiência, nos familiares, nas escolas, nas empresas e nas próprias pessoas com deficiência, pois exige uma condição de inclusão diferente da realidade”. Para Neri (2007 *apud* OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009) o sistema de cotas não apresenta grande êxito, devido à competitividade do mercado de trabalho, desinformação dos empregadores sobre as deficiências, além das baixas taxas de ofertas de vagas no setor formal. Maciel (2011), por outro lado, defende que essa iniciativa garante a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto no serviço público quanto no privado. Entretanto, lembra que a lei não pode ser o único instrumento que garanta a inserção desse público no mercado de trabalho; pois o local de trabalho deve oferecer condições de permanência e valorização do profissional.

Luecking (2012) reflete que a Lei de Cotas brasileira tem um aspecto positivo, na medida em que garante uma maior taxa de empregabilidade porque as empresas são obrigadas a contratar pessoas com deficiência. Porém, tem também um aspecto negativo, pelo fato das instituições recrutarem essa clientela só para evitar punições, e não por acreditarem em seu potencial. Reforçando esta posição, e replicando, no Brasil, os resultados obtidos por Gillies (2012) no Canadá, em pesquisa realizada Nohara, Acevedo e Fiammetti (2009), sujeitos com deficiência inseridos no mercado de trabalho apontaram que a inclusão laboral deveria ocorrer por iniciativa dos próprios empresários e não por obrigação.

Nohara e colaboradores (2009) lembram que muitas empresas cumprem a Lei de Cotas apenas para não serem multadas e que não se preocupam com a efetiva inclusão desses sujeitos no ambiente de trabalho. Entrevistando funcionários com deficiência, constataram que as empresas preferem recrutar pessoas “menos deficientes”, devido à compreensão errônea de que são mais produtivas do que os com maior comprometimento. Ou seja, elas selecionam sujeitos de forma que lhes permitam cumprir a lei, mas não se dispõem a adaptar o ambiente, nem arriscar uma queda na produtividade (SIQUEIRA; OLIVEIRA-SIMÕES, 2009). Para Lobato (2009, p. 41-42) as empresas consideram a contratação de pessoas com deficiência como um custo “diante da necessidade de adaptação em relação ao mobiliário,

função, acesso ao local de trabalho e tempo de adaptação do funcionário, o que desperta receio, por parte dos empregadores, em abrir as vagas para estas pessoas”.

Em síntese, estudos mostram que o despreparo dos gestores das empresas, dos colegas de trabalho e a falta de adequação do ambiente são alguns dos empecilhos para a contratação desse público. Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara e Carvalho-Freitas (2009), após uma vasta análise da produção acadêmica sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, concluíram que as principais barreiras encontradas por esses sujeitos são: o preconceito e estigma; a gestão, que muitas vezes não é aberta à diversidade; a falta de formação para desempenhar as funções exigidas por um mercado de trabalho competitivo; a desinformação dos empregadores; as barreiras arquitetônicas e de acessibilidade. Outros problemas que têm sido apontados são o pouco apoio governamental efetivo, falta de serviços especializados de educação, saúde e transporte adaptado (tanto público quanto privado), desinformação sobre as possibilidades de atividades laborais para essa população, bem como o despreparo dos demais funcionários na empresa (LANCILLOTTI, 2003; BAHIA; SANTOS, 2009; BARBOSA-GOMES; CARVALHO, 2009; CARVALHO, 2009; MORAES, BRAGA, GONÇALVES; LOUZADA; LACAZ, 2009; SIQUEIRA; OLIVEIRA-SIMÕES, 2009; CORDEIRO; OLIVEIRA, 2011; LAGO; MAYER, 2012).

Sanches (2003) também faz menção ao que denomina de “critério médico da empresa”, quando, elegem contratar pessoas com apenas alguns tipos de deficiência, como por exemplo, alguns empregadores que somente empregam sujeitos com deficiência auditiva ou física. Para Inacio e Rodrigues (2011), a inserção laboral de pessoas com deficiência é dificultada por lacunas no processo de formação e qualificação profissional e a falta de incentivo do Governo para as instituições que trabalham com essa clientela. Porém, Cezar (2012) coloca que há exemplos de medidas e incentivos governamentais que estão sendo tomados para que a legislação seja cumprida, como prêmios para empresas inclusivas, ofertas de cursos de qualificação, cursos gratuitos de especialização profissional, entre outras.

A Lei 7.853/89 (BRASIL, 1989, grifo nosso) no seu artigo 2º ressalta “o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, *inclusive de tempo parcial*, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns”. Com isso, a contratação da pessoa com deficiência pode ser feita seguindo uma carga horária menor que a dos demais empregados.

Também cabe destacar que, recentemente tivemos a promulgação da Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015), a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) que institui o *Estatuto da Pessoa com Deficiência*. E caracteriza a pessoa com deficiência no Artigo 2º, como aquela que possui

[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A ênfase não está nas dificuldades inerentes das pessoas com deficiência, mas sim nas barreiras do ambiente que impedem seu pleno desenvolvimento. Esta lei objetiva garantir a autonomia e a capacidade da pessoa com deficiência para exercerem atos da vida civil em condições de igualdade com as demais pessoas, traz em seu texto inovações nas áreas como saúde, educação, trabalho, assistência social, esporte, previdência e transporte. Possui o Capítulo IV que é destinado à Educação, no qual o Art. 27 ressalta que

A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem (BRASIL, 2015).

Sendo assim, há uma preocupação com a garantia para uma escolarização adequada ao alunado, que é posteriormente complementada pelo Capítulo VI que é específico do Direito ao Trabalho, onde destacamos o Art. 34. “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

A LBI também possui uma seção específica referente à habilitação e reabilitação profissional que no seu Artigo 36, incumbe ao poder público a implementação de serviços e programas de habilitação e reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ter acesso, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse (BRASIL, 2015).

A legislação brasileira preconiza uma escolarização para a pessoa com deficiência que possibilite a sua profissionalização e conseqüentemente a sua inserção em atividades laborais. Entretanto, na prática das escolas, tanto as do ensino comum quanto as especiais, os alunos com deficiência, principalmente os com deficiência intelectual apresentam dificuldades para a sua colocação e manutenção no mundo do trabalho. Isso acontece não apenas por barreiras impostas na escolarização desses sujeitos, mas também nos empecilhos

colocados pelas empresas para a contratação dessa população, que muitas vezes exigem um nível de escolaridade que esses alunos, apesar de estarem muitos anos na escola, ainda não conseguem atingir.

Destacamos, a partir do exposto que além da oferta de uma formação profissional adequada, jovens com deficiência intelectual necessitam que os ambientes que oportunizam e necessitam do trabalhador com deficiência se resignifiquem quanto ao perfil do profissional para exercer determinadas tarefas. É necessário considerar as potencialidades dos sujeitos. Caso contrário, continuaremos exigindo deste futuro trabalhador, competências que a escola não pode oferecer de forma adequada, reforçando a exigência de muitos empregadores que exigem certificação educacional de Ensino Médio para o exercício de funções laborais que não vão necessitar dos conteúdos desta etapa de escolarização. Isto não quer dizer que postulamos que esses estudantes não são capazes de alcançar esta etapa escolar, apenas ressaltamos que ela não é imprescindível para a atividade laboral em um grande número de postos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi discutido, para concluir, é possível traçar um paralelo com a necessidade de adaptação para que alunos com deficiência sejam incluídos no ensino comum. A política da Educação Inclusiva preconiza que jovens e adultos com deficiência tenham o direito da flexibilização curricular na escola. Logo, por que quando entram no mercado de trabalho, eles devem ter as mesmas condições e realizar as mesmas tarefas que os demais? Sabemos que a lógica do mercado de trabalho é diferente da concepção educacional, na medida em que a função da escola é atender ao aluno, enquanto que uma empresa precisa que o funcionário contribua para seu desempenho e eventual faturamento. Entretanto, é possível o desenvolvimento de uma proposta em que a empresa e o funcionário com deficiência trabalhem juntos, de forma em que todos sejam beneficiados pelo processo. Certamente, quando se trata de empresas é fundamental pensar no fator “lucro”, ou, no mínimo na elaboração de estratégias que flexibilizem o trabalho, porém, que não causem prejuízos para a empresa (REDIG, 2014, 2016).

Omote (2008) acredita que a ênfase para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser apenas na capacitação do sujeito, como acontecia no passado, nem somente na adaptação do meio. Deve-se encontrar um equilíbrio entre essas duas tendências, de forma dinâmica para atender às demandas do indivíduo e do meio.

REVELLI v.9 n.2. Junho/2017. p. 56-69. ISSN 1984 – 6576.

Dossiê Educação Inclusiva e formação de professores: uma diversidade de olhares.

Podemos concluir como relevante o entrelaçamento entre as propostas educacionais inclusivas e as ações voltadas para inserção dos jovens no mundo do trabalho. Para isso, a inclusão deve ser entendida no seu sentido mais amplo, promovendo o desenvolvimento dos sujeitos, tornando-os capazes de fazerem suas escolhas, sem o condicionamento a oportunidades devido às suas condições intrínsecas. Sendo necessário considerar a conceituação atual da pessoa com deficiência, onde os entraves não se constituem nas suas condições, mas sim no que ela interage no ambiente. Dessa forma, escola e ambiente de atividades laborais precisam eliminar o que se apresenta de barreiras para que pessoas com deficiência possam conviver e se desenvolver. O aluno com deficiência precisa estar na escola com garantias de desenvolvimento e o seu futuro como trabalhador também requer que seja em um ambiente que maximize suas oportunidades de inclusão social.

REFERÊNCIAS

ALDERSEY, H. Disability and work: the United Republic of Tanzania's workplace policies in the persons with disabilities act of 2010. **Disability Studies Quarterly**: the first journal in the field of disability studies. v. 32, n. 3, p. 1-18, 2012.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Ano XI, n.21, p. 160-173, mar. 2001.

BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. dos. Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 142-160.

BARBOSA-GOMES, J. F.; CARVALHO, M. O. de. O profissional com deficiência e o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 201-210.

BEYER, H. O. **Inclusão e Avaliação na Escola**: de alunos com necessidades educacionais especiais. 3ª ed. Porto Alegre: Mediação, 2010

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível no site <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 01 jun. 2012.

_____. **Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Disponível no site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em 10 jun. 2012

_____. **Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Disponível no site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em 15 jul. 2012

_____. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.** Disponível no site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em 20 ago. 2012

_____. **Decreto 3298 de 15 de dezembro de 1999** Disponível no site < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 10 set.2011.

_____. **Ética e cidadania:** construindo valores na escola e na sociedade. Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Ministério da Educação, SEIF, SEMTEC, SEED. Brasília: 2003a.

_____. **Portaria 1.199 de 28 de outubro de 2003.** 2003b. Disponível no site < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm> Acesso em 15 dez.2012.

_____. **Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012.** Disponível no site < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm

_____. **Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: <http://www.senadorpaim.com.br/uploads/downloads/arquivos/daed457c4a7524302b56e700fa609419.pdf>. Acessado em: 26/01/16

CARVALHO, K. M. de. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 43-54.

CEZAR, K. R. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista:** lei de cotas. São Paulo: LTr, 2012.

CORDEIRO, D. R. C. L.; OLIVEIRA, A. A. S. de.. A educação profissional de pessoas com deficiência: um levantamento de teses e dissertações. In: **Anais do VI Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial e VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial.** Londrina: 2011. p. 2662-2673.

_____. **A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional.** Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, campus Marília, 2013.

DAUFEMBACK, V. Caso Embraco: contribuindo para construção de uma sociedade inclusiva. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. p. 218-228. Curitiba: Juruá, 2009.

GILLIES, J. University Graduates with a disability: the transition to the workforce. **Disability Studies Quarterly:** the first journal in the field of disability studies. v. 32, n. 3, p. 1-18, 2012.

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho:** analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

INACIO, F. F.; RODRIGUES, R. R. J. Satisfação no trabalho: os pontos de vista de trabalhadores com deficiência mental e de seus encarregados. In: **Anais do VI Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial e VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial**. p. 2752-2764. Londrina: UEL, 2011.

LAGO, D. C.; MAYER, M. G. G. Inclusão no Mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual: análise das teses e dissertações. In: COSTA, M. da P. R. da. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 41-58.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da lei de cotas. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos, 2009.

LUECKING, R. **Emprego Customizado**: empregando pessoas com necessidades especiais. Workshop na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012.

MACIEL, A. dos S. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011.
MASCARO, C.A.A.C. **Inclusão e Profissionalização do aluno com deficiência intelectual**. Curitiba: Appris, 2016.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**. M.117, p.197-217. Novembro, 2002.

MORAES, M. C. do E. S.; BRAGA, M. P.; GONÇALVES, M. B.; LOUZADA, J. dos A. C.; LACAZ, A. S. Processo de contratação de pessoas com deficiência em empresas: a (re)produção de desiguais. Uma experiência na região metropolitana do Rio de Janeiro. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 161-172.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; FIAMMETTI, M. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 71-88.

OLIVEIRA, M. A. de; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 5, n. 2, p. 219-232, maio/ago. 2009.

OMOTE, S. Diversidade, Educação e sociedade inclusiva. In: OLIVEIRA, A. A. S. de; OMOTE, S.; GIROTO, C. R. M. (Orgs.). **Inclusão escolar**: as contribuições da Educação Especial. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, Marília: Fundepe, 2008. p. 15-32.

QUIDIM, F. G.; LAGO, S. R. dos S. Direito do trabalho da pessoa com deficiência. In: COSTA, M. da P. R. da.. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 23-42.

REDIG, A. G. **Aplicação e análise de um programa customizado para a inclusão de jovens com deficiência intelectual em atividades laborais**. Tese do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2014.

_____. **Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual**. Curitiba: Appris, 2016.

SANCHES, P. R. **A inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**: aspectos legais. Monografia (Ciências Jurídicas). Faculdades Integradas de São Carlos, 2003.

SANTOS, A. C. dos; NETO, U. G.; REZENDE, E. O. de. Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos. In: COSTA, M. da P. R. da.. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 9-22.

SIQUEIRA, M. V. S.; OLIVEIRA-SIMÕES, J. T. de. Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 187-200.

SUZANO, J. de C. C.; NEPOMUCENO, M. F.; ÁVILA, M. R. do C.; LARA, G. B.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Análise de produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009. p. 23-42.