

# A INCLUSÃO SOCIAL E LABORAL E AS NECESSIDADES ESPECIAIS NA FORMAÇÃO SUPERIOR

*Data de aceite: 01/08/2023*

### **Ivanete Castro dos Santos Vottero**

Doutoranda em Serviço Social no Instituto Universitário de Lisboa. Mestre em Ciência da Educação com Especialização em Políticas públicas no contexto Educativo pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, especialista em Políticas e Gestão de Serviço Social pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci, especialista em Políticas Públicas e Contextos Educativos pelo Centro de Formação, Estudos e Pesquisas-FÓRUM, especialista em Educação Especial Inclusiva pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci-Uniasselvi, especialista em Ética e Política pela Universidade Católica de Pernambuco-UNICAP, Assistente Social pelo Centro Universitário do Norte – UNINORTE.

**RESUMO:** Este artigo será composto pelo objetivo geral: analisar a Inclusão Social e Laboral e suas necessidades especiais na formação superior, tipificar procedimentos de Intervenção Social facilitadores desses processos de integração. Pessoas com necessidades especiais ingressam no mercado de trabalho para realizar atividades produtivas e construir sua

independência. Sendo assim, o avanço da legislação não impede dificuldades de ingresso e permanência nas organizações laborais. Nesta investigação, o campo escolhido foi uma universidade pública. Os participantes foram servidores técnico-administrativos e docentes com deficiência, que opinaram sobre a sua experiência de ingresso e as condições de trabalho que lhe foram oferecidas na instituição. As análises revelam o despreparo da organização no momento de receber o trabalhador; o preconceito e a discriminação no trato com colegas e chefias e a indiferença à lei. Apesar das condições materiais existentes, há uma valorização e motivação dos servidores para ter acesso ao emprego.

**PALAVRAS-CHAVE:** Inclusão social; necessidades especiais e laborais; formação superior.

**ABSTRACT:** This article will be composed by the general objective: to analyze Social and Labor Inclusion and its special needs with higher qualification, to typify Social Intervention procedures that facilitate these integration processes. People with special needs enter the labor market to carry out productive activities and build

their independence. Therefore, the advancement of legislation does not prevent difficulties in entering and remaining in labor organizations. In this investigation, the chosen field was a public university. The participants were technical-administrative servants and professors with disabilities, who gave their opinion about their entry experience and the working conditions offered to them at the institution. The analyzes reveal the organization's unpreparedness when receiving the worker; prejudice and discrimination in dealing with colleagues and managers and indifference to the law. Despite the existing material conditions, there is an appreciation and motivation of the servers to have access to employment.

**KEYWORDS:** Social inclusion; special and work needs; higher qualification.

## INTRODUÇÃO

Atualmente o mercado de trabalho são constituídos por pessoas, e em uma sociedade ou organização existem pessoas com necessidades especiais, seja no que se refere à cultura, etnia, raça ou religião, ou seja, a diversidade cultural está presente (Aligleri et al., 2009). Diante desse contexto, as empresas devem se tornar mais humanizadas no processo de recrutamento, seleção, monitoramento e recompensa das pessoas as diversidades respeitando seus pares e contratando pessoas de diferentes raças, sexo, idade, religião, nacionalidade e pessoas com necessidades especiais, como é o caso das pessoas com deficiência visual (Aligleri et al., 2009). Assim sendo, este artigo foi inspirado em grande parte na observação da autora e na inquieta busca por respostas que justificassem a grande dificuldade de inserção das pessoas com necessidades especiais – NEE's – em ambientes educacionais e, em especial, no mercado de trabalho de Portugal. O governo local vem paulatinamente desempenhando programas para fortalecimento de uma consciência mais humana e prática, com poucos ares retóricos, a respeito de inclusão social mais íntegra do NEE ou PPD (Pessoa Portadora de Deficiência); ou seja, atitudes sociais e empresariais mais direcionadas para a quebra de paradigmas, contribuindo para a possibilidade de melhores relacionamentos interpessoais. “A inclusão social é a adequação da sociedade às necessidades de seus membros para que eles possam exercer plenamente seu direito à cidadania. Essa inclusão deve ser feita principalmente por meio de trabalho” (Leite, 2004, p.26). Pessoas com necessidades especiais tem encontrado muitas dificuldades para a inserção no mercado de trabalho, que vão desde a exigência de mão de obra qualificada, até a competitividade e a falsa concepção sobre o seu desempenho e o pré-conceito de que sua limitação visual afete suas demais funções, inclusive sua capacidade de ser produtivo e independente (Leite, 2004).

A inclusão social de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho está diretamente ligada à responsabilidade social empresarial. Para Aligleri et al. (2009), uma empresa responsável socialmente adota, como prática de recrutamento e seleção, a contratação de pessoas com deficiência em maior número que o exigido por lei. Para Tenório (2006), a responsabilidade social empresarial se divide em dois

momentos. O primeiro deles corresponde ao início do século XX até a década de 1950, quando a sociedade transitava da economia agrícola para a industrial, momento em que é deflagrada a evolução tecnológica e a inclusão da ciência como organizadora do trabalho. O segundo momento, de acordo com o autor, corresponde ao período de 1950 até os dias atuais, tendo uma abordagem contemporânea, em que o desenvolvimento sustentável está cada vez mais em pauta. Esta pesquisa está embasada em observação e literatura bibliográfica.

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

De acordo com que foi explicado na introdução a metodologia aplicada nesta pesquisa baseia-se em observação e literatura bibliográfica nos estudos relacionado ao tema. Metodologicamente são novos tempos e os líderes, gestores e equipes de recursos humanos quebram com as barreiras de inclusão ao reconhecer o potencial e a utilidade das pessoas com necessidades especiais.

A principal barreira para a inclusão reside no comportamento das pessoas, pois é a atitude de cada um que impulsiona a queda de barreiras. A metodologia é diferenciada e tem como base a construção de uma cultura organizacional que dá suporte a um processo de inclusão assertivo de sucesso.

No que tange aos procedimentos da pesquisa, o estudo seguiu os delineamentos da pesquisa bibliográfica, uma vez que, foi desenvolvido a partir de material já elaborado (GIL, 2008). O levantamento bibliográfico foi realizado nos portais: Portal de Periódicos, scielo e google acadêmico.

Conheça algumas metodologias:

- Palestras: apresentação da realidade, perfil e histórias, trata-se do primeiro contato com o universo da pessoa com deficiência.
- Workshop: proporciona momentos de reflexão em que os participantes são levados a criar empatia com a pessoa com deficiência.
- Vivência: realização de atividades em conjunto com pessoas com deficiência para despertar a inclusão na empresa.
- Mapeamento de vagas: análise do ambiente de trabalho visando as adaptações de processo necessárias para a inclusão.
- Acompanhamento: articulação com instituições da Rede ASID para recrutamento e seleção de pessoas com necessidades especiais.

A fim de fomentar o desenvolvimento dos discentes público-alvo da educação especial, considerando que esses estudantes se desenvolvem de modos qualitativamente diversos, como já apontado por Vygotski, é papel da educação abarcar essa diversidade e construir coletivamente estratégias para o desenvolvimento dos processos de

compensação desses sujeitos, reconhecendo a deficiência e o desejo de superá-la como estímulo para o desenvolvimento (VYGOTSKI, 1997).

Nesse sentido, de acordo com Vygotski, são muitas as perspectivas que se abrem aos educadores quando estes passam a reconhecer que as deficiências não são apenas uma limitação, possuindo um aspecto positivo – a busca pela compensação – e, por isso, “[...] devem ser incluídas no processo educativo como sua força motriz” (1997, p. 47, tradução nossa). É aqui que se inserem as metodologias ativas, enquanto possibilidades de fomentar a participação de todos os estudantes e estimular a aprendizagem por outros meios e percursos, a partir das demandas e dos desejos trazidos pelos discentes e garantir futuramente a inclusão laboral, assim como, na qualificação superior.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante desses conceitos:

Esta pesquisa foi realizada em universidade pública em Portugal, regida, portanto, pela Legislação sobre Educação Inclusiva em Portugal para estudantes com deficiência no Ensino Superior, é a partir dos anos 70 e 80 que em Portugal se assiste a uma progressiva consagração dos direitos fundamentais dos cidadãos com deficiência, nomeadamente através da Constituição da República Portuguesa (1976), da Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n 46 (1986) e Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n 9/1989). Para tanto é apenas uma análise crítica dentro das questões da educação superior e questões laborais, sociais.

Sobre as condições históricas da sociedade portuguesa convergiram para que os estádios dos direitos sociais da igualdade de oportunidades e da integração (em consonância com a tipologia proposta pela Unesco) se cruzassem num tempo em demasia recente quando comparado com os ritmos que tiveram nas diferentes formações sociais europeias (ARAÚJO, 2001). Ganham então visibilidade princípios como o da universalidade e o da solidariedade que se consubstanciam nos direitos ao desenvolvimento da personalidade, da qualidade de vida e da proibição da discriminação, que promovem a ideia de comunidade constitucional inclusiva (ARAÚJO, 2001, p. 158). Assim, na Lei de Bases do Sistema Educativo ganham força os tópicos da integração e da normalização quando se prevê um ensino básico universal, obrigatório e gratuito, com a duração de 9 anos (art.º 6 – 1), para todos (art.º 18 – 1) tendo implícita uma educação permanente (educação pré-escolar e extraescolar) onde se valoriza a vertente formativa – a finalidade socializadora, com 50% de referências no articulado, contrapõe-se à transmissão-assimilação – e as componentes: cultura escolar, cultura quotidiana, relação escola-meio e a articulação saber teórico/saber prático. Na Lei de Bases da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência estão previstas três modalidades de reabilitação que assegurem uma individualização formativa em consonância com o tipo de handicap.

Para tanto, incluir, porém, não muda o preconceito ou o estigma que recai sobre as pessoas com necessidades especiais, pois são marcadas negativamente na sociedade, por apresentarem características físicas, sensoriais, intelectuais e/ou comportamentais diferentes, ou seja, que destoam de um ideal de perfeição humana (Goffmann, 1988). Muito embora a civilização da convivência nas sociedades complexas da modernidade permita, pela promoção de ações repressivas do Governo, cercear o desrespeito às diferenças, a inclusão ainda é um exercício cotidiano de vencer preconceitos socialmente estabelecidos.

Sobretudo no campo econômico, a situação não é diferente. A absorção da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho enfrenta em igual medida a intolerância à diferença. Se no início da sociedade capitalista o trabalho teve um sentido mais incisivo na doutrinação dos corpos — território menos favorável à competição para pessoas com deficiências —, as fases ulteriores da acumulação capitalista, baseadas em trabalho mais elaborado, abrem maiores possibilidades de posto de trabalho. Isso não significa, porém, que encontrar um trabalho digno e produtivo com remuneração suficiente para a manutenção pessoal seja tarefa simples.

Sendo assim, a pressão de organismos e acordos internacionais tem contribuído significativamente para o processo de inclusão. Assim, o exemplo da Organização Internacional do Trabalho — que, a partir dos anos 1980, recomenda aos empregadores a abertura de vagas para as pessoas com deficiências, conferindo-lhes e qualificando-os como sujeitos com capacidades laborais — e da Conferência Mundial de Educação para Todos (UNESCO, 1990) e da Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), ao conferirem um caráter inclusivo dentro dos sistemas de ensino, dá alento para aqueles que buscam um ensino aberto às diferenças e um mercado de trabalho menos preconceituoso no que se refere ao trato com as pessoas com deficiências. No Brasil, a Constituição Federal de 1998 passou a dispensar tratamento diferenciado aos indivíduos com deficiência, tanto em termos educacionais como na esfera laboral. Ao reconhecer a deficiência como uma diferença, abre-se uma série de prerrogativas constitucionais na garantia de seus direitos.

Diante desse contexto, no entanto, mesmo com ações governamentais, é ainda atribuído à pessoa com necessidades especiais o status de improdutiva, ineficiente ou, ainda, incapaz — adjetivações de uma sociedade em que o capital se sobrepõe às condições humanas. Arelada aos fatores político-econômicos, tem-se a imagem corporal da pessoa com deficiência, distante da ideia de homem valorada positivamente (AMARAL, 1998). Para Pereira e Passerino (2012), a empregabilidade de pessoas com deficiência se configura num fenômeno complexo e heterogêneo, por envolver variáveis conflitantes, pois ao se pensar em promover a inclusão social, faz-se necessário reconhecer a exclusão como parte integrante das contradições do sistema capitalista, atrelado à complexidade da natureza humana e das esferas sociais estruturadas pelos próprios homens.

Para Dourado e Oliveira (1999), a educação tem duas tarefas básicas: conhecimento e formação, as quais são essenciais para inserção de qualquer país no processo competitivo do mundo globalizado. Nas palavras dos autores:

Assim, o investimento em cérebros, ou melhor, na criação de capital intelectual e na formação de competências básicas permitiria tornar a economia competitiva, uma vez que vivemos em uma sociedade marcada, crescentemente, pela internacionalização produtiva, pelo aumento dos conhecimentos técnicos-científicos e pela necessidade de elevação de qualidade profissional (DOURADO; OLIVEIRA, 1999, p. 12).

Sendo assim, o mundo do trabalho contemporâneo é o norteador das habilidades e competências que devem estar contidas nos sistemas educativos, em seus diversos níveis. Há, segundo Ross (2006), uma complementaridade<sup>1</sup> entre o espaço da educação e o do trabalho, exigindo que o processo educativo esteja constantemente revendo seus currículos, suas ações metodológicas e as práticas docentes para que a escola não fique alheia à realidade do trabalho globalizado. Como então inserir na escola a educação inclusiva?

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a pesquisa do presente artigo, é necessário comentar sobre alguns tópicos deste artigo. Onde é abordado a educação, trabalho laboral e a inclusão das pessoas com necessidades especiais.

Não basta existir uma Lei que aborda que a educação é um direito de todos. É preciso de fato que esta Lei possa influir dentro da educação e do mercado de trabalho.

Nesta análise nos leva a repensar em uma melhor forma de se fazer a inclusão de fato, que as Entidades empregadoras abram vagas para essa demanda, que as organizações abram cota nos seus quadros de empregos.

Que o governo avance na concretização dos objetivos e sonhos dessas pessoas. E como recomendação que faça valer as Leis e legislação imposta por sua governança. Que venha inovações na educação inclusiva, e também na área de qualificações profissionais no País.

Da análise efetuada, conclui-se que não o bastante é necessário a evolução das leis e legislação e que realmente haja a tal inclusão no sistema educacional, laboral e nas grandes organizações, que refaçam suas formas de inclusão para as pessoas com necessidades especiais. Na qualificação educacional e profissional sejam de absorção no contexto geral. Sendo assim, haverá uma sociedade mais feliz e realizada.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, L.A. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, J.G. (Org.). Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas. São Paulo: Summus, 1998. p. 11-30

Aligleri I., Aligleri I.A., Kruglianskas, I. (2009), “Práticas responsáveis na Gestão de pessoas”, em Aligleri I., Aligleri I.A., Kruglianskas, I. Gestão Socioambiental: Responsabilidade e Sustentabilidade do Negócio, Atlas, São Paulo, SP, pp.116-134

BRASIL. Lei nº 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, DF, p. 14809, 25 jul. 1991. Seção 1.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 18769, 8 dez. 1993. Seção 1.

Decreto Lei no 118 de 21 de junho do Ministério de Educação. Diário da República: II série, No 118 (2017). Acedido a 20 de novembro de 2017. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/107524771>

Decreto-lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro - princípios reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior (ects)decreto-lei nº 42/2005, de 22 de fevereiro

Comissão Europeia (2010). Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité 94 Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Disponível em <https://infoeuropa.eu/rocid.pt/registo/000045949>

DOURADO, L.F.; OLIVEIRA, J.F. Políticas educacionais e reconfiguração da educação superior no Brasil. In: \_\_\_\_\_; CATANI, A.M. Universidade pública: políticas e identidade institucional. Campinas: Autores Associados, 1999.

GOFFMANN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6 ed. São Paulo: Atlas,2002.

Leite, G.C. (2004), Integração e Inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho: Um longo caminho de lutas e conquistas. Monografia de Pós-graduação em educação inclusiva, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, RJ

Oliveira, C. T. D., & Dias, A. C. G. (2014). Dificuldades na trajetória universitária e rede de apoio de calouros e formandos. Psico, 45(2), 187-197.

PEREIRA, A.C.C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012

ROSS, P.R. Trabalho das pessoas com deficiência: transformando barreiras em oportunidades. In: MANZINI, E.J. Inclusão e acessibilidade. Marília: ABPEE, 2006. p. 171-180.

Tenório, F. G. (Org), (2006), Responsabilidade Social Empresarial: teoria e prática, 2. ed., FGV, Rio de Janeiro, RJ

UNESCO. Declaração de Salamanca. Necessidades Educativas Especiais – NEE. In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE NEE. Salamanca: UNESCO, 1994.

\_\_\_\_\_. Declaração Mundial sobre Educação para todos: plano de ação para satisfazer as necessidades básicas da aprendizagem. Jomtien: UNESCO, 1990.

VYGOTSKY, L, S. A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

\_\_\_\_\_, L. S. A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1998.