



IX CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

Portugal, território de territórios

ÁREA TEMÁTICA: Sociologia da Educação [ST]

UM OLHAR PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS: DA TRAJETÓRIA DO INGRESSO À QUESTÃO DA PERMANÊNCIA.

DARIDO DA CUNHA, Maíra

Doutoranda em Educação Escolar, Unesp Araraquara, maira_darido@yahoo.com.br

BIZELLI, José Luís

Livre docente em Educação, Unesp Araraquara, bizelli@fclar.unesp.br

PEREIRA LEITE, Lúcia

Docente do departamento de Psicologia, Unesp Bauru, lucipleite@ufc.unesp.br

CANDIDO PEREIRA, Carlos

Doutora em Educação Escolar, Unesp Araraquara, carloscandido@fclar.unesp.br

Resumo

A inclusão de funcionários dentro das universidades é efetivada por vias da lei, Decreto n°. 3298 que indica que 5% das vagas de qualquer concurso público devam ser reservadas a pessoas com deficiência, a legislação ainda se estende para empresas e autarquias que devem ter em seu quadro geral de funcionários a mesma porcentagem estabelecida para concursos públicos, observa-se, porém, que essa imposição é para empresas e autarquias com mais de 100 funcionários. Mais do que a questão do ingresso, é necessário discutir quais são as deficiências das pessoas que trabalham nas universidades, se as condições oferecidas de trabalho são condizentes as deficiências destes servidores públicos. Assim, a investigação buscou identificar, descrever e analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência que atuam profissionalmente na Universidade Estadual Paulista (UNESP), na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Abstract

The inclusion of staff within universities is effected by way of the law, Decree no. 3298 indicating that 5% of the positions of any public procurement should be reserved for people with disabilities, the law also extends to companies and local authorities that they should take their general staff the same set percentage for tenders, it is observed, however, that this levy is for companies and municipalities with more than 100 employees. More than the question of admission, it is necessary to discuss what are the shortcomings of the people working in universities, whether the offered work conditions deficiencies of these public servants are consistent. Thus, the research sought to identify, describe and analyze the process of inclusion of people with disabilities who work professionally in the Universidade Estadual Paulista (UNESP), the Federal University of São Carlos (UFSCar) and the Federal University of Santa Catarina (UFSC).

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Mercado de trabalho, Funcionários Públicos.
Keywords: Disabled person, labor market, public officials

[9CS0512]

Segundo o Art. 2º da Lei nº 13.146/15 considera-se pessoa com deficiência aquela que tem 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.

De acordo com Mazzota (2005), na Antiguidade clássica (4000 à 3500 a.C.), os padrões de homem se pautavam pela perfeição. Por isso, as pessoas com deficiência eram eliminadas momentos após o nascimento. Na Idade Média (476 a 1253 d.C.), no entanto, em razão do Cristianismo estabelecer novos valores éticos, em que todo indivíduo dotado de alma não poderia mais ser eliminado, a diferença precisava ser causada por outros determinantes e, por essa razão, passou-se a acreditar que a deficiência era então originada por doenças ou, ainda, que as pessoas eram possuídas pelo demônio.

A superação deste modo de pensar, só viria a ocorrer vários séculos depois na Idade Moderna (Séc. XVI ao XVIII), com o advento de movimentos como o Renascimento (Séc. XVII ao XVIII) que propiciou o surgimento de novas formas de se raciocinar sobre o homem e o mundo, que, posteriormente, levaram à edificação das idéias que se materializaram no Iluminismo. Eis os resultados propiciados pela corrente filosófica do Iluminismo que contribuiu para libertar a mente dos homens do conhecimento antigo (principalmente das explicações da origem do mundo e das coisas pela vontade de Deus) por meio de novas revelações, de entender e explicar as coisas advindas do racionalismo humano.

O Iluminismo, então, contribuiu para uma efervescência de se pensar a vida, a natureza e os Homens. Por isso podemos afirmá-lo como um movimento chave para a constituição de várias ações na Era Moderna, sobretudo, pela constituição dos Estados Modernos que se estruturam em vários aspectos, sobretudo o de regulação dos interesses da sociedade por meio das leis.

Mesmo com tantas e tão importantes mudanças, ainda na Idade Moderna a pessoa com deficiência continuou sendo marcada pela exclusão frente aos novos processos de organização econômica da sociedade, dentre eles a mercantilização e a industrialização. Sua limitação à época, e tal como hoje ainda acontece, é considerada obstáculo à produção e à acumulação de capital.

Na Idade Contemporânea, no século XX, durante o período do nazismo e do fascismo na Europa, a eliminação das pessoas com deficiência recomeçou - não mais associada a culturas específicas - mas sim baseada numa motivação aparentemente irracional, guiada pelo princípio de eugenia, por intermédio do pressuposto assentado no conceito da superioridade ariana. (Lima, 2006). Contudo, como um século que simultaneamente também foi marcado por guerras e confrontos armados de proporções jamais vistas até então, se por um lado algumas pessoas com deficiências foram caçadas e mortas ou segregadas, por outro, um número sem fim de vítimas de mutilações provocadas por essas ações contribuiu para o aumento significativo no percentual de pessoas com deficiências, especialmente sensoriais e físicas (DALL'ACQUA, 2002).

Nessa esteira, as reivindicações por igualdade social passaram a ser constantes e progressivamente mais incisivas, mas a sociedade encontrava-se despreparada para dar as respostas exigidas (MENDES, 2001). Assim, Marchesi (2004) indica que movimentos sociais trouxeram consigo uma mudança de foco. Até os anos de 1960 o foco estava nos problemas dos indivíduos e suas condições, porém, a partir de então, as mudanças levaram à modificação das instituições sociais e escolares, de modo que passaram a atender diferentes sujeitos e suas necessidades especiais. Enfocando especificamente a questão da escolarização, com a universalização do acesso ao ensino em curso desde a década de 1970, a noção de deficiência passa a ser debatida também pelas autoridades educacionais e comunidade científica.

Nesse contexto, surgiu a idéia de que cada pessoa tem suas especificidades no processo de aprendizagem. Decorre disso a necessidade de se desenvolver uma perspectiva mais humanista baseada no entendimento

das relações entre igualdade e diversidade, sobretudo na Educação, visto ser a instituição escolar o espaço que contém e trabalha com as diferenças.

O século XXI não possui uma realidade muito destoante do século anterior. Isso se explica pelo fato do período de “guerras” continuar vigente, por meio de ações terroristas, lutas por independência de territórios e mesmo confrontos religiosos. No âmbito civil, com o aumento das cidades e as frotas veiculares aumentou-se o número de vítimas por acidentes de trânsito. Apesar disso, quanto às pessoas com deficiência apenas um fator diferencia sua condição atual das anteriores (principalmente do final do século XX), a saber: a obtenção de leis específicas, ou direitos sociais (Bobbio, 1992).

No século XVIII a legislação surge como base para garantir o direito à vida em sociedade, de forma geral. Entretanto, no que tange aos grupos minoritários como os das pessoas com deficiências, a legislação começou a ser real há pouco tempo. E isso só pode ter acontecido com a evolução do humanismo, do conhecimento da diversidade e das possibilidades humanas (Lima, 2006).

Com o advento de uma nova ordem propiciada pela estruturação do Estado Moderno, as principais legislações voltadas a esse público datam da segunda metade do séc. XX.

De acordo com Bobbio (1992) existem três características problemáticas que marcam os tempos atuais: a superpopulação, a degradação do meio ambiente e o aumento do poder destrutivo das armas. Desse modo, para o autor o reconhecimento dos direitos do Homem é um ponto importante na nossa época, pois o reconhecimento desses direitos pode ser interpretado como um progresso moral e crucial para o debate de questões como aquelas referentes aos citados Direitos do Homem.

A história nos mostra, com inúmeros exemplos, que as leis e as penalidades têm imposto à Humanidade a correção de sua natureza por meio de atos de punição, justificados pelos benefícios em prol da coletividade. Sendo assim, a doutrina filosófica que reconhece o direito do indivíduo, e não mais da sociedade como ponto de partida para a construção da moral e do direito, foi o jusnaturalismo, cuja definição, segundo Fernandez – Galiano (2003, p. 419-420) é a de que:

“entende-se por jusnaturalismo toda a postura que afirme a existência, para além e acima do direito positivo, de uma ordem preceptiva de caráter objetivo, imutável e derivada da natureza, a qual não podem contrariar os mandamentos dos homens e na qual encontra esse direito humano sua fonte e fundamento.”

De acordo com a definição, o jusnaturalismo parece reconhecer o direito natural do Homem em detrimento ao da sociedade. Nesta direção Bobbio (1992) refere-se ao jusnaturalismo como direito natural reconhecido ao ser humano enquanto ser individual por meio do coletivo. Em outras palavras, no caso das pessoas com deficiência, estas têm seu direito natural reconhecido como sendo comum a todos os homens, porém, por elas requererem uma necessidade diferente por sua limitação, acabam sendo reconhecidas por esse fator e obtêm um aporte legislativo que lhes beneficia de modo exclusivo.

Isso é facilmente observável no caso brasileiro, basta acompanharmos historicamente a promulgação de várias legislações específicas como:

1. A Constituição Federal do Brasil de 1988, (Arts. 208 e 227) (Brasil, 1988);
2. A Lei Nº. 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. (BRASIL, 1989);
3. A Lei Federal Nº. 8.069/90, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990);
4. A Lei Federal Nº. 8.213/91 - lei de Cotas que impõe reserva de vagas para pessoas com deficiência às empresas (Brasil, 1991);

5. A Lei Federal Nº. 9394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Capítulo V – Da Educação Especial (Brasil, 1996);
6. O Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - *que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 1999), e outras legislações que se referem ao direito, acesso e inclusão de pessoas com deficiência na escola, no mercado de trabalho, e na sociedade como um todo.*
7. A Lei Federal Nº. 10.098/2000 - *estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.*
8. A Lei Federal Nº. 10.172/2001 - *aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências, direito, acesso e inclusão de pessoas com deficiência na escola, no mercado de trabalho, e na sociedade como um todo.*
9. A Lei Federal Nº. 10.436/2002 - *dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.*
10. A Lei Federal Nº 10.845/2004 - *institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências.*
11. A Lei Federal Nº. 12.764/2012 - *institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.*
12. A Lei Federal Nº. 12.796/2013 - *altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências.*

É importante destacar também a assinatura do Brasil como signatário de acordos internacionais como:

1. Declaração Mundial de Educação Para Todos (Jomtien, Tailândia, 1990);
2. Declaração de Salamanca (Salamanca, Espanha, 1994);
3. Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (Guatemala, 2001);
4. Convenção sobre o direito das pessoas com deficiências (ONU, Estados Unidos, Nova Iorque, 2007).

Segundo *o guia dos direitos das pessoas com deficiência da OAB SP (2007)*, em algumas regiões do Brasil, a pessoa com deficiência ainda é vista com muita discriminação, sendo alvo de chacotas e comentários pejorativos causando repúdio por parte da sociedade. Isso acontece, sobretudo, em grandes capitais ou em regiões onde a cultura de preconceito ainda é predominante – pois nesses lugares é comum encontrar pessoas com deficiências segregadas, mantidas em cárcere privado ou abandonadas, inclusive pelos órgãos públicos. Ainda de acordo com esse documento, algumas pessoas com deficiência são detentoras de formação profissional, tem plena capacidade de serem inseridas no mercado de trabalho; entretanto, não o são por terem seus direitos tolhidos e pelo descaso da sociedade.

Este descaso pela sociedade, muitas vezes, ocorre pelo desconhecimento que ela própria, assim como as pessoas com deficiência têm sobre seus próprios direitos.

Nos últimos anos, após a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (BRASIL, 1996) e leis complementares como: a Resolução CNE/CP nº 2/2002 (BRASIL, 2002), que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica, a implementação pelo MEC, em 2003, do Programa Educação Inclusiva: direito à diversidade e, a publicação em 2004, pelo Ministério Público Federal e, o documento *O Acesso de Alunos com Deficiência às Escolas e*

Classes Comuns da Rede Regular; o processo de inclusão de pessoas com deficiência na escola regular tornou-se realidade.

A Lei de Diretrizes e Bases.

A Lei Federal Nº. 9394 de 1996 (alterada pela lei 12.796/2013) é sem dúvida a mais importante legislação à escolarização das pessoas com deficiências, pois serve de subsídio normativo para quaisquer outras prescrições legais. Há um capítulo essencial para este público. O capítulo V contém três artigos (58, 59 e 60) e trata especificamente a Educação Especial, assim definindo-a:

Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. (Brasil, 2013).

De acordo com a citação a educação especial prevê o atendimento para pessoas que possuam ou não deficiência, desde que possam algum transtorno de déficit ou superávit de habilidades.

Segundo Minto (2000) a LDB 9394/96 (Brasil, 1996) é inédita no que tange ao tema Educação Especial como um dispositivo legal em lei. Ainda para o autor os três artigos da LDB pouco esclarecem e ainda permitem inferir se o poder público adotará uma política consistente com as necessidades das pessoas que apresentem diferentes níveis de deficiência. Isso é tão factível que algumas legislações complementares tiveram de ser promulgadas posteriormente.

Com isso temos que a educação especial na LDB propicia avanços no que tange a escolarização, mas não define claramente os parâmetros de como se dá essa escolarização, apenas orienta que as matriculadas devem ocorrer 'preferencialmente' no ensino comum, ou seja, colocando em dúvida a obrigatoriedade da matrícula na escola regular em comparação a inserção deste público em instituições particulares ou filantrópicas. Neste sentido, ainda para Minto (2000) a educação especial ainda se caracteriza por meio de ações de instituições especializadas de âmbito privado.

Desta maneira, mesmo com a busca de produções acerca de processos escolares as pessoas com deficiências, certamente, encontraremos poucos estudos que darão voz as próprias pessoas com deficiências.

Gestão e Administração Universitária.

No que tange a inclusão, temos atualmente o discurso que é necessário incluir as pessoas com deficiência em todos os espaços sociais. Isso não é indiferente à universidade, apesar desta ainda não ter no âmbito político a reserva de cotas para este público ao vestibular, mas sim ao quadro funcional.

Vale ressaltar que na sociedade industrial do século XVIII, o modelo econômico pautado na compra e na venda de bens tangíveis exigia um grande número de pessoas ocupando os postos de trabalho em linhas de montagem. O conhecimento era monopolizado e os papéis estabelecidos para pessoas e instituições (família, escola, Estado, etc.). Chiavenato (1979) descreve o período como sendo marcado pela abordagem administrativa clássica, pautada pela racionalização do trabalho.

Ao ocupar o lugar do modelo Industrial, a Sociedade da Informação, que é a que nos encontramos nos dias atuais, segundo Ayuste (2003), aponta para o surgimento de um novo setor: o setor quaternário, baseado no "saber" e no tratamento da informação (consultorias administrativas, assessorias, especialistas em marketing, organizadores de diferentes atividades etc.).

O surgimento do setor quaternário permitiu a adoção de diversas técnicas para o tratamento da informação: a microeletrônica, a informática, as telecomunicações. Essa dinâmica, segundo Castells (1997), caracteriza o capitalismo *informacional/global* em cuja economia a informação ganha grande escala nas formas de tratamento e de processamento. Ao invés de muitos empregados circunscritos por limites territoriais ou

corporativos, trabalhadores se dedicam a fazer circular a informação de forma global, o que produz postos de trabalho de alta qualificação e especialistas para preenchê-los.

O capitalismo informacional passou por dois períodos de transformação. O primeiro, durante a década de 80, configurou-se como modelo antigualitário que separou o setor de mão de obra em três grupos: o primeiro, privilegiado, mantinha relação favorável com o mercado de trabalho, através de postos fixos e bem remunerados; o segundo grupo, de baixa qualificação, exercia vínculos eventuais em setores desimportantes ou temporários (Bizelli, 1996); o último grupo era formado por pessoas marginalizadas permanentemente pelo mercado de trabalho (Castells, 1997).

O segundo período caracteriza a fase atual, na qual a divisão entre os que têm posses e detêm os meios de produção e aqueles que vendem sua força de trabalho e estão à margem da produção, foi agravada. Mais importante se torna, portanto, a luta por uma Sociedade da Informação para todos, particularmente nas regiões desfavorecidas onde os interesses das grandes corporações de novas tecnologias de informação e comunicação buscam vender seus produtos a preços muito altos à pequena parcela do mercado que conseguem comprá-los.

Neste cenário, de acordo com Nogueira (2005) a universidade passa por um grande sofrimento organizacional oriundo, sobretudo, da globalização. Para o autor, então, pode-se falar em globalismo e globalidade. Dessa maneira Nogueira (2005) apud Beck (1999) aponta que o globalismo bane ou substitui, ele mesmo, a ação política; trata-se da ideologia do império do mercado mundial, da ideologia do neoliberalismo”. Globalidade:

“[...] denomina o fato de que, daqui para frente, nada que venha a acontecer em nosso planeta será um fenômeno espacialmente delimitado, mas o inverso: que todas as descobertas, triunfos e catástrofes afetam a todo o planeta, e que devemos redirecionar e reorganizar nossas vidas e nossas ações em torno do eixo global” (Nogueira, 2005 apud Beck, 1999, p. 25).

Neste contexto, à educação é exigida como a responsável por possibilitar as pessoas a ascensão social ou acesso ao mundo global por meio do conhecimento formal e curricular. Com isso, numa sociedade estratificada, como a brasileira, se o tema educação é complexo, sua amplitude aumenta se nos referirmos a educação de pessoas com deficiências que ainda é algo recente na legislação nacional.

De acordo com Chiavenato (1979) a administração revela-se nos dias atuais como uma das áreas de conhecimento humano mais impregnada de complexidades e desafios. Esta acepção se torna factível quando verificamos que o responsável por administrar tem uma gama variada de setores e administrações a executar. Por exemplo: administração de pessoas, administração financeira, administração mercadológica, administração geral, dentre outros tipos.

Cada administrador tem um perfil de administrar e não necessariamente quando é bom em um tipo de administração pode ser bom em outro tipo de administração. Ainda pode acontecer de ser bom numa administração específica, mas não o ser na mesma administração em outro lugar.

Katz (1955) citado por Chiavenato (1979) aponta a existência de três tipos de habilidades necessárias para que o administrador possa executar de modo eficaz o seu trabalho. Tratam-se da:

- **Habilidade técnica:** consiste em utilizar conhecimentos, métodos, técnicas e equipamentos necessários para a realização de suas tarefas específicas, através de sua instrução, experiência e educação.
- **Habilidade humana:** consiste na capacidade e discernimento para trabalhar com as pessoas, compreender suas atitudes e motivações e aplicar uma liderança eficaz.
- **Habilidade conceitual:** consiste na habilidade para compreender as complexidades da organização global e o ajustamento do comportamento da pessoa dentro da organização. (Chiavenato, 1979).

Neste sentido, a universidade que por meio da sua Reforma em 1968, deveria ter um espaço e tempo diferente da lógica empresarial, em virtude de ter autonomia reflexiva acaba sofrendo os efeitos, sobretudo, aos seus professores e funcionários. Isso porque o profissional se confronta diariamente entre a sua função administrativa e burocrática com a sua individualidade. “Eles entram em crise, comandados pelas dificuldades de reposição da burocracia: o modelo burocrático não adere mais à realidade, atrita-se com ela”. (Nogueira, 2005). Ainda segundo o autor, o perfil profissional ganha outras funções como as descritas no Quadro a seguir:

Pela comparação destes perfis é possível observar a de um sofrimento organizacional dos envolvidos na estrutura universitária ou mesmo da administração pública. Vale ressaltar também que aos professores a função de ensino não é a única atribuição, pois cada vez mais são exigidos a dar conta de estruturas burocráticas com reuniões departamentais, de conselho, etc.

O cenário apresentado mostra as interfaces complexas dentro de uma organização. Neste sentido, em termos de trabalho inclusivo, também encontramos emaranhados aos perfis apresentados, as pessoas com deficiência. O acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho conta principalmente com a Lei n.º 8213/1991 (BRASIL, 1991), conhecida como Lei de Cotas e o Decreto Federal n.º. 5296/2004, que redefine o que e quem é a pessoa com deficiência no Brasil.

Empregabilidade das pessoas com deficiência.

No âmbito do emprego público temos que as vagas disponíveis só serão ocupadas por concursos públicos. O artigo 37, II da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) afirma que:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Dessa maneira, no que se refere às vagas para as pessoas com deficiência, a legislação que reconhece de modo específico a sua inscrição e participação, respeitadas suas necessidades, é Decreto n.º 3.298, artigo 37, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999). Em âmbitos estaduais podem, também, aparecer legislações específicas como a Lei Estadual n.º 14.481, de 13 de julho de 2011, do Estado de São Paulo. A Lei Estadual n.º. 11.867/1995, do Estado das Minas Gerais e, por último, a Lei Estadual n.º 12.870, do Estado de Santa Catarina.

No que tange a própria legislação, temos no país a Lei N.º. 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, que estabelece às empresas com mais de 100 empregados a necessidade de contratação de pessoas com deficiência. Segundo ela, as empresas devem contratar pessoas com deficiência na seguinte ordem:

| | |
|----------------------------|---|
| De 100 a 200 Empregados | 02% de vagas destinadas às pessoas com deficiência. |
| De 201 a 500 Empregados | 03% de vagas destinadas às pessoas com deficiência. |
| De 501 a 1000 Empregados | 04% vagas destinadas às pessoas com deficiência. |
| De 1001 ou mais Empregados | 05% vagas destinadas às pessoas com deficiência. |

Quadro 1 - Percentagem da Lei de Cotas que as empresas devem cumprir à contratação de pessoas com deficiências.

Segundo tais dados da legislação, as empresas que descumprirem as cotas, quando autuada (pelos auditores fiscais), podem pagar multa que varia de R\$ 1.195,13 a R\$ 119.512,33, conforme a Portaria 1.199 de 28 de outubro de 2003.

Desse modo, o exercício da inclusão como cidadania por parte das empresas, parece estar desvinculado de uma questão social para ser encarnada de modo a não haver prejuízo aos próprios cofres e somam-se a isso outras justificativas, tais como falta de profissionais qualificados, etc.

Entretanto, a Lei de Cotas que não vinha sendo cumprida, passou a ter mais ênfase com a já citada Portaria 1.199 de 28 de outubro de 2003. Isto explica mais recentemente o aumento da procura das pessoas com deficiência por parte das empresas. Deixando-nos indagações sobre as questões de acessibilidade e as condições subjetivas que cada indivíduo, pessoa com deficiência, tem a relatar quanto a sua inclusão.

Segundo Jaime e Carmo (2005) havia em 2005, no Estado de São Paulo, cerca de 25 Subdelegacias do Trabalho com 117 Agências de Atendimento – cada qual com suas peculiaridades regionais, suas prioridades e dificuldades específicas. Esses órgãos estão vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e são os responsáveis pela fiscalização da Lei de Cotas nas empresas com mais de 100 empregados. Os profissionais responsáveis por esse serviço são os Auditores Fiscais do Trabalho que em grande parte compõem uma equipe com os seguintes profissionais: Médicos do Trabalho, Engenheiros de Segurança de Trabalho e da área da Legislação.

Ainda segundo Jaime e Carmo (2005), no ano de 2003 o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Estado de São Paulo fez um levantamento no município de São Paulo com a intenção de identificar o número de empresas que se enquadrariam ao cumprimento da Lei de Cotas. O resultado encontrado foi o de 8.725 empresas – número pelos quais apresentavam uma estimativa de 140 mil vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, de acordo com os critérios da Lei.

Por fim, apesar da ocorrência de todo o aporte legislativo existente, o tema sobre a inclusão de pessoas com deficiência, como apontado anteriormente, ainda é recente no Brasil. A maioria dos estudos quanto a esse campo, na perspectiva educacional, data da primeira década dos anos 2000. E como já sabido não há muitos estudos sobre a relação da escola com o acesso da pessoa deficiente ao mercado de trabalho.

Referências

- ANPED(2008). Associação Nacional dos Pesquisadores em Educação. Disponível em www.anped.org.br, Acesso em: 20. mai.2008.
- Ayuste, A., Flecha, R., López, F., Lleras (2003). *J. Planteamientos de la pedagogía crítica Barcelona*: Ed. Graó.
- Beck, U.(1999). *O que é globalização? Equívocos do globalismo, respostas à globalização*. São Paulo: Paz e Terra
- Bizelli, J. L. (1996). Los Estados latinoamericanos frente al proceso de globalización. *Libro eletrônico del I Congreso Europeo de Latinoamericanistas*. Salamanca: CEISAL.
- Bobbio, N. (1992). *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Bogdan, Roberto C.; Biklen, S. K. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Editora Porto.
- Candido Pereira, C. E. (2010). Inclusão no Mercado de Trabalho: Analisando a Relação Escola e Empregabilidade de Pessoas Com Deficiências. Araraquara, 170p. Dissertação(Mestrado) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista.
- Castells, M. (1997). La era de la información. Vol. 3. Fin del milenio, Ed. Alianza, Madrid.

- Chiavenatto, I. (1979). *Teoria Geral da administração*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Dall'Acqua, M.J. C. (2002). *Intervenção no Ambiente Escolar: estimulação visual de uma criança com visão subnormal ou baixa visão*. São Paulo: Editora Unesp.
- Fernández-Galiano, Antonio (2001). "El iusnaturalismo". In: Fernández-Galiano, Antonio; Castro Cid, Benito de. *Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural*. 3.ed. Madrid: Universitas, p. 419-420.
- Flecha, R.; Gómez, J.; Puigvert, L. (2001). *Teoría Sociológica Contemporánea*. Barcelona: Paidó.
- Gil, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social, São Paulo: Atlas, 1999.
- Jaime, L. R; Carmo, J. C. (2005). *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania*. São Paulo: Ed. Dos Autores.
- Lima, P.A. (2006). *Educação Inclusiva e Igualdade Social*. São Paulo: Avercamp Editora.
- Ludke, M; André M. (1986). *Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU.
- Manzini, E. J. Que tipo de conhecimento as pesquisas de pós-graduação têm fornecido sobre a Inclusão? In: Inclusão, práticas pedagógicas e trajetórias de pesquisa. Porto Alegre: Editora Mediação, 2011.
- Marchesi, Álvaro (2004). "Da linguagem da deficiência às escolas inclusivas". In: Coll, César; Marchesi, Álvaro; Palacios, Jesús; (Orgs.). *Desenvolvimento psicológico e educação*. Trad. Fátima Murad, Porto Alegre: Artmed.
- Mazzotta, M. J. S. (2005). *Educação Especial no Brasil: História e políticas públicas*. São Paulo: Cortez. 5ª Ed.
- Mendes, E. G. (2001). "Reconstruindo a Concepção de Deficiência na Formação de Recursos Humanos em Educação Especial". In: Marquezine, M. C.; Almeida, M. A.; Tanaka, E. D. O. *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial*. Londrina: Ed. UEL.
- Mendes, E. G; Nunes, L, R, O, P; Ferreira, J. R.; Silveira, L. C. (2004). Estado da Arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia da SBP*. Nº. 2, vol. 2.
- Minayo, M. C. S.(1994). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 17 ed.
- Minto, C. A. (2000). Educação Especial: da LDB aos PNE. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Faculdade de Filosofia Ciências e Letras. Marília: UNESP.
- Nogueira, D. (1975). *Pesquisa Social: Introdução as suas técnicas*. São Paulo: Editora Nacional.
- Nogueira, M. A. (2005). Sofrimento Organizacional, democracia e gestão universitária. *Gestão Universitária*. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora. Série Administração Pública, n. 1.
- Ordem dos Advogados do Brasil (2007). *Guia dos Direitos das Pessoas com Deficiência*. São Paulo: OAB.
- Sassaki, R. K. (1999). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA.
- Trivinos, A. N. S. (1987). *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais. A pesquisa Qualitativa em Educação*. São Paulo: Atlas.
- Vergara, S. C. (2000). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

Legislação

- Brasil. Classificação Nacional de Atividade Econômica. Resolução Concla, Nº 1, 04 de setembro de 2006.
- Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Imprensa Oficial, 1988.
- Brasil. Comentários à legislação federal aplicável à pessoas portadoras de deficiência. Lei nº 7.853/89. Brasília, 24 de outubro de 1989.

Brasil. Estatuto da Criança e do Adolescente no Brasil. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Brasil. Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lei nº. 8.213/91. Brasília, 24 de julho de 1991.

Brasil. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº. 9.394/96. Brasília, 20 dezembro de 1996.

Brasil. Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Brasil. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.

Brasil. Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.

Brasil. Lei nº 10.845, de 5 de março de 2004. Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências

Brasil. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Brasil. Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências.

Brasil; Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Decreto Nº 3.298. Brasília, 20 de Dezembro de 1999.