



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

# Anais

## IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

*Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços*

Belo Horizonte  
17 a 20 de outubro de 2006

*Sessões de Comunicações*

---

Realização:



## PROGRAMA DE INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO “MUNDO DO TRABALHO” CAMINHOS PERCORRIDOS

**Sandra Rosani Martins Alcântara**

Secretaria de Estado de Educação/Campo Grande MS

Superintendência de Educação

Coordenadoria de Educação Especial

Rua Curiango nº 108 – Conj. Octávio Pécora. Campo Grande MS CEP 79.012-070

Telefones: (67) 3356-3026 (67) 3318-2277 (67) 9999-5810 / Fax: (67) 3318-2283

E-mail: sanromalc@yahoo.com.br

No decorrer dos acontecimentos que envolvem a educação especial percebe-se que a valorização da pessoa com deficiência assumiu vários matizes no caminho de sua história.

O preconceito e a segregação paternalista da pessoa com deficiência cederam espaço, progressivamente, à idéia de integração e, atualmente, de inclusão social.

Neste contexto, mostra-se a possibilidade empregatícia da pessoa com deficiência, onde o trabalho, de maneira geral, pauta-se na sociedade capitalista, sendo visto como possibilidade de inserção no circuito produção-consumo.

O indivíduo deve produzir, consumir, pagar tributos pelo seu trabalho e pelos bens adquiridos para ser considerado cidadão. Neste caso, ele deve “ser”, “fazer” e “ter” relações onde trabalho/prazer são quase inexistentes no contexto em que vive.

Na década de 90, os profissionais que atuavam na área das oficinas pedagógicas das Instituições Especiais em Campo Grande - MS formaram um grupo

de estudos, onde investigaram a relação entre escola especial e trabalho. Encontraram nas oficinas pedagógicas um fazer voltado para o trabalho de produção em série, sem possibilitar ao aluno especial o contato com o início, meio e fim de uma atividade laboral.

Historicamente, a educação especial tem dado privilégio, em suas praxes pedagógica, ao trabalho manual em detrimento do trabalho intelectual, ao submeter o indivíduo chamado deficiente às formas mecânicas de produção, visando exclusivamente à aquisição de competências manuais para execução de tarefas simplificadas. Reduzindo esse indivíduo ao “fazer” (TOMAZINI *apud* SASSAKI, 1997, p. 12).

Nas oficinas pedagógicas das Instituições Especiais, principalmente as dos grandes centros, estava em alta a operacionalização da modalidade de emprego denominada terceirização de serviços (as Instituições traziam trabalhos de empresas para serem desenvolvidos dentro de seu âmbito). Esse tipo de oferta de trabalho tem ligação com sentimento paternalista, segregado e, de certa forma, possibilita a contratação de mão-de-obra barata, por não existir vínculo empregatício, o que também não oportuniza, ao aluno especial, a experiência real de trabalho dentro da empresa e o contato com os conteúdos importantes que envolvem o mundo do trabalho. Vale salientar que, no momento histórico vivido, esse era o único caminho que aproximava a pessoa com deficiência do trabalho.

Esse problema vivido na escola especial não é somente dela, mas também da escola comum.

A Lei nº 5.692 tentou resolver a dualidade estrutural no interior do sistema de ensino, mas não conseguiu. Noutro prisma, a sociedade brasileira separou trabalhadores intelectuais e trabalhadores manuais, e exigiu distintas formas de educação.

Fica visível que não é só através da escola que se resolvem os problemas de estrutura da sociedade capitalista, pois a sobrevivência dessa sociedade é garantida, justamente, pela separação entre educação e trabalho e, conseqüentemente, teoria e prática.

Nesse modelo, a escola seleciona os que permanecem no seu interior, promove o saber teórico, deixando de lado o acesso ao trabalho concreto.

Por outro lado, não há muita preocupação com o que o trabalhador aprende na escola, pois o próprio capital resolve a questão de qualificação, propondo treinamentos determinados pelas necessidades específicas de cada processo produtivo, seja na própria empresa, seja em agências específicas de cada processo. A pessoa excluída da escola aprende na prática sua própria atividade sem compreensão dos princípios teórico-metodológicos que a regem, aprendem prática sem teoria.

Sabe-se, então, que o homem necessita de formação para exercer determinadas funções, e que escola / trabalho mostram-se distanciados um do outro; isso fica visível nos currículos que compõem as propostas pedagógicas tanto nos cursos regulares do sistema de ensino quanto nos cursos de treinamento do sistema nacional de formação de mão-de-obra.

Esses currículos dividem-se em duas partes: educação geral, abrangendo princípios teórico-metodológicos de desenvolvimento do raciocínio e aquisição de cultura, e formação especial com o aprendizado de formas operacionais. Assim o currículo divide-se em saber humanista e saber técnico, não conseguindo resolver a relação entre educação e trabalho.

Mesmo limitada, a escola acaba sendo, para esse contingente, a única alternativa de apropriação do saber de forma sistematizada.

De acordo com Matiskei (1991, p. 38):

Todo homem deve buscar sua realização plena, procurando seu desenvolvimento, sobretudo nos aspectos básicos de sua natureza: o cognitivo, que vai lhe permitir o entendimento do universo que o rodeia; o afetivo, que determinará o aspecto emocional de seu comportamento; e o psicomotor, que é o responsável pelo modo com que ele exterioriza e executa seus atos. Dentro desse universo, fazendo parte da dinâmica da vida, situa-se o trabalho como força propulsora não só do progresso social, mas, sobretudo, importante para o processo de desenvolvimento individual. O trabalho atua como elo de integração entre o homem e o meio em que vive; como uma ação que lhe garante a dignidade e a provisão do próprio sustento. Neste contexto, a pessoa com deficiência também tem o direito de participar do mundo do trabalho, resguardando as características individuais de cada um.

O profissional que atua na área da Educação Profissional, preferencialmente o “Agente Integrador” e/ou “Agente de Inserção” da pessoa com deficiência no trabalho, tem que ficar atento quanto aos esforços que estão sendo realizados pelas empresas que contratam esse alunado, no sentido de formação profissional e o que

está sendo propiciado a esses sujeitos enquanto possibilidades de serem também participantes responsáveis e não só produtivos.

Com o intuito de modificar a prática existente da formação da pessoa com deficiência para o trabalho, no ano de 1993 em Campo Grande-MS foi implantado o Projeto de Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho; esse programa perdura até a presente data, e, no decorrer do seu processo de execução, vem sofrendo as implementações necessárias nos aspectos legislativo, de estrutura e de funcionamento.

Hoje o programa vem sendo coordenado pela COESP/SED Coordenadoria de Educação Especial / Secretaria de Estado de Educação; conta com orçamento de R\$ 80.000,00 para promover, via estágio supervisionado remunerado, em Campo Grande e nos 78 municípios de MS, a futura inserção no trabalho da pessoa com deficiência.

Em maio de 2005, sentiu-se a necessidade de implementá-lo, resgatando questões pedagógicas, parcerias, legislações vigentes, estrutura e funcionamento do mesmo.

Nessa implementação, buscou-se como foco a formação do aluno jovem trabalhador na perspectiva da cidadania, procurando proporcionar-lhe o acesso aos conhecimentos científico e humanístico, para que possa compreender as sociedades contemporâneas, seu movimento, as leis que a regem, tendo como princípio o domínio do processo de trabalho como um todo.

Para efetivação do programa, procurou-se construir estratégias de ação, para se administrar e acompanhar a inserção no trabalho, desde a situação de estágio supervisionado até o contrato em CLT (registro em carteira de trabalho).

Entende-se que o estágio envolve um conjunto de atividades educativas que iniciam a informação sobre os conteúdos teóricos envolvendo o “Mundo do Trabalho” e/ou curso de formação básica, culminando com as atividades práticas em situação real (empresa), visando à inserção futura dessa pessoa no “Mundo do Trabalho”.

Para atender às necessidades laborais das pessoas com deficiência, optou-se por trabalhar com o estágio curricular não obrigatório (Resolução CNE N° 01, 21/01/2004), por ele ser realizado de livre escolha do estudante e não constar do

currículo do curso e, ao mesmo tempo, atender ao interesse do aluno em iniciar-se na carreira profissional antecipando sua aproximação com sua futura área de atuação.

Cabe à Unidade de Inclusão de cada município e às Instituições que possuem parceria com o programa, administrar e acompanhar todo o processo do estágio e também do contrato em carteira (CLT), por meio do técnico (agente de inserção ou integração).

## **ESTRATÉGIA DE AÇÃO DO PROGRAMA**

O processo inicia-se pelo cadastramento da pessoa com deficiência, a captação de oportunidades de estágio e sua formalização legal (são firmados o Termo de Parceria estabelecido entre escola / empresa e o Termo de Compromisso entre as partes: empresa e escola / unidade de inclusão, estagiário / família).

O estágio tem validade de seis meses e o pagamento do incentivo financeiro, nos três primeiros, meses fica a cargo da Secretaria de Estado de Educação e os três últimos a cargo da empresa.

A duração do estágio pode ser negociada entre as partes envolvidas, podendo ser diminuído, aumentado ou até mesmo prorrogado, conforme a necessidade do estagiário, da empresa e a especificidade de cada deficiência, sendo que os três meses de pagamento sob a responsabilidade do estado não poderão ser alterados.

O seguro de vida ou invalidez acidental em favor do estagiário, no caso da inserção no estágio acompanhado pela rede pública estadual e municipal, será de responsabilidade da empresa contratante; no caso das Instituições afins, e nas outras, o seguro poderá ser pago por uma ou outra parte, conforme negociação das partes. Em nenhuma hipótese, poder-se-á cobrar do (a) estagiário (a) qualquer taxa referente às providências administrativas para obtenção e realização do estágio.

## **ÁREA PEDAGÓGICA**

Tornar acessível ao aluno o conhecimento relacionado ao mundo do trabalho, historicamente acumulado.

**Aluno:** ativo, interativo.

**Professor:** mediador do processo educativo preparatório para o mundo do trabalho.

**Conteúdos:** programados a partir do conhecimento histórico acumulado pela humanidade.

**Avaliação:** intervenções feitas de maneira que o aluno compreenda seus avanços e progressos rumo a noções mais sintetizadas.

**Habilidade Básica:** conteúdos programáticos, podendo haver flexibilidade na carga horária do aluno, na medida em que for inserido em estágio e / ou emprego no decorrer do desenvolvimento do curso.

**Formação Continuada:** para os alunos já inseridos em estágio e / ou contratados, será oferecido monitoramento continuado uma vez ao mês, com duas horas relógio, em horário oposto ao horário escolar de estágio e/ou emprego.

É necessário garantir visitas às empresas, mesmo no período de férias de julho / dezembro, para não correr riscos relacionados à perda de empregos e / ou estágios supervisionados, por falta de acompanhamento/orientações.

## **ASPECTOS LEGAIS E REGULAMENTAÇÃO**

Lei nº 6.494/77, regulamentada pelo Decreto nº 87.4 97/82, com as alterações introduzidas pela Lei nº 8.859/94, que estende aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.

Resolução CNE/CEB no ou de 21/01/2004 — estabelece Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de educação especial e de educação de jovens e adultos.

Lei nº 9.394/96 — LDBEN — Capítulo III e IV — Educação Profissional.

Lei nº 8.069 /90 — capítulo V — do direito à profissionalização e à proteção no trabalho.

Decreto nº 3.298 de 20/12/1999, alterado pelo Decreto nº 5.296 de 02/12/2004, regulamenta a Lei 7.853 de 24/10/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

Lei nº 8.213 de 24/07/91 - estabelece percentuais de contratação de pessoas portadoras de deficiência, de acordo com o número de empregados da empresa, na seguinte proporção:

- I- Até 200 empregados — 2%
- II De 201 a 500 empregados — 3%
- III- De 501 a 1.000 empregados — 4%
- IV- De 1.001 empregados em diante — 5%

Lei nº 10.098 de 19/12/00 — estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com modalidade reduzida.

**Termo de Parceria:** estabelecido entre escola / empresa — documento que garante a maneira como o estágio vai acontecer.

**Termo de Compromisso:** estabelecido entre escola / empresa / estagiário e responsável.

**Seguro de Acidentes Pessoais:** o seguro é administrado e providenciado pela empresa onde o aluno realiza o estágio. O seguro cobre morte acidental e invalidez permanente, total ou parcial.

**Interrupção do estágio/rescisão:** o estágio pode ser interrompido antes do prazo previsto, por rescisão de iniciativa da empresa, do estudante ou por qualquer irregularidade na situação escolar do estagiário, como: abandono, conclusão, trancamento de matrícula, etc.

**Prorrogação do estágio:** o período estabelecido para a duração do estágio pode ser prorrogado, conforme interesse / necessidade do estagiário da empresa e especificidade da deficiência. O agente de inserção deverá acompanhar todos os procedimentos, verificando a vigência do Termo de Compromisso de Estágio, emitindo o Termo Aditivo e mantendo o estagiário na apólice de seguro.



**Isenções da empresa:** a empresa está isenta de recolher INSS (Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social) e FGTS (Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para o estagiário, pois o estágio não gera vínculo empregatício).

**Benefícios do estagiário:** o estagiário não possui direito aos benefícios da empresa, tais como: Vale-Transporte, Vale-Alimentação, Assistência Médica.

Este programa permite mostrar aos empresários a capacidade laboral da pessoa com deficiência.

Acredita-se que a empresa pode ser agente de mudanças, no momento em que se preocupa e cria ações que mobilizam a questão da responsabilidade social e, como consequência, possibilita a inclusão social.

## **PARCERIAS**

- CIEE – CENTRO DE INTEGRAÇÃO ESCOLA-EMPRESA
- DRT – DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO – MS
- INSTITUIÇÕES AFINS
- SECRETARIA DE EDUCAÇÃO MUNICIPAL / CENTRO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Gilberto Luiz. **A produção da escola pública contemporânea**. Campo Grande-MS: UFMS; Campinas-SP: Autores Associados, 2001.

\_\_\_\_\_. Colóquio Internacional Trabalho e Trabalhador no Século XXI: repensando a questão da qualificação profissional. **Revista HISTEDBR on-line**, Campinas, n. 16, p. 129-139, dez. 2004.

AMARAL, Lígia Assumpção. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, vol. 1, n. 2, p. 127-136, 1994.

ANTUNES, Ricardo. Reestruturação produtiva e o mundo do trabalho. IN: **Educação e Política Pública**. Campo Grande-MS: UFMS, 2003.

ARRUDA, Elcia Esnarriaga de. Trabalho e escolarização em carvoarias de Mato Grosso do Sul. IN: **Educação e Política Pública**. Campo Grande-MS: UFMS, 2003.

BATISTA, Cristina [et al]. **Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Federação Nacional das APAE's, 1997.

BRASIL. FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL – FETEMS. **A nova L.D.B. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Lei nº 9.394/96 & Fundo de manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental e de valorização do magistério Lei nº 9.424/96**. Campo Grande-MS: FETEMS, 1997.

\_\_\_\_\_. GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO. **Política de educação profissional para Mato Grosso do Sul**. Campo Grande-MS: SEE, 2005.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA – CIEE. **Cartilha do estudante estagiário**. São Paulo: CIEE, 2003.

\_\_\_\_\_. **Relatório de atividades-Balanco social 2002**. São Paulo: CIEE, 2003.

\_\_\_\_\_. **Saiba tudo sobre o CIEE**. São Paulo: CIEE, 2003.

DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência**. Campinas-SP: IBAP – Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, dezembro de 2000, p. 481/486.

HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

MATISKEI, Angelina C. R. Mattar. Passos na abordagem da documentação profissionalizante – estágio profissionalizante supervisionado. **Revista Mensagem da APAE: Legislação**. Outubro/Dezembro, p. 38-41, 1997.

OSÓRIO, Antônio Carlos do Nascimento. **O Currículo Escolar como facilitador da Aprendizagem e Cidadania**. Campo Grande – MS: UFMS, 1999. Palestra.

\_\_\_\_\_. **Políticas de formação profissional: Há “fios” nos “desafios”**. Campo Grande – MS: UFMS, 1999.

REGO, Tereza Cristina. **Vygotsky: Uma perspectiva histórico-cultural da educação**. Petrópolis: Vozes, 1995.

SCAFF, Elisângela Alves da Silva. O trabalho do professor nos programas de ajuste e na política educacional brasileira. IN: **Educação e Política Pública**. Campo Grande-MS: UFMS, 2003.

SHINYASHIKI, Roberto. **O sucesso é ser feliz**. São Paulo: Gente, 1997.

SILVA, Otto Marques. **Uma questão de competência**. São Paulo: Memnon, 1993.

SILVA, Tomaz Tadeu. **Trabalho, Educação e Prática Social: por uma teoria da formação humana**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

VIGOTSKI, L. S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

\_\_\_\_\_. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.