

O desafio nacional da acessibilidade na educação para a profissionalização da Pessoa com Deficiência

*The national challenge of education accessibility for the People with Disabilities
professionalization*

*El reto nacional de la accesibilidad en la educación para la profesionalización de las
personas con discapacidad*

Patrick Verfe Schneider

Mestrando PPG-Sustentabilidade, PUC-Campinas, Brasil
patrick.verfe@gmail.com

Cibele Roberta Sugahara

Professora Doutora, PUC-Campinas, Brasil
Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade PUC Campinas
cibelesu@puc-campinas.edu.br

RESUMO

Desde o início de seu convívio em sociedade, há uma demanda para que a pessoa com deficiência se adapte rapidamente ao ambiente que a circunda. Os desafios presentes na inclusão desta camada da sociedade junto à educação formal, produzem dificuldades de desenvolvimento, lhe impondo limites a inclusão no mercado de trabalho. Ainda que exista a Lei 8.213 de 1990, que instituiu o sistema de cotas profissionais no Brasil, as organizações alegam uma grande dificuldade para o fechamento destas posições pelo aparente despreparo dos candidatos com deficiência. A necessidade de investimento em educação inclusiva e acessível para estas pessoas é o foco de atenção da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, através de seu objetivo de desenvolvimento sustentável número 04, denominado “Educação de qualidade”, sobremaneira nas metas 4.5 e 4a. A metodologia caracteriza-se como exploratória, qualitativa e documental. Os resultados revelam a partir de informações disponibilizadas nos documentos do Censo populacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e do Censo educacional do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, que, no Brasil, ainda há muitos desafios a serem superados. No entanto, recomenda-se a construção de políticas públicas que considerem a convergência entre a alavancagem da educação inclusiva e a articulação entre empresas e candidatos com deficiência, de modo a fomentar o desenvolvimento sustentável da pessoa com deficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Acessibilidade. Agenda 2030. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

Since the beginning of their interaction in society, there is a demand for the person with disabilities to adapt quickly to the environment that surrounds them. The challenges present in the inclusion of this layer of society in formal education, produce development difficulties, imposing limits on inclusion in the labor market. Although Law 8.213 of 1990 exists, which instituted the professional quotas in Brazil, the organizations claim a great difficulty to close these positions due to the apparent lack of preparation from candidates with disabilities. The need for investment in inclusive and accessible education for this layer of society is the focus of attention of the United Nations Agenda 2030, through its sustainable development objective number 04, called “Quality education”, especially in goals 4.5 and 4a. The methodology is characterized as exploratory, qualitative and documentary. The results reveal from information available in the documents of the Population Census from Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística and the Educational Census from Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, that there is still much to evolve in Brazil on this topic. However, it is recommended to build public policies that consider the convergence between the leverage of inclusive education and the articulation between companies and candidates with disabilities, in order to promote the sustainable development of people with disabilities.

KEY WORDS: Accessibility. Sustainable Development Goals. People with disabilities.

RESUMEN

Desde el comienzo de su interacción en la sociedad, existe una demanda para que las personas con discapacidad se adapten rápidamente al entorno que las rodea. Los desafíos presentes en la inclusión de esta parcela de la sociedad en la educación formal producen dificultades de desarrollo, imponiendo límites a la inclusión en el mercado laboral. Si bien existe la Ley 8.213 de 1990, que instituyó el sistema de cuotas profesionales en Brasil, las organizaciones reclaman una gran dificultad para cerrar estos puestos debido a la aparente falta de preparación de los candidatos con discapacidad. La necesidad de inversión en educación inclusiva y accesible para estas personas es el foco de atención de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, a través de su objetivo de desarrollo sostenible número 04, llamado “Educaç n de calidad”, especialmente en los objetivos 4.5 y 4a. La metodología se caracteriza por ser exploratoria, cualitativa y documental. Los resultados revelan de la información disponible en los documentos del Censo de Población del Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística y del Censo Educativo del Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, que todavía hay mucho por evolucionar en Brasil sobre este tema. Sin embargo, se recomienda desarrollar políticas públicas que consideren la convergencia entre la alabanza de la educación inclusiva y la articulación entre empresas y candidatos con discapacidad, a fin de promover el desarrollo sostenible de las personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE: Accesibilidad. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Personas con discapacidad.

1. INTRODUÇÃO

Dentre as temáticas da inclusão social da pessoa com deficiência (PCD), percebe-se em destaque a lei que estabeleceu cotas laborais para a contratação deste perfil profissional no Brasil. Através da Lei 8.213 de 1991, também popularmente conhecida como “Lei de cotas”, o país estipulou a obrigatoriedade da contratação de PCDs para empresas com quadro de pessoal superior a 100 empregados, determinando a reserva legal de posições na organização para esta finalidade.

O debate acerca deste tema demonstra-se complexo no Brasil, por força da tamanha disparidade existente entre o discurso das organizações, e a pressão que exercem sobre o Estado, afirmando que não há mão de obra capacitada disponível no mercado de trabalho, sob esta classificação. Por outro lado, os números da empregabilidade das pessoas com algum tipo de deficiência demonstram-se alarmantes.

O ano de 2019, demonstrou-se chave nas discussões acerca destas ações afirmativas, quando foi proposto o Projeto de Lei 6.159/2019, o qual flexibiliza a contratação de pessoas com deficiência, permitindo as empresas a contribuírem para um fundo denominado “auxílio inclusão” em substituição a contratação obrigatória de mão de obra enquadrada como PCD.

Em 2010, o Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) adotou como modelo para o levantamento de informações um conjunto de perguntas e respostas criado pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (Washington Group on Disability Statistics – WG), cujo objetivo é “fomentar a cooperação internacional no âmbito das estatísticas de pessoas com deficiência”(IBGE, 2018. p. 2).

O tamanho da população autodeclarada PCD no Brasil, está demonstrada através dos números do último Censo realizado pelo IBGE no ano de 2010, apontando que 23,9% da população brasileira reconhecia-se com algum tipo de deficiência. Tal percentual assinalava que mais de 45 milhões de pessoas, no território nacional eram PCDs, sendo que destes, mais da metade das pessoas com deficiências em idade laboral, ou seja, 54% de todas as PCDs entrevistadas, não faziam parte do mercado formal de trabalho (IBGE, 2010). Estes números revelam a difícil situação das pessoas com deficiência, quanto a sua empregabilidade, mas demonstra mais, que a condição do emprego formal através, somente, da política nacional de cotas, não tem sido suficiente para a inclusão da PCD no mundo do trabalho (GALVÃO, LEMOS e CAVAZOTTE, 2018). No entendimento de Melo (2004, p. 122), não basta a criação de cotas rígidas, isoladamente. Deve haver “de fato uma parceria entre Estado e corpo empresarial, em busca da adoção de ações afirmativas positivas” voltadas para a inclusão social.

Este é inclusive o entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1994, n.p.):

Alguns países, por exemplo, introduziram um ‘sistema de quotas’ que requer que cada empresa propicie um número certo de vagas para portadores de deficiência. Mas, na prática, esses sistemas não resolvem o problema do desemprego dos portadores de deficiência. Em alguns casos, os empregadores pagavam os portadores de deficiência para ficarem em casa, e os mantinha na folha de

pagamento só para suprirem a sua cota. Ou ainda, o empregador preferia pagar as multas a empregar um portador de deficiência dessa forma, o objetivo primordial de integrar o portador de deficiência na comunidade não é atendido (OIT, 1994).

Segundo Neri (2003, p. 158), o problema que enfrenta a PCD não é a ausência de leis, a grande dificuldade reside na eficácia das normas existentes. No estudo realizado pelo autor, o Brasil dispõe das mais avançadas legislações mundiais de proteção da PCD, contudo entende que “há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos”, estes preconceitos podem ser materializados no descrédito quanto ao desempenho destes profissionais.

Nota-se, através da leitura dos parágrafos anteriores, que independente do ponto de vista apresentado, apontam para que se tenha sucesso da política de cotas fundamentalmente a sociedade precisa aderir à causa da inclusão social da PCD, caso contrário repetir-se-á modelos do passado que lamentavelmente foram renovando-se com o passar do tempo, com a evolução do mercado de trabalho.

Observa-se em muitos países desenvolvidos, uma grande tendência de substituir a filosofia do sistema de cotas por uma “rede de apoio”, que atuaria no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar e criar estímulos para inserir, reter e recolocar as PCDs no mercado de trabalho, e uma vez inseridos, proporcionar-lhes assistência. Seria um modelo cujo objetivo é permitir que pessoas com deficiência construam sua vida de maneira mais próxima possível das pessoas que não sejam enquadradas como pessoas com deficiência (GOLDFARB, 2007; NERI, 2003; MELO, 2004; BAHIA, 2006). Cotas isoladas, nas palavras de Goldfarb (2007, p. 151), mostram-se “ineficientes, em seu lugar deveriam entrar cotas articuladas com contribuições, prêmios, subsídios e benefícios”.

A partir da promulgação do sistema de cotas, muitas mudanças foram ocorrendo no mercado de trabalho até então existente no Brasil. As empresas contratavam profissionais com aptidões técnicas que se enquadravam no negócio central o qual a empresa estava inserida ou profissionais com experiência prática na atividade fim da companhia em outras organizações e a partir do sancionamento da Lei 8.213/91, os critérios deveriam ser outros em face da necessidade de contratar PCDs que muitas vezes nunca haviam trabalhado (BAHIA, 2006; BIANCHETTI e FREIRE, 2000).

Ratificando este pensamento, Goldfarb (2007, p. 147) afirma que considerando o “alto índice de desemprego no Brasil, o baixo índice de escolaridade da população [...] as empresas argumentam que o cumprimento da legislação não é simples”, devendo esta possuir um aporte de maior envolvimento do governo federal, trazendo alternativas ao cumprimento da estabelecida cota.

Em um pensamento oposto a este, Fonseca (2006, p. 279) entende que “as pessoas com deficiência no Brasil tiveram sempre atendimento assistencial e, por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que essas pessoas têm a oferecer”. Este entendimento abre

margem à geração, muitas vezes, de preconceitos precípuos, anteriores à contratação do profissional com deficiência.

A reflexão apresentada, ganha maior pertinência ao considerarmos que se deve reconhecer que a empresa privada visa lucro e rentabilidade econômica, contudo não se pode esquecer que esta também possui função social, expressa nos artigos 1º, 5º, XXIII e 170 da CRFB/88. Não se exige que as companhias abdicuem da rentabilidade, mas todo o empresário deve ter presente em seu dia-a-dia o impacto social de sua atividade quanto ao emprego, quanto ao meio ambiente e quanto a sustentabilidade social (FONSECA, 2006).

Neste diapasão, não poderia o empregador se eximir de contratar PCDs apenas em função de sua baixa qualificação técnico profissional, pois há uma responsabilidade do empregador em promover a “lapidação” profissional de seu quadro de empregados, através de treinamentos específicos sobre seu produto, mercado, clientes e demais *stakeholders* ligados a seu negócio. Há ainda, uma expectativa quanto ao desenvolvimento de competências técnicas exigidas para o maior desempenho de suas equipes, tudo realizado de modo interno com equipes multidisciplinares, como apoio do “sistema S”, ou ainda, com organizações sociais especializadas no desenvolvimento deste perfil profissional (GOLDFARB, 2007; FONSECA, 2006; NERI, 2003).

Para Bahia (2006, p. 44) a contratação de PCD, por parte das empresas, faz parte do “compromisso ético de promover a diversidade, respeitar as diferenças e reduzir desigualdades sociais” justamente mantendo sua necessidade de estar sempre a vista a função social que devem cumprir dentro da sociedade, tornando esta mais inclusiva e promissora ao PCD.

Conforme o estudo realizado por Melo (2004, p. 144-146), alguns outros fatores contribuem para a difícil tarefa de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. No entendimento do autor “o mundo do trabalho não aceita mais pessoas com habilidades específicas”, em função dos efeitos agressivos da globalização da economia, elevados encargos sociais, as altas taxas de juros etc., é exigido, portanto, um novo perfil de profissional, com formação básica sólida, com um senso de inovação apurado, facilidade de socialização e trabalho em equipe, “uma clareza de comunicação e exposição de ideias, e por fim que seja mais versátil” e consiga trabalhar em postos de trabalho diferentes, enfim, características que muitas vezes enaltecem ainda mais as limitações da pessoas com deficiência.

Corroborando com este entendimento, Ribas (2003, p. 82), ao responder o questionamento provocativo realizado em sua obra “O que são pessoas deficientes?”, onde o autor indaga: “Por que os deficientes são marginalizados e não encontram emprego?”. Sua resposta ataca diretamente o mercado de trabalho e a condição atual retratada no parágrafo anterior:

Porque vivemos numa estrutura econômica e social que implica alto grau de competitividade a nível de oferta de mão-de-obra. É, pois, uma estrutura discriminativa. Não é preciso ser deficiente [...] para que os trabalhadores sintam que aqueles que não se adequam ao ritmo de produção – seja ela, em sentido amplo, industrial, comercial ou

financeira – não estão aptos para determinadas tarefas sem dúvida alguma é uma questão de aptidão [...] (RIBAS, 2003, p. 82).

Em uma breve reflexão sobre o apresentado, percebe-se que as exigências profissionais que são acometidas as PCDs, estão no mesmo patamar dos profissionais que não possuem aparente deficiência, o que fatalmente, em muitas situações os coloca à margem em um processo seletivo, por não possuírem o perfil exigido. Sendo assim, demonstra-se imperioso buscar alternativas para o desenvolvimento desta parcela da sociedade, com vistas de que uma política de inclusão laboral, não pode desapegar-se de uma política educacional (BAHIA, 2006; RODRIGUES e PASSERINO, 2018).

Cumprir ressaltar que o Estado possui parcela fundamental na derrubada do argumento da baixa escolaridade, para a não contratação de PCDs, ao fortalecer os sistemas sociais de desenvolvimento educacional e profissional que há muito estão “apagados” dentro do país, cumprindo cada vez mais papel de “receptor” de interessados nos desenvolvimentos e profissionalizações ofertadas do que “captador” de jovens à profissionalização como praticado no passado.

O reaparelhamento de instituições como o SENAI, para que venha a receber pessoas com deficiência, torna-se fundamental para o rompimento deste paradigma da inclusão social. O SENAI, faz parte de um conjunto de instituições ligadas ao chamado “Sistema S” criado durante o governo de Getúlio Vargas, orientadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica (SILVA, et al. 2018). A razão para a existência do Sistema S, segundo Santos (2018, p. 38) “é preparar as pessoas para o mercado de trabalho, cuidar da saúde e da qualidade de vida do trabalhador”, além de aportar às empresas “soluções tecnológicas inovadoras e estimular o empreendedorismo”, justamente elementos que percebe-se carente a pessoa com deficiência.

Fazem-se necessários cada vez mais profissionais voltados à pedagogia especial focados no aprendizado profissional da PCD, como, por exemplo, intérpretes de Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), apenas para citar um, tornando-se assim atraente também a esta camada da sociedade (FREITAS, 2017; SILVA, et al., 2018; VIDEA, 2016; NERI, 2003; FONSECA, 2004).

Com base nos dados do último Censo realizado pelo IBGE, estimava-se que apenas 21% das pessoas com deficiência em idade escolar no Brasil, compreendido entre a educação infantil e o ensino médio, encontram-se matriculados e frequentando os ambientes de educação (IBGE, 2010).

O debate ganha ainda mais relevância ao figurar a aplaudida Agenda 2030, desenvolvida em 2015 e introduzida pelas nações membras da Organização das Nações Unidas (ONU), onde através de seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), cria uma agenda global que persegue um conjunto de 169 metas, aplacando demandas globais. Através da Figura 1 pode-se identificar os ícones dos ODS em traduzidos para a Língua Portuguesa, bem como suas respectivas denominações, que apontam para desafios comuns enfrentados ao redor do globo terrestre.

Figura 1 – Ícones dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Fonte: ONU, 2018

Entende-se, como pressuposto, que nem todos os ODS trabalharão integrados para mover as ações das nações ou das empresas privadas quanto a temática da pessoa com deficiência e seu acesso ao desenvolvimento humano, através da educação formal. Deste modo, o presente estudo pautar-se-á no objetivo 4, denominado “Educação de Qualidade”, que aponta diretamente para a temática da inclusão da pessoa com deficiência nos ambientes educacionais, visando a sua alavancagem profissional, por suas metas 4.5 e 4.a, que ambicionam, respectivamente:

Até 2030, eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade” e “4.a Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e ao gênero, e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos” (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2015, n. p.).

Dentre todas as barreiras a serem transpostas pela pessoa com deficiência, a acessibilidade demonstra-se ainda o grande objetivo a ser superado, permitindo que o indivíduo, tenha garantidas condições similares de acesso ao universo de possibilidades que o rodeia oferecendo em plenitude a utilização de suas capacidades com vistas a aquisição de conhecimento e desenvolvimento suficientemente capazes de o libertar da necessidade de acesso ao trabalho único e exclusivamente por meio de cotas laborais (MARQUES, et al. 2018).

2. OBJETIVO

Analisar a educação formal no Brasil quanto a acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência (PCD) a partir dos meios digitais e do Censo educacional realizado em 2018 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), e apontar se

existem lacunas entre a situação atual e o ambicionado pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 – Educação de Qualidade da ONU.

3. METODOLOGIA

Para abordar o problema e atingir os objetivos, fez-se uso de uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. Segundo Gil (2008), a pesquisa qualitativa busca a explicação sistemática de fatos que ocorrem no contexto social.

Quanto ao procedimento técnico a pesquisa foi desenvolvida a partir de um levantamento documental. De acordo com Gil (2008, p. 51), a pesquisa documental “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”.

Para a coleta de dados os documentos utilizados foram: (a) instrumentos participativos de gestão disponibilizados pela campineira Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida; (b) Censo Escolar INEP referente aos anos de 2017, 2018 e 2019.

4. RESULTADOS

4.1. Pessoas com deficiência: acessibilidade e inserção no sistema de ensino

Compreender de modo abrangente a realidade da PCD quanto o convívio em sociedade, demonstra-se fundamental, haja vista, que em muitos casos entende-se que a simples possibilidade de ascensão a um posto de trabalho é suficiente para que todas as dificuldades referentes a este tema estão concluídas. Na realidade tão desafiador quanto conseguir ocupar um posto de trabalho via ações afirmativas, reside o próximo passo, que é possuir iguais oportunidades de manter-se na atividade (GOLDFARB, 2007).

Assim foi capturado logo no art. 01º do Decreto Legislativo n.º 51 de 26 de agosto de 1989, que ratifica a convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) n.º 159, a definição de pessoa com deficiência como sendo “todo o indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas” não fazendo distinção quanto a deficiência considerando a “deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida” (BRASIL, 1989).

Partindo do entendimento de que a lei de cotas para pessoas com deficiência foi criada para ser a porta de entrada para o mercado de trabalho, somente através de uma educação inclusiva e com bases sólidas, pode-se esperar que a pessoa com deficiência venha a superar o segundo desafio previsto no mencionado decreto, no que tange a manutenção do posto de trabalho.

Por este motivo, compreender a situação nacional quanto a acessibilidade da PCD nas escolas, demonstra-se fundamental, para que as eventuais oportunidades possam ser mitigadas, garantindo a inclusão plena destes estudantes, lhes conferindo desenvolvimento amplo.

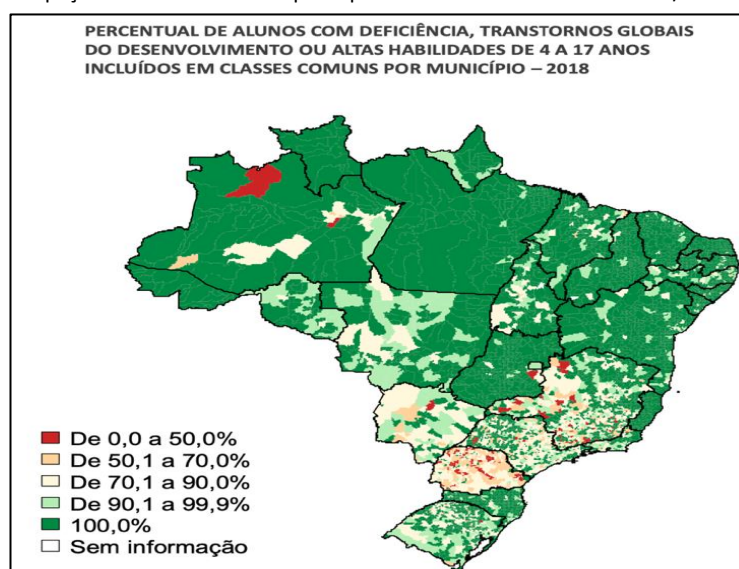
Segundo o *site* institucional, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC). Sua missão

é subsidiar a formulação de políticas educacionais dos diferentes níveis de governo com intuito de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país, sendo uma de suas importantes atribuições a realização do Censo escolar regular da educação formal no país (INEP, 2020).

O recente Censo Escolar realizado no ano de 2018 pelo INEP, apontou que 85,9% dos alunos com deficiência, encontram-se em classes comuns, e estão distribuídos em 64,6% das escolas brasileiras.

A representação visual do que significam estes números, quanto a ocupação das escolas comuns, ou seja, com baixa adaptação orientada à acessibilidade, pode ser percebida através da Figura 02.

Figura 2- Mapa de ocupação de classes comuns pelas pessoas com deficiência no Brasil/Censo Escolar 2018



Fonte: INEP, 2018

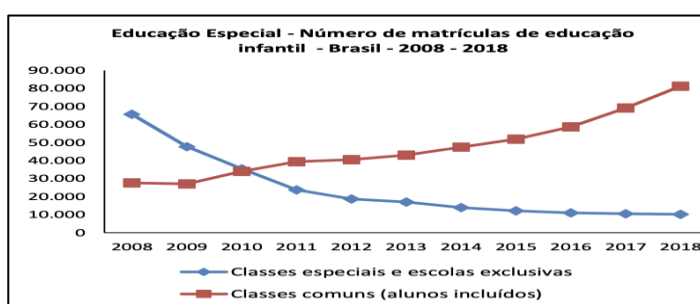
A Figura 02, possibilita observar que há uma concentração, quase que em sua totalidade, de pessoas com deficiência em classes comuns nas regiões Norte, Nordeste e Central do Brasil, o que aponta a um tratamento despreparado do professor de classes regulares, bem como o entorno do aluno não privilegia a plena integração com o ambiente. As regiões Sul e Centro-oeste, apresentam uma taxa de ocupação de pessoas com deficiência em classes regulares em um patamar acima de 90%, o que ainda assim demonstram-se muito distantes do que seria o ideal para alavancar o desenvolvimento humano necessário para atender as expectativas mercadológicas a serem enfrentadas futuramente pela PCD.

O levantamento, também identificou uma importante lacuna quanto a acessibilidade destas instituições para o acolhimento adequado da PCD, sendo que apenas 39,1% das escolas que oferecem os anos iniciais, 52,5% das que oferecem os anos finais e 62,5% das que possuem o

ensino médio, possuem banheiros adequados a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida (INEP, 2018).

Ainda segundo o Censo Estudantil de 2018 do INEP, percebe-se uma expressiva redução de classes especiais e uma curva exponencial crescente para a ocupação das escolas comuns por parte da PCD. A Figura 03 mostra o histórico do número de matrículas na educação infantil no Brasil, onde ocorreu uma inversão no movimento das linhas, quanto a jornada da PCD em busca da formação elementar para crianças nos mais distintos municípios do país.

Figura 3 – Matrículas de educação especial infantil em classes comuns e classes especiais no Brasil

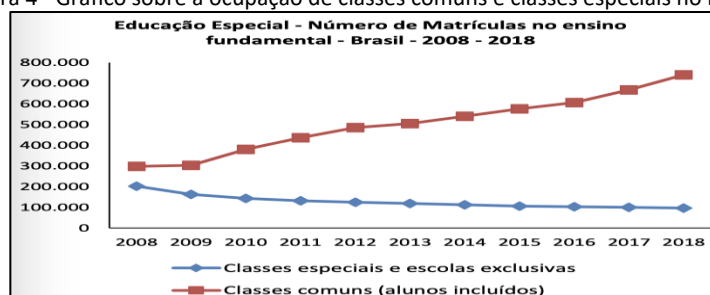


Fonte: INEP, 2018

A Figura 03 apresenta uma significativa redução de matrículas em classes especiais no Brasil, no intervalo de 10 anos entre 2008 e 2018, de onde partiu-se de um patamar de aproximadamente 70 mil matrículas, no início da série histórica, chegando a algo ao redor de apenas 10 mil no final do período de apuração.

Situação ainda mais grave percebe-se no que tange ao ensino fundamental, conforme demonstrado na Figura 04.

Figura 4 - Gráfico sobre a ocupação de classes comuns e classes especiais no Brasil

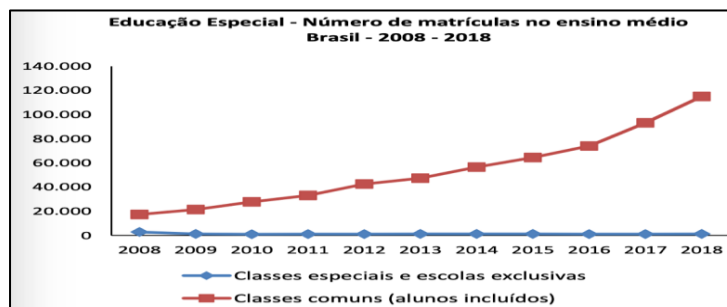


Fonte: INEP, 2018

A partir da Figura 04, pode-se compreender que de 2008 para 2018 o número de matrículas de pessoas com deficiência no ensino médio em classes comuns mais que dobrou, enquanto a presença em classes adaptadas, caiu pela metade em todo o território nacional.

Situação igualmente relevante encontra-se presente na situação do ensino médio, que foi apontado pelo Censo escolar de 2018 através da Figura 05.

Figura 5 – Matrículas de educação especial no ensino médio em classes comuns e classes especiais no Brasil



Fonte: INEP, 2018

O movimento da curva gráfica indica um crescimento de matrículas no ensino médio em classes comuns cinco vezes maior que o início da série, o que aponta para uma realidade extremamente preocupante quanto ao ambiente preparado para receber a pessoa com deficiência, sejam elementos ambientais físicos, recursos humanos colaborativos a este desenvolvimento ou ainda o material e conteúdo programático destas aulas ligadas a uma das etapas mais fundamentais do desenvolvimento intelectual da PCD, a educação de base.

Com base no exposto por estes dados capturados, percebe-se a árdua jornada da pessoa com deficiência, quanto ao acesso a educação formal a disposição nos municípios brasileiros.

As Figuras 2 a 5, juntamente com os números trazidos pelo Censo Escolar de 2018, deflagram uma situação presente no dia-a-dia da pessoa com deficiência, um baixo entendimento do valor da adaptação do espaço concreto para lhe receber e propiciar iguais condições de desenvolvimento de suas atividades o que acaba por prejudicar em muito a atração para a escola.

A dificuldade na atração e captação destes jovens residem, em grande parte, na acessibilidade, item igualmente prejudicial na entrada nas organizações de trabalho, embora exista o direito constitucionalmente à educação, positivado através do inciso III, do artigo 208 da CRFB/88 e da obrigação da adequação das organizações de ensino (NERI, 2004).

Um paradoxo se constrói e apresenta-se como uma fenda no país, dividindo, expectativas do mercado de trabalho de um lado e possibilidades de entrega da PCD de outro, haja vista que o acesso a educação demonstra-se um outeiro a ser transposto tão grande quanto a capacidade de adaptação da pessoa com deficiência ao ambiente laboral pouco adaptativo a sua presença. Segundo Araújo (2006, p.251) observa-se neste contexto, um problema de difícil solução e que retroalimenta esta dinâmica no universo da PCD em suas palavras

Se as empresas têm uma exigência de pelo menos oito anos de escolarização para contratação de funcionários e se as instituições que atendem PNE's não oferecem esse serviço, certamente tal nível de

escolarização só poderia ser atingido por aquelas PNE's que frequentam o ensino regular.

[...]

Além disso, é preciso considerar que a matrícula no ensino regular não garante que tais alunos conseguirão completar o ensino fundamental.

[...]

As deficiências da educação básica no Brasil são de ordem geral e os dados apresentados pelos relatórios anuais do Ministério da Educação sobre a educação inclusiva no país apontam para uma série de problemas e dificuldades do poder público para oferecer educação formal de indivíduos que apresentem necessidades especiais (ARAUJO, 2006, P. 251).

O fator ensino é base elementar para o desenvolvimento da pessoa com deficiência, haja vista que, sem ele o acesso ao trabalho será muito pouco estimulado frente ao empresariado, bem como, retarda em muito a inserção na sociedade da PCD, o que dificulta o abandono dos ambientes familiares e restritivos por força do preconceito (FREITAS, 2017; VIDEA, 2016).

E por tratar-se a educação de uma base elementar para o desenvolvimento da pessoa com deficiência, e potencial porta de entrada ao mundo do trabalho, Rodrigues e Passerino (2018, p. 8-9) lecionam através de seu estudo intitulado “A formação profissional de pessoas com deficiência e suas repercussões na formação de professores” que

[...] a formação profissional de PCD não se resume, diretamente, a uma questão de empregabilidade ou à realização de um curso em si, mas a refletir como essas ações poderão viabilizar a continuidade da qualificação profissional e a ascensão a um trabalho com condições favoráveis de realização pessoal e profissional para o trabalhador. Em se tratando de pessoas com deficiência, a Lei de aprendizagem profissional torna-se um dos caminhos propícios para o mundo laboral, apesar de as políticas de inclusão ficarem à margem desse âmbito, ainda. Desse modo, tal conjuntura evidencia a necessidade do conhecimento e da atuação da Educação Especial ultrapassar processos inclusivos de âmbito escolar e contemplar, também, o laboral pelo viés da EP (**Educação Profissional**) (PASSERINO, 2018, P. 8-9). (Grifo Nosso)

A inquietação que ainda se tem diz respeito a garantia de que as instituições de ensino dispõem de condições de acessibilidade à PCD para que possam participar do processo de Educação Especial com vistas à promoção da qualificação profissional para a entrada no mundo do trabalho. A legitimidade das pretensões para a inclusão da pessoa com deficiência é garantida pela Lei 8.213 de 1991, “Lei de cotas”, no entanto, nem todas as pretensões podem ser contempladas se não houver um claro compromisso entre as necessidades do mercado de trabalho em relação à capacitação das PCDs e o processo de Educação Especial, a fim de

convalidar pragmaticamente que o desafio nacional da acessibilidade na educação para a profissionalização da PCD foi superado.

5. CONCLUSÃO

Como perseguido ao longo de todo o presente estudo, a dimensão trabalho demonstra-se fundamental para o desenvolvimento sustentável da PCD e alternativas para romper as dificuldades empresariais para a contratação de pessoas com deficiência, deveria ser o objetivo principal do Estado garantindo educação inclusiva e acessível para todas as PCDs.

Ainda que se tenha claramente a visão de que cotas laborais podem contribuir para que se tenha visibilidade do necessário estímulo empresarial para a contratação de PCDs, há de se entender, que existem desafios de inclusão anteriores a promoção do trabalho e que não estão sendo observadas, fortemente no que tange ao acesso a classes adaptadas e professores preparados para receber as pessoas com deficiência nas escolas na totalidade do Brasil.

Dessa forma, buscou-se analisar a situação atual da acessibilidade da PCD a educação formal no Brasil, à luz da supracitada agenda global, de maneira a avaliar se há uma internalização das metas nela contidas. Para tanto, foram estudados os documentos disponibilizados pelo INEP e IBGE em seus respectivos sites, contendo informações relevantes quanto ao tratamento da pessoa com deficiência ante a acessibilidade à educação.

Ao que se percebe, através da melhor doutrina e os dados levantados pelo IBGE e INEP, é que não se podem limitar esforços em cumprir ou não cotas profissionais, este modelo sozinho não tem funcionado no Brasil. Revisitando o ambiente estudado, demonstra-se que o Estado precisa mudar o foco de atuação, saindo do modelo que hoje vive, atuando através de um formato fiscalizador e punitivo basicamente, tornando-se facilitador ao acesso da PCD aos bancos escolares priorizando a máxima acessibilidade, articulando ainda um diálogo entre o grupo de profissionais com deficiência e a comunidade empresarial brasileira, auxiliando no processo de colocação e recolocação no mercado de trabalho.

Por fim, identifica-se que os objetivos preceituados na aplaudida agenda 2030, principalmente em seu ODS 04 - Educação de qualidade, demonstram-se atuais, necessários e com amplo espaço evolucionista dentro da sociedade brasileira no que tange a ascensão educacional da pessoa com deficiência no país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: **Presidência da República Federativa do Brasil**, 1988.

BRASIL. Decreto Legislativo n. 51, de 1989. Aprova o texto das convenções das Organização Internacional do Trabalho – OIT. Brasília, DF: **Congresso Nacional**. Disponível em

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1989/decretolegislativo-51-25-agosto-1989-360126-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. Lei 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. Lei 5.296 de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

BIANCHETTI L., LUCÍDIO, M. e FREIRE I.M. **Um olhar sobre a diferença**: Interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papirus, 2000.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS, Marcílio de; FREITAS, Marilene Corrêa da Silva de. **A sustentabilidade como paradigma**: Cultura, ciência e cidadania. Petrópolis: Vozes, 2016.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz. **Trabalho e Pessoas com Deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. São Paulo: Juruá, 2009.

GALVÃO, M. F.G., LEMOS, A.H.C., CAVAZOTTE, F.S.C.N. Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 19, n.spe Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712018001000604. Acesso em: 01 jul. 2019.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2008.

IBGE. **Censo demográfico**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Censo demográfico, 2010. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf Acesso em: 22 set. 2019.

INEP. Site institucional. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sobre-o-inep>. Acesso em: 19 abr. 2020.

INEP. **Censo Escolar 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/apresentacao/2019/apresentacao_coletiva_censo_escolar_2018.pdf. Acesso em: 09 dez. 2019.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência**: o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

NERI, Marcelo. **Retratos da deficiência n Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

OIT. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**: um guia para as organizações de empregadores, Brasília: CORDE, 1994.

ONU. **Realization of the sustainable development goals by, for and with person with disabilities**. United Nations. Department of Economic and social affairs, 2018.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasilense. 2003.

SANTOS, Allyne Cristina dos. Inserção laboral das pessoas com deficiência nos Sistema S da cidade de São Carlos. 2018. 193f. Tese. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos, São Paulo.

SILVA, C. A., MENEZES, M. A., OLIVEIRA, R.V. Às margens do desenvolvimento: o trabalho das mulheres e a luta por direitos no polo de fruticultura de Petrolina/PE-Juazeiro/BA. **Cad. Pagu.** n. 52, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201800520008>. Acesso em: 23 out. 2019.

VIDEA, Rocío de los Angeles Peredo. Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, critérios y reflexiones. **RIP: reflexiones em psicologia**, n. 15. Disponível em: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07. Acesso em: 22 ago. 2019.