

DA ESCOLA À EMPRESA EDUCADORA: A FABRICAÇÃO DE HABILIDADES EM PROL DA INCLUSÃO DE TODOS

Tatiana Luiza Rech*

Resumo: A partir das discussões realizadas em minha pesquisa de doutorado, intitulada “Da escola à empresa educadora: a inclusão como uma estratégia de fluxo-habilidade”, problematizo algumas das relações entre escola e empresa, no Brasil, para verificar como elas se articulam em prol da inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho. Inspirada em Michel Foucault, a investigação buscou compreender alguns aspectos da proveniência e as condições de emergência da articulação entre escola e empresa. Esse movimento permitiu perceber como, no início do século XX, ambas as instituições iniciaram tentativas de aproximação, já que era fundamental investir em capital humano através da Educação. Mobilizar, qualificar e se responsabilizar pelo social se tornaram palavras de ordem e, conseqüentemente, princípios a serem seguidos para o alcance da inclusão de todos.

Palavras-chave: Inclusão. Escola. Empresa.

FROM SCHOOL TO EDUCATIONAL ENTERPRISE: manufacturing skills for the inclusion of all

Abstract: Based on discussions in my doctoral research, entitled "From school to educator: inclusion as a flow-skill strategy," I problematize some of the relationships between school and business in Brazil to see how they articulate for inclusion young people with disabilities in the labor market. Based on studies of Michel Foucault, the research sought to understand some aspects of the provenance and the conditions of emergence of the articulation between school and company, and this movement allowed to realize how, at the beginning of the 20th century, both institutions attempted to move closer, since it was fundamental to invest in human capital through Education. Mobilizing, qualifying and taking responsibility for the social have become slogans and, consequently, principles to be followed to reach the inclusion of all.

Keywords: Inclusion. School. Company.

Sobre o estudo

O presente artigo se dedica a apresentar algumas das discussões empreendidas em minha Tese de doutorado, intitulada “Da escola à empresa educadora: a inclusão como uma estratégia de fluxo-habilidade”¹. O estudo objetivou verificar como a escola e a empresa se articulam em prol da inclusão de jovens com deficiência no mercado de

* É Doutora em Educação (2015) pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. É Mestre (2010) em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Possui graduação em Pedagogia Anos Iniciais do Ensino Fundamental (2005) e em Pedagogia Anos Iniciais do Ensino Fundamental Ênfase em Educação Especial (2007) pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. É integrante do Grupo de Estudo e Pesquisa em Inclusão (GEPI/CNPq), vinculado à Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). É professora Adjunta do Curso de Pedagogia, na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS), na Unidade em Cruz Alta. E-mail: tatianarech@yahoo.com.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7777-6454>

¹ A pesquisa sob orientação do Professor Dr. Alfredo Veiga-Neto foi defendida no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em fevereiro de 2015.

trabalho e, para isso, fez uso de dois conjuntos de materiais elaborados no âmbito do Ministério da Educação (MEC) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que foram escolhidos por conterem documentos considerados orientadores, envolvendo programas, projetos, políticas e manuais que surgiram no Brasil, nas últimas três décadas. Também foram analisados documentos que visam à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, organizados pelo Instituto Ethos, pelo Instituto Brasileiro da Pessoa com Deficiência, pela Fundação Roberto Marinho e por duas organizações do Sistema S – SENAC e SENAI.

A partir das incursões nos materiais de análise, tendo como ferramenta analítica a noção foucaultiana de governo, percebeu-se que, na década de 1990, a aproximação entre escola e empresa foi potencializada, configurando-se por meio de uma articulação. Como, neste momento histórico tem-se a emergência do imperativo da inclusão, no Brasil, os setores educacional e empresarial buscaram maior aproximação, o que possibilitou movimentos de articulação com o intuito de garantir a condução das condutas dos sujeitos. Por isto, a mobilização social, a qualificação e a responsabilidade social entraram no jogo e se tornaram meios articuladores na busca pela inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho.

Neste sentido, para esse empreendimento, estabeleci um recorte, a fim de dar ênfase às discussões que mostram como, pela inclusão dos jovens com deficiência, a empresa se torna uma empresa que também educa e passa a direcionar o fluxo das aprendizagens, numa lógica onde todos devem estar incluídos nos mesmos tempos e espaços. Nesta lógica a noção de Responsabilidade Social Empresarial ganha espaço e torna-se carro-chefe para as políticas de inclusão no mercado de trabalho.

Empresa educadora e a fabricação de habilidades

A empresa que produz um serviço ou uma mercadoria cria um mundo. Nessa lógica, o serviço ou o produto – da mesma maneira que o consumidor e o produtor – devem corresponder a este mundo. Este último precisa estar inserido nas almas e nos corpos dos trabalhadores e dos consumidores. Tal inserção se faz através de técnicas que não são mais exclusivamente disciplinares. No capitalismo contemporâneo, a empresa não existe fora do produtor e do consumidor que a representam. O mundo da empresa, sua objetividade e sua realidade confundem-se com as relações que a empresa, os trabalhadores e os consumidores

mantêm entre si. Trata-se, então, de tentar estabelecer correspondências, entrelaçamentos, acoplamentos entre mônadas (consumidor e trabalhador) e mundo (a empresa). (LAZZARATO, 2006, p. 99).

Parafraseando Maurizio Lazzarato (2006), a empresa cria um mundo para o consumidor e, ainda, para o trabalhador. Estamos falando de um momento bem diferenciado, não ao encontro do que Zygmunt Bauman (2010, p. 50) mencionou como sendo a “fase ‘sólida’ da história moderna”, que priorizava “[...] ambientes duráveis, administrados e controlados de forma rígida” (BAUMAN, 2010, p. 51). Falamos, aqui, de um momento histórico caracterizado como contemporâneo, que necessita transcender tempos e espaços, que precisa fluir. Assim, “trabalhar em uma empresa contemporânea significa pertencer, aderir a este mundo, aos seus desejos e às suas crenças”. (LAZZARATO, 2006, p. 111). Não basta apenas “vestir a camiseta”, mas se torna fundamental respirar suas crenças, ideias e compromissos.

Segundo Bauman (2008, p. 27), “de acordo com o Oxford English Dictionary, o primeiro uso da palavra ‘trabalho’ com o significado de ‘exercício físico dirigido a suprir as necessidades materiais da comunidade’ foi registrado em 1776”. Mais tarde, também passou a significar “o corpo geral de trabalhadores e operários que participam da produção” – e pouco depois os sindicatos e outras associações fizeram o vínculo entre os dois significados e por fim reforçaram este vínculo em uma questão política” (BAUMAN, 2008, p. 27). De lá para cá, muita coisa mudou, e se antes era preciso investir no sujeito para melhorar a nação, hoje é preciso investir em si mesmo para manter-se na competição. Se antes o poder era fortemente do Estado, hoje podemos dizer que ele é do mercado.

Ao pensarmos que a escola e a empresa estão, atualmente, imbricadas por diferentes práticas sociais, influenciadas pelo neoliberalismo – entendido como forma de vida de alta competitividade –, perceberemos que expressões como proatividade, volatilidade, flexibilidade e, por que não dizer, adaptabilidade estão na ordem do dia, tanto da escola quanto da empresa. A escola esforça-se para moldar alunos com tais características; já a empresa espera obter colaboradores com a autonomia necessária para executá-las. Em síntese, se partirmos da ideia de fluxo, o bom aluno, para a escola, será aquele que conseguir passar por ela com fluidez; já o bom empregado, para a empresa, será aquele que conseguir adaptar-se a todo o momento e que souber exercitar

o seu autoempresariamento. Na visão de Sylvio Gadelha (2009), os indivíduos são fabricados, dentre outros aspectos, por uma “normatividade econômico-empresarial”, o que faz com que cada um assuma a configuração de “indivíduo-micro-empresa”. (GADELHA, 2009, p. 180).

Na Contemporaneidade, em meio à obrigatoriedade de obter maior lucratividade e maior produtividade – tudo isso em menos tempo –, escola e empresa deparam-se com mais desafios, dentre eles: lidar com as diferenças e com o festejo dessas por meio da aceitação das minorias. Quando falo em minoria, falo no “movimento de um grupo que, seja qual for seu número, é excluído pela maioria, ou incluído como fração subordinada, em relação a um padrão de medida que faz a lei e fixa a maioria”, como, por exemplo, o caso dos jovens com deficiência. (LAZZARATO, 2006, p. 214). Muitos acreditam que, ao celebrarmos e aceitarmos as diferenças, teremos a garantia de igualdade para todos, “nem que a garantia da igualdade signifique o apagamento da diferença, a entronização da desigualdade” (GALLO, 2009, p. 10), por exemplo.

A inclusão, pensada como imperativo de Estado, que traz todos para os mesmos espaços, potencializa-se, também, como estratégias: 1) de segurança, por priorizar um viés econômico; 2) educacional, por almejar a educação de todos; 3) e, ainda, de fluxohabilidade, pois não adianta garantir a permanência dos incluídos nos diferentes espaços, já que é, também, necessário que eles desenvolvam habilidades. Essa necessidade reafirma a ideia de garantir a aprendizagem para todos, o que, no caso dos jovens com deficiência, pode ser percebida por meio do esmaecimento da condição de deficiência.

Sendo assim, nos dias atuais, devido à inserção desse grupo no mercado de trabalho, vê-se que a empresa está se reconfigurando, tornando-se, a meu ver, uma empresa educadora. Vejo que isso só é possível, porque temos as duas instâncias – escola e empresa – articuladas em favor de um mesmo objetivo: manter todos os sujeitos no fluxo.

A inclusão na Empresa: na esteira da responsabilidade social

As empresas podem ajudar muito. Podem, antes de tudo, contratar, manter e promover pessoas com deficiência, reconhecendo sua

potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional [...]. Contudo, as empresas podem ir além, atuando junto aos seus parceiros e à comunidade e entidades do governo, contribuindo para mudanças de cultura e comportamento que tornem a própria sociedade mais inclusiva (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 8).

O excerto retirado do Manual *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*², organizado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, deixa claro o tom de recomendação que é repassado para as empresas, quando o assunto se refere à inclusão de pessoas com deficiência. Para ele, a inclusão “[...] faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isto coloca a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas”. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 7).

Como já é sabido, não basta a garantia da lei, e, por isso, torna-se fundamental a mobilização. Nos materiais analisados, diferentes práticas de “responsabilização” são sustentadas com o objetivo de reafirmar a obrigatoriedade que a empresa tem de promover a inclusão. Tais práticas contemplam, desde a elaboração e distribuição dos documentos orientadores, como os manuais, por exemplo, até as variadas atividades criadas a partir destes. O propósito inicial está em reafirmar o caráter legal da questão para, posteriormente, mobilizar a adesão do empresariado, pois no Brasil, “ as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas em lei de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298.” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 16). Assim,

O empresário, por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade. (MTE; SIT; SPPE; 2011, p. 9).

Como evidenciado no excerto, nas empresas, a temática da inclusão está relacionada ao conceito de Responsabilidade Social, mais especificamente, de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). O Instituto Ethos (2002, p. 10) acredita que “a inclusão das pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social empresarial” e, sendo assim, valoriza exemplos de empresas que já vêm desenvolvendo

²A pedido do Instituto Ethos o Manual foi coordenado por Marta Gil.

ações inclusivas, como vemos a seguir:

A Gelre, empresa que administra trabalho, desenvolve atividades de contratação de pessoas com deficiência. Essa atividade tem sido impulsionada graças ao crescimento da política de responsabilidade e inclusão social entre as empresas, e da lei que instituiu reserva de mercado para essas pessoas. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 37).

Em outro documento, chamado Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial, organizado pelo mesmo Instituto em 2009, fica mais nítido que as questões referentes à inclusão de pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, estão relacionadas diretamente aos projetos ligados à noção de RSE. Conforme consta no Manual, são sete as grandes áreas de interesse que contemplam os critérios essenciais de responsabilidade social empresarial: "direitos humanos; direitos das relações de trabalho; proteção das relações de consumo; meio ambiente; ética e transparência; diálogo/engajamento com stakeholders; e governança corporativa [...]". (STOICOV, et al., 2009, p. 5).

Ainda no documento, o Instituto Ethos cita mais um exemplo considerado de sucesso:

A Serasa iniciou em março de 2001 a implantação de um programa que visa oferecer desenvolvimento profissional a pessoas com deficiência física, visual, auditiva e intelectual. A base desse programa é a capacitação, buscando prepará-los e qualificá-los para atuar não só na própria Serasa, mas em qualquer outra empresa, e fortalecendo nos indivíduos a autonomia e a autoconfiança profissional. (STOICOV, et al., 2009, p. 13).

Mas, qual a importância de compreendermos a aproximação entre inclusão e Responsabilidade Social Empresarial? Se voltarmos ao exemplo da empresa Serasa, citado, perceberemos que, além de colocar a inclusão dentro das ações de RSE, a empresa parte da premissa de que é necessário garantir a qualificação das pessoas com deficiência. Isso demonstra que, para ela, se torna coerente pensar em ações que interliguem inclusão, responsabilidade social e qualificação pois, nas instituições empresariais, é muito comum verificar que o projeto de inclusão se aloca, mais fortemente, nos setores que envolvem às demandas referentes ao social.

Ao encontro disso, a partir dos estudos de Fernanda Gabriela Borger (2013), nota-se que a importância de pensarmos nesta aproximação – entre inclusão e

Responsabilidade Social Empresarial – está em percebermos que, no campo empresarial, o conceito de RSE é “complexo e dinâmico, com significados diferentes em contextos diversos” (BORGER, 2001, p. 8). Segundo a autora, o conceito teórico de responsabilidade social se originou

[...] na década de 1950, quando a literatura formal sobre responsabilidade social corporativa aparece nos Estados Unidos e na Europa. A preocupação dos pesquisadores daquela década era com a excessiva autonomia dos negócios e o poder destes na sociedade, sem a devida responsabilidade pelas consequências negativas de suas atividades, como a degradação ambiental, a exploração do trabalho, o abuso econômico e a concorrência desleal. Para compensar os impactos negativos da atuação das empresas, empresários se envolveram em atividades sociais para beneficiar a comunidade, fora do âmbito dos negócios das empresas, como uma obrigação moral (BORGER, 2001, p. 8).

Duas décadas depois, nos anos 1970, o entendimento do tema foi expandido e “passou a fazer parte do debate público dos problemas sociais, como a pobreza, o desemprego, a diversidade, o desenvolvimento, o crescimento econômico, a distribuição de renda, a poluição, entre outros”. (BERTONCELLO; CHANG JÚNIOR, 2007, p. 71). Anos mais tarde, já na década de 1990, a racionalidade neoliberal influenciou o debate sobre o tema, “dando origem ao conceito elaborado pelo World Business Council for Sustainable Development, segundo o qual a responsabilidade social empresarial faz parte do desenvolvimento sustentável”. (TENÓRIO, 2006, p. 25).

Nesse momento, juntamente com a noção de Responsabilidade Social, outras noções ganharam destaque no mundo corporativo, dentre elas, a de filantropia³, pois, como sabemos, a iniciativa privada foi incitada a investir nas áreas em que o Estado estava sendo considerado ineficiente, ou seja, em áreas estratégicas para a obtenção da diminuição da pobreza, como as da saúde e da educação. O intuito estava em obter maior produtividade e competitividade. Nos dias atuais, temos algumas mudanças. Na área social, ações de filantropia “são vistas como pouco efetivas para a transformação social” e a sustentabilidade – cuja noção defende o equilíbrio dos negócios nas esferas

³ Conforme Borger (2001, p. 28), a noção de filantropia “sugere uma ação voluntária feita por generosidade e beneficência, um ato de caridade, o que tem associado atividades filantrópicas ao assistencialismo e ao paternalismo, gerando assim críticas por parte de grupos ligados a interesses sociais e políticos, uma vez que podem representar soluções fáceis para os problemas de seus beneficiários, em vez de desenvolver uma consciência efetiva de seus problemas e a busca de soluções que atendam aos seus interesses políticos e sociais”.

do econômico, social e ambiental – está no discurso da maioria das organizações. (INSTITUTO ETHOS; UNIETHOS, 2008, p. 8). Para alcançarem o *status* de “sustentáveis”, as empresas têm desenvolvido ações que se dizem diretamente ligadas à noção de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)⁴, como também à noção de Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

Outra questão relevante, que justifica as ações de responsabilidade social nas empresas, diz respeito a uma postura diferenciada com relação ao desempenho econômico. Segundo Peter F. Drucker (1999), o desempenho econômico ainda é considerado a principal responsabilidade da empresa, sendo indispensável à sua sobrevivência. Porém, para o autor, esse não é o seu único objetivo. Ao encontro disso, Patrícia Almeida Ashley (2000, p. 113) alerta que o conceito de Responsabilidade Social “não pode ser fragmentariamente reduzido a uma dimensão ‘social’ da empresa, mas interpretado sob uma visão integrada de dimensões econômicas, ambientais e sociais que, reciprocamente, se relacionam e se definem”. Para Borger (2001), em sua Tese de Doutorado, intitulada Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial, a empresa que segue os princípios da SER, não abandona os seus objetivos econômicos, ou seja, não deixa de atender aos interesses de seus proprietários e acionistas.

Portanto, o que vemos é uma mudança de ênfase. Se antes a prioridade estava somente no alcance máximo dos objetivos econômicos, hoje, ela está dividida entre o desempenho econômico e as demais práticas que a empresa precisa construir para ser vista como “sustentavelmente correta”. Essas práticas de “integração/inclusão” estão, em grande medida, ancoradas na noção de responsabilidade social. Com relação à inclusão das pessoas com deficiência, a responsabilidade social pode ser pensada como uma via de articulação, pois se constitui como *locus* estratégico, fazendo a mediação entre as práticas inclusivas e a cultura da empresa. Nos materiais de análise, ficou clara esta recomendação: na empresa e as questões referentes à inclusão devem estar

⁴ No Brasil, desde 2004, a ABNT NBR 16001 é a norma que regula as questões referentes à Responsabilidade Social. Sua segunda versão, de 2012, foi baseada na ISO 26000, diretriz internacional publicada em novembro de 2010. De acordo com o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro (2014), a Norma 16001 “é aplicável a todos os tipos e portes de organizações (pequenas, médias e grandes) e de todos os setores (governo, ONG’s e empresas privadas)”. Atualmente, a ABNT NBR 16001 de 2004 está sendo substituída pela de 2012, conforme a Portaria Inmetro 407, de 2 de agosto de 2012.

relacionadas à noção de responsabilidade social. Assim, “essas estratégias [de inclusão] devem estar associadas à política de responsabilidade social da empresa na promoção de local de trabalho seguro e saudável”. (MTE; SIT, 2007, p. 38, grifo meu).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, para as empresas socialmente responsáveis, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal, já que

[...] a inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento [...] (MTE, 2013, s/p).

Nos materiais analisados, as práticas de “integração/inclusão” são vistas como uma possibilidade de acolher as questões referentes à alteridade e à diversidade e, com isso, trabalhar visando à construção de um “modelo sustentável de desenvolvimento”. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 11). Cabe lembrar que a alteridade das pessoas com deficiência “é uma das alteridades que mais sofreu intervenções e para qual foram criados espaços de reclusão e investidos esforços de correção/normalização, desde vários séculos”. (THOMA, 2002, p. 61). De acordo com Adriana da Silva Thoma (2002), inúmeras vezes confundidos com loucos, os sujeitos com deficiência foram narrados e inventados para sustentar a normalidade dos não-deficientes. Com relação a isso, nos documentos analisados, não ficou claro o entendimento que as organizações possuem acerca das temáticas que envolvem as noções de diversidade e diferença⁵, embora ambas sejam aclamadas recorrentemente.

Outro ponto que destaco a partir das análises dos materiais é que a RSE também contempla os projetos que envolvem a temática da aprendizagem profissional, em decorrência de algumas das ações dirigidas à qualificação dos jovens, dentre eles, os jovens com deficiência. Assim, “mais que uma obrigação legal, portanto, a aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, redundando, em última análise, numa melhor produtividade” (MTE; SIT; SPPE; 2011, p. 10, grifo meu).

⁵ Nesse empreendimento não cabe discutir mais profundamente questões sobre as diferenças entre as noções de *diferença* e *diversidade*. Porém, na esteira de Nuria Pérez de Lara Ferré (2001), compreendo que diversidade é aquilo que podemos visualizar, ou seja, a fisionomia, cor dos olhos, cor do cabelo, raça, etnia, etc.; suas marcas são sempre visíveis, enquanto que a diferença está introjetada no sujeito.

A seguir, continuo a discussão para mostrar como, pela inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, a empresa se torna uma instituição educadora e passa a direcionar o fluxo das aprendizagens. Conjuntamente com a possibilidade de aprendizagem, temos o desenvolvimento de habilidades, melhor dizendo, a fabricação de habilidades por meio da condução das condutas de todos e de cada um.

O investimento no fluxo das aprendizagens, por meio da aquisição de habilidades

O desemprego entre os 386 milhões de pessoas com deficiência, com idade para trabalhar, é muito maior do que para indivíduos ainda economicamente ativos, podendo as taxas de desemprego, no primeiro grupo, chegar a 80 por cento. Embora se reconheça que o desenvolvimento econômico possa induzir maiores oportunidades de emprego, este Repertório ressalta as práticas que permitem aos empregadores fazer melhor uso das habilidades e do potencial de pessoas com deficiência, no contexto das condições predominantes em cada país (OIT, 2006, p. V-VI)⁶.

O Repertório referido trata do documento Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT, criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e publicado no Brasil pela Secretaria Internacional do Trabalho. Tal Documento “foi concluído e adotado por unanimidade em reunião tripartite de peritos, realizada em Genebra, entre 03 e 10 de outubro de 2001, por convocação do Conselho de Administração da OIT” (OIT, 2006, p. VII) e não pretende substituir as legislações em vigor. Seu objetivo principal é orientar empregadores, de

[...] grandes, médias ou pequenas empresas, tanto do setor público como do privado, de países em desenvolvimento ou altamente desenvolvidos, para adotar uma estratégia positiva de gestão de questões relativas a pessoas com deficiência no local de trabalho. (OIT, 2006, p. VII-VII).

Richard Sennett, em seu livro *A cultura do novo capitalismo*, propõe alguns questionamentos que me são úteis para pensar a relação entre escola e empresa, em

⁶ De acordo com a OIT (2006, p. V), a cifra de 386 milhões de pessoas com deficiência desempregadas encontra-se “baseada em estimativas da Organização Mundial da Saúde, segundo as quais cerca de dez por cento da população mundial, ou 610 milhões de pessoas, possuem um tipo de deficiência, das quais 386 milhões encontram-se entre 15 e 64 anos de idade (World Population Prospects, 1998 Revision, UN, New York, 1999)”.

tempos de Educação Inclusiva e de formação permanente. O autor procura compreender como “desenvolver novas capacitações, como descobrir capacidades potenciais, à medida que vão mudando as exigências da realidade” (SENNETT, 2006, p. 13). Para isso, pergunta: “que significa capacitação, ou, de maneira mais abrangente, talento? Como pode o fato de uma pessoa ser talentosa traduzir-se em valor econômico?” (SENNETT, 2006, p. 82), cenas que desenham o contexto atual.

Como vimos no excerto que abre esta seção, a indicação está clara: é fundamental fazer melhor uso das habilidades e das potencialidades das pessoas com deficiência. De acordo com a OIT (2006, p. VI),

[...] torna-se cada vez mais evidente que pessoas com deficiência não só contribuem de maneira significativa para a economia nacional, como também, com seu emprego, reduzem o custo das aposentadorias por invalidez.

Assim, torna-se cada vez mais necessário investir no desenvolvimento dessas pessoas, ou seja, na fabricação de habilidades que contribuam para sua produtividade.

Conforme a Declaração dos direitos das pessoas deficientes, aprovada pela ONU em 1975, é necessário “prestar assistência às pessoas deficientes para que elas possam desenvolver suas habilidades nos mais variados campos de atividades e para promover, portanto, quanto possível, sua integração na vida normal” (MEC, 2014, s/p). Já a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, também criada pela ONU e homologada no ano de 2006, traz a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho como uma das exigências mais importantes da Convenção. Como mostra Luiz Baggio Neto (2008, p. 117),

A terceira medida assegura a assistência do Estado às famílias de baixa renda com pessoas com deficiência, na cobertura de gastos relacionados à sua deficiência, incluindo a formação profissional, assistência financeira e os cuidados temporários. Vemos aqui uma contribuição importante no campo da profissionalização e da autonomia financeira da pessoa com deficiência. Além dos custos decorrentes de uma adaptação que a própria deficiência possa exigir para o exercício profissional, a Convenção abre muitas outras possibilidades para uma ampliação das habilidades de cada trabalhador com deficiência. Um dos argumentos para os baixos índices de empregabilidade desse segmento é a falta de formação e experiência profissionais.

Para Baggio Neto (2008, p. 117), a Convenção traz, de fato, uma inovação com

relação ao “modo de encarar a produtividade e as possibilidades de inclusão profissional” das pessoas com deficiência, ao oportunizar a ampliação das habilidades de cada trabalhador. Ao encontro disso, nos materiais analisados, fica evidente a necessidade que a empresa tem de estimular o desenvolvimento de habilidades na busca por novos talentos, já que, como nos lembra Richard Sennett, (2006, p. 102), “a habilidade traz em seu bojo uma espécie de prestígio moral. É uma questão tanto social quanto pessoal”. Para tanto,

Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação (art 28, § 3º, do Dec. 3.298/1999). (MTE; SIT, 2008, p. 3).

Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 11).

Com relação ao ingresso dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, na maioria das vezes, antes desse ingresso, eles têm recebido a qualificação inicial nos programas de aprendizagem profissional. Essa qualificação, por meio da aprendizagem, tem contribuído para o crescimento da empregabilidade das pessoas com deficiência e as consequentes mudanças nos índices nacionais. Muitos jovens iniciam como aprendizes, por meio da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Posteriormente, ao serem efetivados, passam a contabilizar para a cota de pessoas com deficiência, estipulada pela Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Assim, fica visível que a preocupação com a aquisição de habilidades não é vista apenas dentro dos locais de trabalho, sendo, também, enfatizada nos cursos de qualificação. Dito de outro modo, tanto na organização dos currículos dos cursos de aprendizagem quanto nas atividades teóricas e práticas realizadas com os alunos aprendizes, a busca pelo desenvolvimento de habilidades é uma das metas principais, pois é preciso “Qualificar o jovem para o mundo do trabalho, desenvolvendo nele habilidades específicas, além de comunicação e escrita”. (JOVEM APRENDIZ, 2005, grifo meu). Para isso, “Os cursos devem disponibilizar os recursos e serviços que

permitem ampliar as habilidades funcionais de pessoas com deficiência” (MTE; SIT, 2008, p. 3, grifo meu), investindo na sua qualificação.

O alto investimento na aquisição de habilidades é justificado pela necessidade de manter-se o fluxo, mais exatamente, o fluxo das aprendizagens. Em tempos de políticas para a inclusão de todos, a produção de habilidades é fundamental para que cada um sobreviva “nessa zona tensa e ambígua da experiência em que a habilidade e a competência se encontram com a diferença insuportável”. (SENNETT, 2012, p. 11). Para Bauman (2001, p. 123), “a capacidade de conviver com a diferença, sem falar na capacidade de gostar dessa vida e beneficiar-se dela, não é fácil de adquirir e não se faz sozinha”, ou seja, pressupõe uma série de elementos associados.

De acordo com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, os empregadores “deveriam adotar uma estratégia de gestão de questões relativas a deficiência como parte integrante de sua política geral de emprego e, especificamente, como parte de sua estratégia de desenvolvimento de recursos humanos”. (OIT, 2006, p. 11). O interessante é que, para a OIT, tal estratégia deve estar associada à política de responsabilidade social da empresa para assegurar as condições dignas de trabalho para todos.

Ao encontro disso, dentro do planejamento, cada empresa precisará criar estratégias que, ao mesmo tempo, respeitem a singularidade de cada colaborador e estimulem o desenvolvimento de habilidades, promovendo as adaptações que forem úteis. Neste sentido, “[...] é necessário desenvolver uma política de adaptação desses profissionais, fornecendo apoio médico, psicológico e técnico para que possam desenvolver atividades compatíveis com a nova situação”. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 24).

Outro aspecto fundamental para a manutenção do fluxo da inclusão está relacionado com a mobilização interna da empresa, ou seja, com a nova reorganização do fluxo dentro dos locais de trabalho. Se, num primeiro momento, tem-se o fluxo dos alunos com deficiência da escola para a empresa, agora, no local de trabalho, tem-se um tipo de fluxo que permanece, quase exclusivamente, dentro da organização, já que é muito baixa a parcela de trabalhadores com deficiência que frequentam o ensino

superior⁷.

Como vimos até aqui, a inclusão de colaboradores com deficiência nas organizações contribui para o cumprimento das legislações vigentes, bem como para a política de responsabilidade social, que precisa ser incentivada constantemente. Assim, quando uma empresa consegue incluir um jovem com deficiência, espera-se que ele possa permanecer e contribuir produtivamente. Para que isso ocorra, fala-se em “manutenção”, ou seja, em “promover ativamente oportunidades de emprego e de treinamento para pessoas com deficiência, inclusive medidas de manutenção de emprego e de reinserção profissional” (OIT, 2006, p. 17), o que faz com que a empresa se preocupe, cada vez mais, com questões relativas à aprendizagem desses sujeitos.

Para assegurar a garantia do fluxo na empresa, veem-se práticas de “integração/inclusão” e práticas de “responsabilização” agir conjuntamente. Um exemplo está na necessidade de mobilizar os colaboradores com deficiência para que se sintam motivados dentro do local de trabalho e interajam com os demais colegas. Digo isso, porque é recorrente, nos materiais, a ideia de que a empresa precisa estar mobilizada para receber os colaboradores com deficiência e, depois, para que ocorra sua aceitação. Isso reforça o entendimento de que, mesmo havendo uma mobilização em nível nacional na atualidade em prol da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, esta não é uma questão tranquila, já que as “[...] Empresas especializadas em contratação e recolocação têm desenvolvido um tipo de trabalho denominado ‘sensibilização de funcionários’ [...]” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 21-22).

Os materiais evidenciam o cuidado que as organizações devem ter para diminuir as práticas discriminatórias entre os grupos de colaboradores. Entre esses cuidados, está uma lista de recomendações a serem seguidas com o intuito de garantir uma “boa convivência” entre as pessoas com deficiência e as demais. A meu ver, tais recomendações muitas vezes são importantes para esclarecer e desmistificar algumas questões relacionadas às deficiências; por outro lado, podem reforçar o preconceito e

⁷ De acordo com o Censo da Educação Superior 2013, organizado pelo Inep (2013), o Brasil tem mais de sete milhões de estudantes matriculados em cursos de graduação. Destes, em 2013, foram contabilizados quase 30 mil estudantes com deficiência. Embora o número seja baixo, ele representou, no Censo de 2013, um aumento de cerca de 50%, considerando-se os últimos quatro anos. Em 2010, o INEP contabilizou um pouco mais de 19 mil estudantes com deficiência no Ensino Superior.

gerar maior distanciamento entre os colaboradores, dependendo da maneira como forem introduzidas no cotidiano da empresa.

Ao mesmo tempo em que os documentos analisados dizem que as pessoas com deficiência devem ser tratadas com naturalidade, eles também deixam claro o caráter normalizador dessa inclusão. Esta se fundamenta na ideia do direito de todos, para não salientar, claramente, a obrigatoriedade do cumprimento legal. Na próxima seção, mostrarei como a empresa que também educa coloca em funcionamento uma série de estratégias, a fim de normalizar os sujeitos com deficiência, fazendo com que eles estejam mais próximos do padrão considerado aceitável em termos de produtividade.

Na empresa educadora: práticas que normalizam

Se na Modernidade a disciplina foi parte do mantra que a envolveu e a tonalizou, na Contemporaneidade a segurança e a necessidade cada vez maior de autogoverno integraram os rituais educacionais (LOPES; FABRIS, 2013, p. 37).

Atualmente, ao falar-se em “rituais educacionais”, espera-se que nosso entendimento transcenda os muros escolares, pois, na Contemporaneidade, a escola não é mais considerada a única instituição que detém o poder de educar os sujeitos. Longe disso, há bastante tempo, a escola já é vista como uma das tantas instituições de sequestro (VEIGA-NETO, 2007) que buscam, acima de tudo, normalizar a todos e a cada um. Como uma dessas instituições, a escola é particularmente lembrada, conforme mostram Lopes e Fabris (2013, p. 37), já que as “[...] práticas de regulação e de controle, somadas às práticas de disciplinamento dos indivíduos e de correção de seu corpo, tiveram na escola um produtivo campo de intervenção sobre os escolares [...]”, tornando-os alvos fáceis das ações do Estado.

Estamos na era da “educação para a vida toda”, que compreende moldar – já na figura do aluno – personalidades sensíveis, flexíveis e polivalentes para que mais tarde se tenham profissionais com as mesmas características: sujeitos que saibam governar a si mesmos, avaliar suas posturas e regular suas condutas em um espaço e tempo dinâmicos. Nas palavras de Varela (2002, p. 102),

A educação institucional volta-se cada vez mais à busca de si mesmo, a viver livremente sem coações, sem esforço, no presente. Trata-se de formar seres comunicativos, criativos, expressivos, empáticos, que interajam e comuniquem bem. Essas personalidades flexíveis, sensíveis, polivalentes e “automonitorizadas” – capazes de autocorrigir-se e auto-avaliar-se – estão em estreita interdependência com um neoliberalismo consumista que tão bem se harmoniza com identidades moldáveis e diversificadas em um mercado de trabalho cambiante e flexível que precisa de trabalhadores preparados e disponíveis para funcionar.

Nos dias atuais, podemos pensar que a empresa também se torna uma instituição que educa, que utiliza uma série de estratégias e práticas na intenção de promover a aprendizagem e também a normalização de todos. Isso se faz necessário, porque tanto as empresas de ponta quanto as organizações flexíveis “precisam de indivíduos capazes de aprenderem novas capacitações” (SENNETT, 2006, p. 107), isto é, precisam qualificar o seu capital humano, “entendido simplesmente em termos de elementos inatos e de elementos hereditários” (FOUCAULT, 2008, p. 315). Assim, nos espaços empresariais, a inclusão também passa a ser potencializada como uma estratégia educacional (LOPES; FABRIS, 2013, p. 38), pois,

[...] se até pouco tempo a aprendizagem era uma preocupação quase única da escola, hoje ela é uma preocupação de mercado, pois forjar aquele capaz de aprender a aprender ou o aprendiz para toda a vida é tarefa que necessita da união de esforços de distintos setores sociais, educacionais e de mercado (LOPES; FABRIS, 2013, p. 38, grifos das autoras).

Como preocupação de mercado, a busca pela aprendizagem estende-se pelos diferentes setores sociais, muito pautada pelos desejos de uma sociedade da aprendizagem. Porém, esses deslocamentos não significam um abandono do sujeito aprendiz, mas sua qualificação e ampla difusão para níveis que superam a escola.

Ao analisar a emergência do conceito de aprendizagem, procurando perceber traços de sua proveniência, Carlos Ernesto Noguera-Ramírez (2009, p. 333) nos mostra que a procedência do termo está associada ao conceito de interesse, já que o interesse está “no âmago do conceito de aprendizagem moderno”, por partir da capacidade de ação do indivíduo. Nesse sentido, o interesse já não é mais percebido como algo imoral; pelo contrário, passa a ser visto como o fundamento do próprio bem-estar da sociedade.

Em pleno século XXI, na nossa sociedade – chamada por Sennett (2006, p. 20)

de "sociedade da capacitação" –, a aprendizagem contínua adquirindo centralidade ao reafirmar-se a necessidade de todos terem possibilidades de educação ao longo da vida. Essa educação prioriza a busca por sujeitos ativos que aprendam a aprender. Isso se justifica, pois, como lembram Popkewitz, Olsson e Petersson (2009), na “sociedade da aprendizagem”⁸, o *status* se transfere para o agenciamento constante de si e do outro, na procura de qualificação e no sentimento de falta, ou melhor, na necessidade de sempre estar buscando um novo espaço, um novo desafio.

Tanto na escola quanto na empresa, percebe-se a busca por um tipo de sujeito nomeado por Noguera-Ramírez (2009) de *Homo discentis* – sujeito correspondente a essa forma de governo da sociedade de aprendizagem –, que possui a disposição esperada para sempre aprender a aprender. No embalo desse pensamento – que se encarrega de repassar a todos a necessidade de buscar a aprendizagem permanente –, vemos, além da escola chamada de “inclusiva”, a empresa, que também passa a incluir, tornando-se uma empresa educadora. Como precisa investir na aprendizagem contínua dos seus colaboradores, faz uso, em muitos momentos, de estratégias de “reeducação” que podem ser percebidas a partir do estímulo à aprendizagem de todos.

A empresa passa a estimular a aprendizagem dos colaboradores com deficiência e, assim, muitas vezes assume a responsabilidade por sua qualificação profissional, pois, “[...] em instituições dinâmicas, a busca do talento efetivamente funciona num contexto de inclusão social”. (SENNETT, 2006, p. 106). São inúmeras as pessoas com deficiência que não tiveram oportunidades de qualificação, muitas por não terem passado pela escola; outras por terem apenas vivenciado a escola como um espaço de socialização. Mas como propiciar novas experiências para pessoas que durante anos foram marcadas pelo rótulo da deficiência e que, ao saírem da escola, são vistas como pessoas que podem apresentar eficiência? A resposta é simples: no mundo do trabalho, o segredo está em obter produtividade. Legalmente, isso não seria possível hoje, pois a recomendação do Ministério do Trabalho é evitar práticas de discriminação. Assim, os documentos

⁸ Outro autor que traz contribuições interessantes acerca das discussões contemporâneas sobre aprendizagem é Gert Biesta. Em seu livro *Para além da aprendizagem: educação democrática para um futuro melhor*, o autor demonstra que, nas últimas décadas, é possível perceber que o conceito de aprendizagem tem se tornado central, enquanto o conceito de educação tem sofrido um expressivo declínio, já que “a linguagem da educação parece ter sido quase completamente substituída por uma linguagem da aprendizagem” (BIESTA, 2013, p. 26).

orientadores deixam claro que a empresa não pode buscar a inclusão de pessoas com deficiência a partir das suas necessidades, mas deve ser capaz de incluir a todas.

Sobre os possíveis entendimentos acerca das práticas de discriminação, Robert Castel (2008) mostra que a discriminação pode ser tanto negativa quanto positiva. Ao falar da discriminação negativa, o autor explica que ela tem como objetivo diferenciar a partir de marcas e estigmas, a fim de tratar os sujeitos com inferioridade. Para ele, a discriminação negativa “é a instrumentalização da alteridade, constituída em fator de exclusão”. (CASTEL, 2008, p. 14). Em contrapartida, a discriminações positivas “consistem em fazer mais por aqueles que têm menos” (CASTEL, 2008, p. 13), melhor dizendo, em muitos casos, é pelo viés da discriminação positiva que os sujeitos passam a ter maior atenção; recebem os atendimentos necessários com relação às suas especificidades de aprendizagem, bem como com relação às “especificidades que determinam suas condições de participação com dignidade nas relações com o outro”. (LOPES; FABRIS, 2013, p. 9). Logo, exemplos de discriminação negativa e de discriminações positivas são facilmente identificados tanto na escola quanto nos espaços profissionais.

Como vimos, na empresa de hoje, a aposta está na aprendizagem de todos. Mesmo que se reconheçam as necessidades de mobilização, de adaptar os tempos e espaços, priorizando a flexibilização, para a OIT (2006, p. 32), os colaboradores com deficiência devem “ter as mesmas oportunidades que os demais trabalhadores, no local de trabalho, para adquirir habilidades e experiência necessárias para progredir em suas carreiras”. Assim, a noção de aprendizagem entra em cena e refere-se tanto aos cursos de aprendizagem profissional quanto às atividades realizadas internamente pela empresa.

Esse tipo de qualificação permanente justifica-se porque uma das principais metas com relação à inclusão está em “maximizar a contribuição que pessoas com deficiência podem dar à empresa” (OIT, 2006, p. 1). Como vimos durante o estudo, a recomendação é que a empresa tenha “uma política de contratação que deve estar centrada na competência profissional da pessoa com deficiência e em sua capacidade para ocupar seu espaço no mundo do trabalho”. (IBDD, 2008, p. 14).

Considerações finais

Com as análises realizadas nesse estudo, foi possível perceber que, para que a inclusão dos jovens com deficiência no mundo do trabalho seja efetivada, são colocadas em funcionamento práticas de “integração/inclusão”, reforçando a tese de que a empresa se torna uma *empresa educadora*, que passa a responsabilizar-se pelas aprendizagens de todos. Embora se parta do esmaecimento da condição de deficiência para o desenvolvimento de habilidades, tem-se, no mercado de trabalho, a exemplo da escola, a necessidade de utilização de algumas estratégias, que buscam reeducar os sujeitos, bem como avaliá-los. Tais estratégias – de reeducação e avaliação – contribuem muito para que práticas de normalização sejam reativadas e ajam em benefício do fluxo, ou melhor, na condução de todos, já que, ao fim e ao cabo, conduzir as condutas é o que se deseja ao incluir.

Pode-se concluir que, a partir do momento em que escola e empresa se articulam, a inclusão se potencializa, nas duas instâncias: por meio de movimentos de fluxo e podendo ser pensada como uma estratégia de fluxo-habilidade. É por meio desse movimento que a inclusão dos jovens com deficiência se reorganiza, visto que ela transcende a lógica da circulação que visava a movimentos de saída e retorno e propõe que a inclusão se dê em saída e fluxo contínuo. Isso contribui para que os jovens com deficiência cheguem à escola e, posteriormente, ingressem no mercado de trabalho e, sobretudo, desenvolvam as habilidades necessárias em ambos os espaços.

Referências

ASHLEY, Patrícia A. A responsabilidade social corporativa em um contexto de fusões, aquisições e alianças. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 6, n. 16, p. 105-114, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR 16001**: Norma Brasileira de Responsabilidade Social. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp>. Acesso em: 22 mai. 2019.

BAGGIO NETO, Luiz. Padrão de vida e proteção social adequados. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: Versão Comentada. 2. ed. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa

Portadora de Deficiência, 2008. p. 115-118.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. 258 p.

BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo parasitário**. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010. 92 p.

BERTONCELLO, Silvio L. T.; CHANG JÚNIOR, João. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. **FACOM**, São Paulo, n. 17, p. 70-76, 2007.

BIESTA, Gert. **Para além da aprendizagem**: educação democrática para um futuro humano. Tradução de Rosaura Eichenberg. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013. (Coleção Educação: Experiência e Sentido).

BORGER, Fernanda G. **Responsabilidade social**: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. 2001. 254 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2001.

BORGER, Fernanda G. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial**. Instituto Ethos, Notícias, 19 jun. 2013. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>. Acesso em: 22 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 22 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 22 abr. 2019.

CASTEL, Robert. **A discriminação negativa**. Petrópolis: Vozes, 2008.

DRUCKER, Peter F. **Sociedade Pós-Capitalista**. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. 7. ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1999. 175 p.

FERRÉ, Nuria Pérez de Lara. Identidade, diferença e diversidade: manter viva a pergunta. In: LARROSA, Jorge; SKLIAR, Carlos. **Habitantes de Babel**: políticas e poéticas da diferença. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 195-214.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da Biopolítica**: Curso no Collège de France (1978 – 1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008. 474 p.

GADELHA, Sylvio. Governamentalidade neoliberal, Teoria do Capital Humano e Empreendedorismo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre. v. 34, n. 2, p. 171-186, 2009.

GALLO, Sílvia. Uma apresentação: diferenças e educação; governo e resistência. In: LOPES, Maura Corcini; HATTGE, Morgana Domênica. (Org.). **Inclusão escolar**: conjunto de práticas que governam. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009. p. 7-12.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (IBDD). **Inclusão social da pessoa com deficiência:** medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008, 312 p.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** Coordenação de Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. 97 p.

INSTITUTO ETHOS; UNIETHOS. **Relatório de Sustentabilidade.** São Paulo: Instituto Ethos; UniEthos, 2008. 90 p.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior 2013.** Brasília: INEP, 2013.

JOVEM APRENDIZ. **Programa Jovem Aprendiz.** Brasília: MTE, 2005.

LAZZARATO, Maurizio. **As revoluções do capitalismo.** Tradução de Leonora Corsini. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

LOPES, Maura Corcini; FABRIS, Eli Henn. **Inclusão & Educação.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013. 127 p.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). Site oficial do Ministério da Educação. 2014. **Informações e materiais referentes a todas as secretarias do MEC.** Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 22 set. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE); SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** 2. ed. Brasília: MTE; SIT, 2007. 100 p.

_____. **Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência.** Brasília: MTE; SIT, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE); SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT); SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO (SPPE). **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 7. ed. rev. e ampliada. Brasília: MTE; SIT; SPPE, 2011. 84 p.

NOGUERA-RAMÍREZ, Carlos Ernesto. **O governo pedagógico:** da sociedade do ensino para a sociedade da aprendizagem. 2009. 266f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho:** Repertório de recomendações práticas da OIT. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. Revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. Brasília: OIT, 2006. 64 p.

POPKEWITZ, Thomas S.; OLSSON, Ulf; PETERSSON, Kenneth. Sociedade da Aprendizagem, Cosmopolitismo, Saúde Pública e Prevenção à Criminalidade. In: **Educação & Realidade.** Porto Alegre, v. 34, n. 2, mai./ago. 2009. p. 73-96.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SENNETT, Richard. **Juntos:** os rituais, os prazeres e a política da cooperação. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2012. 378 p.

STOICOV, Carla. et al. **Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2009. 56 p.

TENÓRIO, Fernando Guilherme (Org.). **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

THOMA, Adriana da Silva. **O cinema e a flutuação das representações surdas**: “Que drama se desenrola neste filme? Depende da perspectiva...”. 2002. 258 f. Tese (Doutorado em Educação) -- Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2002.

VARELA, Julia. **Categorias espaço-temporais e socialização escolar: do individualismo ao narcisismo**. In: COSTA, M.V. (Org.) **Escola básica na virada do século: cultura, política e currículo**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 73-106.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Foucault & a Educação**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2007. 159 p.

Submissão – 24/07/2019

Aceite – 02/09/2019