



II FÓRUM INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO
VI SEMINÁRIO NACIONAL DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO
XIV FÓRUM NACIONAL DE EDUCAÇÃO
XVII SEMINÁRIO REGIONAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA
De 27 à 30 de abril de 2016 na Universidade de Santa Cruz do Sul.

DA ESCOLA À EMPRESA EDUCADORA: A APOSTA NA APRENDIZAGEM DE TODOS

Tatiana Luiza Rech¹-UFRGS/UERGS

GE: Políticas de Inclusão e Formação de Professores.

Resumo

O presente artigo visa a aprofundar algumas das discussões empreendidas em minha pesquisa de doutorado, intitulada “Da escola à empresa educadora: a inclusão como uma estratégia de fluxo-habilidade”, defendida em fevereiro de 2015 no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sob orientação do Professor Dr. Alfredo Veiga-Neto. O objetivo maior do estudo foi o de problematizar a relação entre escola e empresa no Brasil; mais especificamente, verificar como a escola e a empresa se articulam em prol da inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho. Tal pesquisa esteve inspirada nos estudos de Michel Foucault, mais especificamente na genealogia e procurou compreender condições de emergência da articulação entre escola e empresa demonstrando como ambas as instituições iniciaram tentativas de aproximação desde as primeiras décadas do século XX, quando houve a necessidade de se investir em capital humano por meio da Educação. Para tal empreendimento, a pesquisa valeu-se de dois conjuntos de materiais

¹CAPES. E-mail: tatianarech@yahoo.com.br

que foram escolhidos por conterem documentos considerados orientadores, ou seja, são utilizados como referência no Brasil: documentos governamentais e documentos do 2º Setor articulados com ações do 3º Setor. A partir das incursões nos materiais de análise 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. É por meio desse movimento de fluxo que a inclusão dos jovens com deficiência se reorganiza, ou seja, 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, para que eles desenvolvam as habilidades necessárias em ambos os espaços.

Palavras-chave: Articulação escola-empresa, Inclusão, Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

É fundamental compreender que tanto a escola regular quanto a empresa buscam o desenvolvimento de habilidades, mas de ordens diferentes. A escola, como espaço de aprendizagem inicial, está comprometida com o desenvolvimento das habilidades básicas, ou seja, não é responsável pelo desenvolvimento de habilidades específicas para a carreira profissional, por exemplo. As habilidades “do mundo do trabalho” são potencializadas em cursos de formação inicial, cursos de qualificação profissional, cursos superiores e, muitas vezes, no próprio local de trabalho. A escola e a empresa são espaços de aprendizagem que se articulam em favor da inclusão dos jovens com deficiência. Embora tenham funções sociais e objetivos diferentes, ambos os espaços são fundamentais para a inclusão e contribuem para o fluxo quando formam parcerias.

JUSTIFICATIVA

Na sua atual estratégia educacional “Aprendizado para Todos”, lançada em 2011, o Banco Mundial promove reformas educacionais baseadas em provas concretas do que funciona sob as condições dos diferentes países. Em quase 100 países, o Banco Mundial está usando ferramentas analíticas desenvolvidas nos termos da Abordagem de Sistemas para Melhores Resultados em Educação (SABER, na sigla em inglês), uma plataforma de conhecimento global que está ajudando os países a avaliarem suas políticas educacionais e identificarem prioridades que possam ser acionadas para

ajudar os sistemas educacionais a alcançarem êxito. Entre as áreas de políticas que fazem parte do SABER estão o desenvolvimento na primeira infância, a avaliação de alunos, o treinamento de professores, financiamento e o desenvolvimento da força de trabalho. (BANCO MUNDIAL, 2013, p. 13, grifo meu).

O excerto que abre esta seção mostra-nos que é de interesse do Banco Mundial o desenvolvimento do que eles chamam de “força de trabalho”, tendo em vista que o aperfeiçoamento das competências da força de trabalho é um dos requisitos que contribuem para o “aumento da competitividade econômica” (BANCO MUNDIAL, 2013, p. 32), o que justifica a importância de pensarmos na inclusão das pessoas com deficiência em espaços profissionais. O interessante é que isso faz parte de uma estratégia educacional que busca ações em prol do aprendizado de todos. No documento *Aprendizagem para Todos: Investir nos Conhecimentos e Competências das Pessoas para Promover o Desenvolvimento*, a aprendizagem de todos é apresentada pelo Grupo Banco Mundial como uma estratégia que deve ser alcançada até 2020. Nesse sentido, “aprendizagem para todos significa garantir que todos os estudantes e não só os mais privilegiados ou talentosos possam adquirir o saber e as competências de que necessitam” (BANCO MUNDIAL, 2011, p. 4).

De acordo com o Grupo Banco Mundial, a palavra de ordem é *investir*. Os três pilares da estratégia que busca a aprendizagem de todos são os seguintes: “*Investir antecipadamente. Investir de forma inteligente. Investir para todos*” (ATINC, 2011, s/p, grifo meu). Porém, não se está falando aqui de qualquer investimento, mas de ações que já estejam presentes desde os primeiros anos escolares. A regra de ouro não está só em investir nos sujeitos, mas em investir cada vez mais cedo, articulando escola e empresa. Para o Banco Mundial, “[...] os investimentos em educação de qualidade produzem crescimento econômico (*sic*) e desenvolvimento mais rápidos e sustentáveis. Indivíduos instruídos têm mais possibilidade de conseguir emprego [...]” (ATINC, 2011, s/p). Com a necessidade de investimentos contínuos, investe-se fortemente naqueles que ingressam na escola, como também naquela parcela que está apta a sair dela, composta em grande número por jovens.

Como sabemos, algumas práticas que foram se multiplicando em nosso país criaram condições de possibilidade para que se pudesse pensar na inserção do jovem no mercado de trabalho. Primeiramente, com o acesso às novas tecnologias como recurso inovador; posteriormente, com o acesso ao Ensino Técnico e Profissionalizante como estratégia de formação permanente, juntamente com a necessidade de qualificação dos

jovens, temos, no Brasil, a qualificação de todos como um enunciado potente que se une ao imperativo da inclusão. Essa união entre duas necessidades — qualificação e inclusão — permitiu as condições necessárias para que fosse possível articular práticas da escola com práticas da empresa, fator fundamental para colocar em funcionamento o fluxo da inclusão. Nesse caso, o fluxo permite a transição dos alunos da escola para a empresa, ou seja, para o mercado de trabalho.

Embora tais práticas não tenham sido pensadas, de início, para as pessoas com deficiências, atualmente — com a exaltação do imperativo da inclusão —, elas passam a abarcar a todos. Dentro desse “todos”, estão os jovens com deficiências, grupo que faz parte também da estratégia de *Aprendizagem para todos*, do Banco Mundial. Isso porque se espera que os sujeitos, além dos conhecimentos escolares, “[...] adquiram o conhecimento e as habilidades de que necessitam para terem vidas saudáveis, produtivas e obterem um emprego significativo” (ATINC, 2011, s/p). A busca por habilidades é o que nos ajuda a pensar na inclusão como uma estratégia de fluxo-habilidade, pois, dentro de um fluxo que precisa ser contínuo, também precisamos desenvolver habilidades para tornarmos-nos sujeitos cada vez mais eficientes.

OBJETIVOS

A presente pesquisa, embora aqui esteja sendo representada por um recorte específico, buscou problematizar a relação entre escola e empresa no Brasil, mais especificamente, verificar como a escola e a empresa se articulam em prol da inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Ao (re)pensar as várias formas de inclusão educacional e, por que não dizer, as várias formas de in/exclusão², proponho pensá-la como um imperativo de Estado, como algo que adquire *status* de verdade nos dias atuais. Segundo Lopes e Fabris (2013, p. 10), a noção de in/exclusão pode ser compreendida como “uma maneira de dar visibilidade ao caráter subjetivo que está implicado nos processos de discriminação

²Faço uso da expressão “in/exclusão” ancorada nos estudos realizados pelo Grupo de Estudo e Pesquisa em Inclusão (GEPI/UNISINOS), do qual participo. “Ela é utilizada porque compreendemos que tanto a inclusão quanto a exclusão fazem parte de uma mesma lógica, em que um movimento ganha sentido e potência a partir do outro” (RECH, 2013, p. 25).

negativa e nos processos de degradação humana”. Assim, [...] todos vivem processos de *in/exclusão* e, para além desses, todos estão constantemente ameaçados por tal condição (LOPES; FABRIS, 2013, p. 10, grifo das autoras), ou seja, vivem em constante ameaça.

Foi a partir de meu interesse em perceber e problematizar alguns desses processos de *in/exclusão* que senti necessidade de aprofundar as análises de estratégias de mobilização social propagadas em prol do ideal de sociedade inclusiva, mais especificamente com relação aos jovens com deficiência.

Na atualidade, alguns autores defendem que a inclusão pode ser pensada como uma estratégia de governamentobiopolítico, já que “[...] opera sobre a conduta de todos e de cada um de nós, gerenciando os riscos produzidos pela exclusão social e garantindo a seguridade da população” (THOMA; HILLESHEIM, 2011, p. 17). Para Adriana da Silva Thoma e BetinaHillesheim (2011, p. 17), “a inclusão, como uma estratégia de governo, articula uma série de procedimentos, cálculos estatísticos e saberes que visam à organização social e ao controle sobre a vida da população”. Sendo assim, articula características fundamentais que demonstram o caráter normalizador das práticas que visam à normalização e ao governo das condutas de cada sujeito.

Nesta pesquisa, na aproximação entre a noção foucaultiana de biopolítica, a inclusão e o pensamento educacional, penso que cabe uma explicação, uma vez que, em nenhum momento de seus estudos, Foucault fez uso da educação para falar da biopolítica, como nos mostra Gadelha (2009). Segundo Gadelha (2009, p. 15), o autor não se valeu da educação “como um dos mecanismos estratégicos privilegiados para o exercício de biopoderes e da biopolítica nas sociedades ocidentais modernas”. Ao contrário, para desenvolver a noção de biopolítica, o filósofo iniciou os seus estudos por volta do ano de 1974 — mesmo período em que ministrou as aulas do curso *O Poder Psiquiátrico* (1973-1974) no Collège de France—, referindo-se ao “modo como a medicina social, em meados do século XIX, serviu como estratégia de controle e regulação da vida das populações” (GADELHA, 2009, p. 21).

Já no curso *Em defesa da sociedade*, encontramos esclarecimentos fundamentais acerca da noção de biopolítica, pois Foucault afirma que é possível perceber, ainda no final do século XVIII, essa nova tecnologia de poder dirigida ao “homem vivo, ao homem ser vivo”. Para o filósofo, a biopolítica é uma tecnologia que “se instala, se dirige à multiplicidade dos homens, não na medida em que eles se resumem em corpos, mas na medida em que ela forma, ao contrário, uma massa global” (FOUCAULT, 2005, p. 289).

A partir do aumento da circulação da massa, vista como massa global, surge a necessidade de apelar para toda uma “série de técnicas de vigilância, de vigilância dos indivíduos, de diagnóstico do que eles são, de classificação de sua estrutura mental, da sua patologia própria, etc.” (FOUCAULT, 2008, p. 11). Começa nesse período um maior investimento nos dispositivos de segurança, já que a “soberania se exerce nos limites de um território, a disciplina se exerce sobre o corpo dos indivíduos e, por fim, a segurança se exerce sobre o conjunto de uma população” (FOUCAULT, 2008, p. 15-16).

Embora a inclusão possa ser compreendida por diferentes vieses, nesta investigação, compreendo-a como uma forma econômica de poder, já que ela pode ser pensada por meio de um dispositivo de segurança que transforma o desejo de incluir a todos tanto numa exigência política quanto numa exigência econômica. Tal dispositivo “suscita estratégias que, ao seduzirem a população, promovem a participação de todos e potencializam, ainda mais, a proposta” (RECH, 2013, p. 31). Conforme Foucault (2008, p. 28), “os dispositivos de segurança trabalham, criam, organizam, planejam um meio antes mesmo de a noção ter sido formada e isolada”. A segurança apoia-se nos detalhes, que não são valorizados como bons ou ruins em si, mas tomados como processos necessários, naturais.

No Brasil, o movimento pela inclusão educacional adquiriu maior destaque com a elaboração da *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva* (2008). Se antes os desafios estavam pautados somente pela necessidade de mobilização social e de reconhecimento do direito, após esse período, com o direito “assegurado” pela legislação, o desafio é redimensionado e está diretamente implicado também nas questões que dizem respeito ao currículo escolar. Conforme o MEC, a inclusão é percebida como “[...] *um processo de ampliação da circulação social* que produza uma aproximação dos seus diversos protagonistas [...]” (BRASIL, 2005, p. 34, grifo meu).

Vale lembrar que, nas duas últimas décadas do século XX e na primeira década do século XXI, a lógica do movimento pela inclusão resumia-se em lutar pela obrigatoriedade da educação e colocar, para dentro da escola regular, todos os alunos que estavam fora dela. Como expliquei em outro momento³, o reconhecimento legal e físico estava contemplado na matrícula, na vaga conquistada. Dessa forma, o aluno que

³ RECH, 2013.

por algum momento estava “integrado”, a partir das avaliações constantes e das efetivas tentativas de normalização⁴, passava a ser “desintegrado” da escola regular e retornava à escola especial. Esse retrocesso dava-se com aqueles que escapavam da lógica da ordenação, e para eles se fazia fundamental “a constituição de espaços de instrução específicos, nos quais métodos, técnicas e profissionais, também específicos, seriam localizados” (MENEZES, E., 2011, p. 23). Nesse momento histórico, podemos perceber uma movimentação rotacional, em que os sujeitos são posicionados em um movimento giratório de contínua passagem e retorno, com um objetivo claro: estar inserido na escola regular até o momento em que essa forma de inclusão não seja mais sustentada. É uma forma de integração e, posteriormente, inclusão instantânea e inerte. Nela, ficou visível que o sucesso da permanência estava direcionado ao sujeito, que, na maioria das vezes, não possuía as mínimas condições para competir com os demais alunos.

Nessa lógica, podemos pensar na proposta de inclusão apenas como uma *estratégia de circulação* que colocava em funcionamento uma série de engrenagens, porém se constituía num movimento circular, em que poucos escapavam do objetivo, que era garantir uma forma de circularidade (RECH, 2013). Em síntese, essa estratégia capaz de agrupar e realocar uma massa global garantia o seguinte movimento: saída da casa para a entrada na escola especial e posterior ingresso na escola regular (caso fosse possível). Geralmente, após frequentarem a escola regular — muitas vezes num curto período de tempo —, esses alunos com deficiência faziam o movimento de retorno, e eram pouquíssimos os que chegavam ao mercado de trabalho, campo este que gerava outras formas de exclusão, bem como exigia outras estratégias de permanência.

Aqui, não me refiro à circulação no sentido de participação em diferentes grupos. Apesar de a necessidade de circulação como participação manter-se necessária — pois os sujeitos precisam movimentar-se nas redes de consumo, por exemplo —, o que explico nesta seção é que, com relação à inclusão no mercado de trabalho, a circulação é vista como um movimento rotacional, que visa à homogeneidade mediante a circularidade.

Atualmente, na estabilidade da racionalidade neoliberal brasileira, podemos reconhecer algumas mudanças no campo escolar que obtiveram maior potência a partir do ano de 2003. Essas mudanças tratam de novas ênfases, pois não temos o apagamento

⁴ Ao contrário do que muitos pensam, a norma não objetiva a exclusão; ela não tem como função excluir ou rejeitar, mas, ao contrário, “ela está sempre ligada a uma técnica positiva de intervenção e de transformação, a uma espécie de poder normativo” (FOUCAULT, 2002, p.62) que abandona o foco repressivo e se torna produtivo.

da ideia de circulação; o que temos são novas formas de nos mantermos em constante visibilidade. Assim, podemos pensar que a inclusão funciona como uma estratégia de *fluxo-habilidade*, que busca (re)configurar os espaços escolares e as ações realizadas na escola, mas, principalmente, age sobre o currículo escolar (RECH, 2013). Nesse câmbio de ênfase, configura-se como objetivo principal a movimentação dos sujeitos. O intuito está em causar um movimento para “fazer sair”, para fazer com que o aluno chamado de “aluno incluído” permaneça o menor tempo possível no espaço escolar. Esse “permanecer o menor tempo possível” explica-se quando pensamos que a lógica inicial da proposta de inclusão se inverte, fazendo-se o seguinte movimento: os alunos com deficiência ingressam na escola regular e, posteriormente, têm a chance de ingressar no mercado de trabalho.

Assim, parte-se da obrigatoriedade do ensino na escola regular, tendo-se agora, cada vez mais, a Escola Especial como um local para apoio pedagógico — o que tem sido anunciado de forma mais direta desde 2008, com a promulgação da *Política Nacional*. Um dos objetivos é a inserção dos alunos com deficiências no mercado de trabalho e, para aqueles que conseguirem, o ingresso na universidade. De acordo com o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), “um dos mais interessantes desafios de hoje para as empresas brasileiras na área de gestão de pessoas é desenvolver uma ação competente para a inclusão das pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho” (IBDD, 2008, p. 13). Para o Instituto, essa é uma meta fundamental, pois “as empresas têm potencial para agir em favor da sociedade” (IBDD, 2008, p. 7), o que ocasionaria mudanças positivas e novos padrões de vida. Para isso, entendo que uma lógica em modelo circular não seria mais suficiente. Torna-se produtivo pensar a inclusão também a partir da ideia de fluxo.

METODOLOGIA

Com o objetivo de perceber a aproximação entre a escola e a empresa, foi necessário fazer um recuo — não um recuo histórico longo, mas um recuo próximo e interessado — de inspiração genealógica. A pesquisa que se utiliza da genealogia para pensar não busca pela origem das coisas com o intuito de descobrir a verdade absoluta, a perfeição. Ao contrário, interessa-se pela proveniência e pela busca da emergência, a fim de perceber as condições que possibilitaram certo objeto, prática, conceito emergir em uma determinada época e não em outra.

Nesse sentido, em busca de materiais que contribuíssem para tal empreendimento, passei a procurar, em diferentes bases de dados nacionais, por programas, projetos e políticas que tivessem a inclusão como pano de fundo e aproximassem escola e empresa. Tais materiais foram tomados “como práticas de um tempo, práticas que fazem mais do que nomear e regular a população, mas que, ao fazer isso, produzem posições, outras práticas e até mesmo os sujeitos que vivem sob essas políticas” (LOPES; FABRIS, 2013, p. 80). Optei por analisar alguns documentos — organizados nas últimas três décadas —, que são vistos como “orientadores”, ou seja, que orientam grande parte das práticas desenvolvidas com os jovens com deficiência tanto na escola quanto nos espaços profissionais. Com o intuito de facilitar a organização analítica, tais documentos foram divididos em dois grupos.

No primeiro grupo, chamado de *Conjunto de documentos governamentais*, selecionei os seguintes documentos: *Programa de Expansão da Educação Profissional (PROEP)*; *Plano Nacional de Qualificação (PNQ)*; *Documento Políticas Públicas para a Educação Profissional e Tecnológica*; *Programa Jovem Aprendiz*; *Manual: A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*; *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência*; *Manual da aprendizagem*; e *Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (Pronatec)*. Já para o segundo grupo, chamado de *Conjunto de documentos do 2º Setor articulados com ações do 3º Setor*, fiz uso de alguns documentos organizados na esfera privada em articulação com o chamado “Terceiro Setor”⁵. São eles: *Manual: O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência (Instituto Ethos)*; *Programa Aprendiz Legal*; *Cartilha: Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença (IBDD)*; *Cartilha IBDD dos direitos da pessoa com deficiência (IBDD)*; *Programa Senai de Ações Inclusivas (PSAI/SENAI)*; e *Relatório do Programa Senac de Gratuidade e outras ações sociais (SENAC)*.

⁵ Conforme o Relato Setorial *Terceiro setor e desenvolvimento social*, organizado pelo BNDES, o terceiro setor constitui-se na esfera de atuação pública não-estatal, “formado a partir de iniciativas privadas, voluntárias, sem fins lucrativos, no sentido do bem comum. Nesta definição, agregam-se, estatística e conceitualmente, um conjunto altamente diversificado de instituições, no qual incluem-se organizações não governamentais, fundações e institutos empresariais, associações comunitárias, entidades assistenciais e filantrópicas, assim como várias outras instituições sem fins lucrativos” (AS; GESET; BNDES, 2001, p. 4).

DESENVOLVIMENTO

Durante o desenvolvimento da pesquisa, investi fortemente na noção de fluxo — entendida como ato ou efeito de fluir —, pois a mesma ajudou-me a pensar em um movimento que não é mais de retorno, mas que adquire *status* quando pensamos que ele está disposto sob uma racionalidade neoliberal, que visa não somente ao consumo, mas à competição (RECH, 2013).

A tentativa de pensarmos a noção de fluxo conjuntamente com a noção de habilidade pode ser justificada se olharmos para algumas palavras-chave do nosso cotidiano atual. Expressões como *autonomia*, *adaptabilidade*, *criatividade*, *competências*, *flexibilidade*, *liderança* e *talento*, sempre combinadas com o desejo de inovação, estão presentes não apenas na atmosfera empresarial, mas também por todo o campo educacional. Se pensarmos nas práticas de inclusão vistas nos espaços empresariais, torna-se interessante problematizar também como a inclusão de pessoas com deficiência é percebida dentro da empresa. De acordo com Melissa Santos Bahia (2006), autora do livro *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: contratando pessoas com deficiência*, a inclusão no mercado de trabalho é um direito de todos, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que as pessoas apresentem. Sendo assim, cabe a cada empresa organizar a sua dinâmica para incluir os colaboradores com deficiência e fazer com que essa inclusão seja realizada com qualidade.

Mas por que incluir pessoas com deficiência nas corporações? Quais os ganhos que as empresas terão com essas práticas? Qual a importância da inclusão no mundo corporativo? Perguntas como essas fazem parte do cotidiano empresarial desde que as questões referentes à diversidade, com relação ao respeito às diferenças, somadas ao desejo de equidade, começaram a ser valorizadas também no mercado de trabalho. Atualmente, nas empresas, podemos perceber que a temática da inclusão é facilmente ligada à noção de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Sobre isso, Bahia (2006) explica que a RSE tem se firmado como um modelo de gestão, sendo que um dos principais temas abordados por ela é a valorização da diversidade nas organizações.

Nos materiais analisados, percebeu-se que a inclusão é vista como uma possibilidade de trazer ganhos para a empresa. Porém, para isso, espera-se que ela seja proposta de forma a respeitar tanto os objetivos da corporação quanto a singularidade dos colaboradores incluídos, o que traria ganhos de produtividade. Ao encontro disso,

para o Instituto Ethos (2002), incluir pessoas com deficiência nas empresas pode ser uma forma de obter muitos resultados proveitosos. Um dos maiores ganhos é o de imagem, pois “Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude”. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 19).

Nesse sentido, incluir pessoas com deficiência na empresa significa transformar (para melhor) a imagem dela. Tal constatação foi confirmada na pesquisa *Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro*, realizada no ano 2000, pelo Instituto Ethos em parceria com o jornal Valor Econômico e a Indicator Opinião Pública. Os resultados mostraram que a sociedade estava “abrindo os olhos” para as questões referentes à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ficou comprovado que as empresas que recrutavam e inseriam funcionários com deficiência começaram a ser bem vistas pela sociedade. Consequentemente, seus produtos eram aceitos com maior facilidade pelos consumidores.

RESULTADOS

A transição dos alunos com deficiência da escola para o mercado de trabalho alimenta a racionalidade neoliberal e contribui para que a sua principal engrenagem (a economia) não perca força e o seu movimento. O neoliberalismo, pensado não só como um conjunto de ideias políticas e econômicas capitalistas, mas como uma forma de vida, dentre vários aspectos, visa à competitividade e à “diminuição” do Estado. Ele repassa a cada indivíduo a responsabilidade pela busca de alternativas que permitam a sua inserção na lógica do consumo e, com isso, objetiva o fortalecimento do mercado através do estímulo à competição. Nessa lógica competitiva, a escola precisa aprender a empregar, pois cada vez mais é perceptível a mobilização pelo ingresso dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, pelo tão almejado movimento de passagem da escola para a empresa.

Nos materiais analisados, fica visível o quanto a mobilização social se torna um investimento necessário e, ainda, o quanto ela se alia à noção de cidadania, por exemplo, em benefício da proposta de incluir a todos, pois “a pessoa com deficiência, na qualidade de cidadã brasileira, tem direito a uma vida digna, exercendo de forma plena sua cidadania” (IBDD, 2009, p. 5, grifo meu). Outro exemplo está relacionado à

possibilidade de ampliação do público consumidor da empresa, já que ela “[...] deve estar atenta para as demandas das pessoas com deficiência que são consumidoras de seus produtos” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 32). Isso se explica da seguinte forma: a partir do momento em que a empresa passa a incluir colaboradores com deficiência, torna-se recomendável que ela também procure investir em produtos para esse segmento da sociedade.

Portanto, pode-se afirmar que no discurso empresarial dos dias atuais é recorrente a ideia de que a inclusão traz ganhos para a empresa, pois a auxilia a obter lucro e produtividade e a ser reconhecida como uma empresa inclusiva e socialmente responsável. É claro que não se pode deixar de mencionar que, ao incluir pessoas com deficiência, a empresa está movendo esforços que vão ao encontro da necessidade de cumprimento da cota estabelecida pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que prevê a contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de cem funcionários. A empresa que não cumprir a cota poderá ser multada de acordo com as exigências expressas na Portaria Interministerial MPS/MF Nº 19, de 10 de janeiro de 2001. A necessidade de criar ações desse tipo faz com que a empresa implemente, cada vez mais, práticas inclusivas ligadas aos projetos de Responsabilidade Social Empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das incursões nos materiais de análise 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. É por meio desse movimento de fluxo que a inclusão dos jovens com deficiência se reorganiza, ou seja, 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, para que eles desenvolvam as habilidades necessárias em ambos os espaços.

REFERÊNCIAS

AS; GESET; BNDES. **Terceiro setor e desenvolvimento social**: Relato Setorial Nº 3. Elaborado por: Cláudia Soares Costa e Gabriel Rangel Visconti. Rio de Janeiro: BNDES, 2001.

ATINC, TamarManuelyan. Prefácio. In: BANCO MUNDIAL. **Aprendizagem para Todos: Investir nos Conhecimentos e Competências das Pessoas para Promover o Desenvolvimento. Estratégia 2020 para a Educação do Grupo Banco Mundial. Resumo Executivo.** Washington: Gimba Media Group, 2011.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 112 p.

BANCO MUNDIAL. **Aprendizagem para Todos: Investir nos Conhecimentos e Competências das Pessoas para Promover o Desenvolvimento. Estratégia 2020 para a Educação do Grupo Banco Mundial. Resumo Executivo.** Washington: Gimba Media Group, 2011, 10 p.

_____. **Relatório Anual de 2013: um mundo sem pobreza.** Washington, USA: Banco Mundial, 2013. 57 p.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.** Brasília: MEC; SEESP, 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

_____. **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: 25 fev. 2016.

_____. **Portaria Interministerial MPS/MF Nº 19,** de 10 de janeiro de 2001. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir.** História da violência nas prisões. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

_____. **Em defesa da sociedade.** Curso no *Collège de France* (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 2005.

_____. **Segurança, Território, População.** Curso no *Collège de France* (1977-1978). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GADELHA, Sylvio. **Biopolítica, governamentalidade e educação: introdução e conexões,** a partir de Michel Foucault. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009. 238 p.

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.

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

MENEZES, Eliana C. P. **A maquinaria escolar na produção de subjetividades para uma sociedade inclusiva**. 2011. 189f. Tese (Doutorado em Educação) -- Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), São Leopoldo, 2011.

RECH, Tatiana Luiza. A inclusão educacional como estratégia biopolítica. In: FABRIS, Elí T. H; KLEIN, Rejane Ramos. (Org.). **Inclusão e Biopolítica**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013. p. 25-44. (Coleção Estudos Foucaultianos).

THOMA, Adriana da Silva; HILLESHEIM, Betina. Apresentação. In: THOMA, Adriana da Silva; HILLESHEIM, Betina. (Org.). **Políticas de Inclusão: gerenciando riscos e governando as diferenças**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2011. 308 p.