

Estudar e Trabalhar na Itália: instrumentos e procedimentos para a inclusão de pessoas com deficiência

Studying and living in Italy: tools and procedures to include disabled people

Catia Giaconi

Maria Beatriz Rodrigues

Resumo:

A Itália é conhecida por boas práticas de inclusão educacional e laboral. Um conjunto orgânico de leis permite o pleno acesso à educação e ao trabalho, garantindo direitos e recursos necessários às pessoas com deficiência, suas famílias e organizações que as acolhem. A evolução do quadro normativo italiano, tem resultado no desenvolvimento de um arcabouço teórico-conceitual em pedagogia e didática especial, para dar conta das constantes mudanças e demandas das instituições e da sociedade. Esse trabalho examina a evolução das leis que transformaram a Itália em vanguarda na inclusão social, assim como os diferentes momentos e abrangência das mesmas no tocante a participação de pessoas com deficiência na educação e no trabalho.

Palavras-chave: Inclusão escolar. Inclusão laboral. Legislação inclusive. Estágios evolutivos da inclusão.

Abstract:

Italy is known for the best practices on educational and labour inclusion. An organic set of laws allows a full access to education and work, ensuring rights and necessary resources to disabled people, their families and organisations hosting them. The evolution of the Italian regulatory framework has resulted in the development of a theoreticand conceptual structure on special pedagogy and didactics, to follow the constant changes and demands of the institutions and society. This paper examines the evolution of laws that transformed Italy in the forefront in social inclusion as well as the different moments and scope of them concerning the participation of people with disabilities in education and work.

Keywords: Educational inclusion. Labour inclusion. Inclusive laws. Evolutive stages of inclusion.

GIACONI, Catia; RODRIGUES, Maria Beatriz. Estudar e Trabalhar na Itália: instrumentos e procedimentos para a inclusão de pessoas com deficiência. *Informática na Educação: teoria e prática*, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 93-108, jul./dez. 2015.

1 Introdução

Há muito tempo, a Itália tem sido reconhecida por desenvolver boas práticas de inclusão escolar de crianças e adolescentes com deficiência, desde as séries iniciais até a universidade, e de inclusão de adultos no mundo do trabalho. Um conjunto orgânico e articulado de leis permite garantir o pleno direito à educação às pessoas com deficiência, assim como dá suporte e orientação às famílias e às instituições envolvidas.

A evolução do quadro normativo italiano, tem trazido consigo a implementação de uma estrutura teórico-conceitual em pedagogia e didática especial. Para a discussão dessa desenvolvimento teórico-prático, individualizamos três grandes etapas evolutivas da inclusão no país, que marcaram importantes mudanças:

- da exclusão à inserção;
- da inserção à integração;
- da integração à inclusão.

Essas três etapas representam os três grandes paradigmas da pedagogia especial na Itália¹. O fechamento das escolas especiais e a inserção de alunos com deficiências em classes regulares, assinalou uma grande mudança cultural e de acessibilidade às estruturas escolares (CANEVARO, 2007).

A discussão científica e, em decorrência a legislativa, com o passar do tempo, interessou-se cada vez mais na participação ativa dos alunos com deficiências na vida escolar. A integração e ativação de instrumentos e de projetos educativos, didáticas e práticas educativas decorrentes, passaram a ser o foco da discussão. A figura profissional relevante e instituída nesse período, como corresponsável pela formação de estudantes com deficiência, foi o professor de apoio (*sostegno*), profissional que continua prioritário nos cursos universitários de formação de educadores.

Nos diferentes estágios evolutivos da inclusão, percebe-se a contínua e gradativa introdução de um conceito de escola de todos e para todos. Por exemplo, mais recentemente, a atenção e os esforços inclusivos moveram-se em direção às Necessidades Educativas Especiais e os Transtornos Específicos de Aprendizagem garantindo, por meio de leis específicas, o direito de estudar, de ser entendido e atendido. Esses grupos eram desconsiderados na legislação pois não podem ser classificados,

¹ O conceito integração não assumiu, no contexto italiano, o sentido similar àquele recorrente na literatura especializada brasileira. Durante vários anos integração foi o conceito predominante, mesmo quando era referido um processo de ampla adaptação contextual e de mudanças institucionais para favorecer a presença do aluno com deficiência. Desse modo, os conceitos de integração e inclusão devem ser identificados, no debate proposto pelo presente texto, como similares e contínuos (GIACONI; RODRIGUES, 2014).

necessariamente, como pessoas com deficiências. Esse é mais um exemplo do quanto o avanço científico e o investimento em pesquisas contribuem para o aperfeiçoamento da legislação.

Nessa mesma perspectiva da qualidade de vida de pessoas com deficiência, o contexto e a legislação italianos garantem também o direito de inserção, integração e inclusão no mundo do trabalho (GIACONI; RODRIGUES, 2014). A seguir, examinaremos alguns pontos importantes dos diferentes estágios evolutivos da inclusão na Itália para, de um lado, entender o modelo como proposto ao longo do tempo e, por outro, tecer considerações sobre a sua operacionalidade, finalidades e integração dos diferentes dispositivos legislativos, para o atendimento das necessidades de inclusão social das pessoas com deficiência.

2 A inserção Escolar das Pessoas com Deficiência

Os primeiros esforços legislativos em direção à superação das classes especiais, foram dois: a Lei 118/1971² e a Lei 517/1977³. A primeira, em seu artigo 28⁴, colocava que a instrução obrigatória pode acontecer em classes regulares na escola pública. Com tal lei, o modelo de escolas especiais foi superado mas

² Legislação sobre normas a favor de mutilados e inválidos civis. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1971-03-30;118!vig=>>> Acesso em: 18 dez. 2015.

³ Legislação sobre normas para avaliação de alunos e sobre a abolição de exames de dependência, entre outras. Disponível em: <http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/1517_77.html> Acesso em: 20 jul. 2015.

⁴ Artigo da referida lei garante aos mutilados e inválidos civis, não autossuficientes, que frequentam a escola obrigatória ou cursos de qualificação profissional mantidos pelo Estado, o transporte gratuito, a supressão de barreiras arquitetônicas e a assistência durante o período escolar, como formas de facilitação da frequência escolar e inclusão de pessoas com deficiência.

não abolido, porque prescrevia a *inserção* de alunos com deficiência em classes regulares, por iniciativa das famílias. Para favorecer a inserção assegurava o transporte, o acesso aos prédios escolares mediante superação de barreiras arquitetônicas e a assistência durante o horário da escola para alunos mais graves.

A Lei 517/1977, por sua vez, estabeleceu com mais clareza os pressupostos, condições, instrumentos e finalidades para a *integração escolar* de alunos com deficiência, dentro de uma proposta de reforma da escola, que previa mudanças: na programação, na flexibilidade, nas atividades integrativas, na função formativa da avaliação e na abolição dos exames de recuperação. A *integração escolar* dos alunos com deficiência é colocada em prática, por meio da adaptação do programa escolar e da assunção de um projeto integrador, com o envolvimento de vários atores: comunidade escolar (grupo de professores ou conselho de classe), professores especializados, e especialistas sócio sanitários (profissionais do sistema nacional de saúde italiano).

Essa lei qualificou o modelo italiano como precursor internacional da inclusão total, valor inovador e decisivo para a construção da escola para todos. Foi uma escolha corajosa, que obrigou a realidade escolar italiana a se adaptar, assim como favoreceu o desenvolvimento conceitual na área da pedagogia especial. Essa experiência de transformação da escola propiciou elaborações e aprofundamentos de vários tipos: análises teóricas, práticas, estratégias operacionais, modelos de intervenção e de colaboração, percursos de formação, entre outros (IANES, 2006).

3 O Direito à Integração

Nos anos noventa, a Lei 104/1992⁵ assinalou uma etapa fundamental nas vidas de pessoas com deficiência e de suas famílias, porque colocou o direito à integração entre os direitos fundamentais da pessoa e do cidadão. A lei, aprovada em 5 de fevereiro de 1992, foi chamada de *Lei Quadro para a assistência, integração social e direitos de pessoas com deficiência*, uniu e integrou legislações precedentes tornando-se o ponto de referência normativo da integração escolar e social.

A lei traz a abordagem de *cuidado educativo* dos alunos com deficiência, realizada em um percurso formativo individualizado, que conta com a participação de vários sujeitos institucionais. Um decreto presidencial, de 24 de fevereiro de 1994⁶, individua quais os sujeitos institucionais envolvidos e as competências específicas a serem desenvolvidas, por meio de instrumentos como Diagnóstico Funcional (DF), Perfil Dinâmico Funcional (PDF), Plano Educativo Individualizado (PEI). Esses instrumentos foram posteriormente integrados e modificados pelo decreto nº 185/2006⁷ (BONOMO, 2007). Passaremos a examinar alguns artigos da lei que são fundamentais para a discussão feita nesse trabalho.

O artigo 12, por exemplo, refere-se ao direito à educação e à instrução e, em particular modo, garante a inclusão de crianças com deficiência desde muito pequenas, de 0 a 3 anos, em berçários e creches; garante também o di-

⁵ Lei para a assistência, integração social e direitos das pessoas com deficiência. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02-05;104!vig=>>> Acesso em: 12 jun. 2015.

⁶ Ato para direcionamento e coordenação, com relação às tarefas e atribuições das unidades sanitárias para com alunos com deficiência. Disponível em: <<http://www.edscuola.it/archivio/norme/decreti/dpr24294.html>> Acesso em: 12 jun. 2015.

⁷ Decreto presidencial sobre modalidades e critérios para individualização e assistência a alunos com deficiência por parte das unidades de saúde. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:2006-02-23;185>> Acesso em: 12 jun. 2015

reito à educação em classes regulares, em instituições de ensino de todos os tipos e graus, desde a pré-escola, até o ensino superior. No mesmo artigo, é evidenciado o papel da integração escolar como promotora de desenvolvimento das potencialidades de pessoas com deficiência na aprendizagem, na comunicação e nas relações sociais. Além disso, preconiza o direito à educação e à instrução, como algo que não pode ser impedido por dificuldades de aprendizagem, ou por outras limitações decorrentes das deficiências.

O artigo 13 especifica os princípios da integração escolar: a obrigatoriedade de assistência à autonomia e à comunicação dos alunos com deficiências motoras e sensoriais, de responsabilidade do governo local⁸, assim como a garantia de professor especialista para atividades de apoio (*sostegno*) em classe, de responsabilidade do Estado. As atividades didáticas de apoio realizadas por professores especializados, em áreas disciplinares específicas, são definidas pelo Perfil Dinâmico Funcional e pelo consequente Plano Educativo Individualizado, que serão detalhados a seguir. Os professores de apoio assumem a coo-titularidade das classes em que operam, participando da programação educativa e didática, da elaboração de provas, dos conselhos de classe e das reuniões de professores.

A lei estabelece os instrumentos necessários para o exercício dos direitos à instrução e à educação, que são:

- Perfil Dinâmico Funcional (PDF)

⁸ *Enti Locali*, tradução nossa como governo(s) local(is). Administração pública de competência limitada ao âmbito territorial, relacionada com os interesses públicos de determinada população. Expressão de uso legislativo específico, relacionada às divisões territoriais italianas: Região, Província, Comune (Prefeitura). No caso de alunos ou trabalhadores com deficiência pode tratar-se do Serviço Social da Prefeitura, Postos de Atendimento, Serviços de Avaliação para invalidez civil, etc.; ou seja, diversas instituições públicas que se ocupam, direta ou indiretamente, da inclusão escolar e laboral.

- Plano Educativo Individualizado (PEI)

Esses instrumentos permitem a análise e a descrição das facilidades e dificuldades educativas das pessoas com deficiência, nas diversas áreas funcionais. Com base nos dados do PDF, o PEI é elaborado com detalhamento de objetivos, estratégias educativas e didáticas, mediadores necessários à real integração escolar e participação dos sujeitos no processo de ensino-aprendizagem. Os sujeitos institucionais envolvidos (ASL⁹, Governos Locais) formulam seus respectivos projetos, suas contribuições na elaboração do PEI:

- Projeto de reabilitação, de responsabilidade da ASL
- Projeto de socialização, de responsabilidade dos Governos Locais.

O artigo 16 estabelece os procedimentos de avaliação de rendimento, provas e exames. Na avaliação de alunos com deficiência é indicado aos professores, com base no PEI, as disciplinas em que foram adotados critérios didáticos específicos, atividades integradoras de apoio, mesmo aqueles utilizados em substituição parcial a conteúdos programáticos de algumas disciplinas. O mesmo artigo prevê que na escola obrigatória sejam predispostas provas de exame correspondentes aos conteúdos ensinados e passíveis de avaliar o progresso do aluno quanto às potencialidades e níveis de aprendizagem. Além disso, na escola secundária para os alunos com deficiência são consentidas provas equivalentes e tempo mais longo para efetua-las, na presença de assistente, para auxiliar na autonomia e comunica-

⁹ *Azienda Sanitaria Locale* (ASL), tradução nossa como Serviço Nacional de Saúde, empresas públicas regionalizadas com autonomia gerencial, patrimonial e contábil. É um órgão responsável pelo atendimento em saúde da população, composto por três estruturas complexas: hospitais, serviço sócio sanitário e prevenção.

ção. Isso se aplica a avaliação de rendimento e à realização de exames ao longo da trajetória escolar, durante os quais os alunos com deficiência podem utilizar auxílios e soluções assistivas necessárias ao seu desempenho.

A avaliação de alunos com deficiência é retomada no regulamento DPR nº 122/2009¹⁰. Especificamente, o artigo 9 coloca em evidência como a avaliação dos alunos com deficiência deve ser realizada, com base no que é desenvolvido no PEI e expressa, ao final, em notas decimais. Para o exame conclusivo do primeiro ciclo as provas são adaptadas, a partir de progressos feitos em relação às potencialidades do aluno e os níveis de aprendizagem desenvolvidos. O valor das provas adaptadas é equivalente ao das provas padrão e serve para a obtenção do diploma correspondente. Os alunos com deficiência que não conseguem atingir a aprovação recebem um atestado, chamado de crédito formativo, que permite a inscrição nas séries sucessivas e, portanto, a continuidade dos estudos. Enfim, para o exame do segundo ciclo, os alunos com deficiência prestam exames segundo modalidades previstas pelo artigo 318 da TU nº 297/1994¹¹.

4 Linhas de Ação Para uma Escola Inclusiva

Nessa parte faz-se referência à Nota 04.08.2009¹² (ITÁLIA, 2009), ou seja, a nomi-

nada *Linhas de ação para a integração escolar dos alunos com deficiência*". O documento é composto por uma introdução e três partes:

- *O Novo Cenário: o contexto como recurso*
- *A Organização*
- *Papel Inclusivo da Escola.*

A primeira parte consiste de uma releitura da legislação italiana de inclusão escolar à luz de um novo princípio constitucional de autonomia escolar, inspirado na Convenção Mundial dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) de 2006, ratificada pela Itália com a Lei nº 18/09¹³; assim como no *International Classification of Functioning* (CIF)¹⁴. Esse último, introduz novos critérios de avaliação do funcionamento do corpo humano no contexto sócio-ambiental, que superam a visão sanitária, unilateral, da deficiência, substituindo-a por uma abordagem biopsicossocial. Essa visão macro e integrada é proposta como orientação ao trabalho na escola.

A segunda parte ocupa-se das responsabilidades das diferentes instituições no processo inclusivo, reforçando o modelo de descentralização dos Ministérios para Escritórios Escolares Regionais. A proposta operacional é de constituição de grupos de trabalho interinstitucionais por região, com o propósito de coordenar grupos provinciais e outros possíveis grupos de zonas específicas.

A terceira parte detalha as tarefas de to-

¹⁰ Decreto do Presidente da República que regulamenta a avaliação de alunos com deficiência, revendo e integrando normativas anteriores, o decreto 137/2008 e a Lei 169/2008. Disponível em: <http://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf> Acesso em: 23 ago. 2015.

¹¹ Texto Único do Decreto Legislativo. Disponível em: <http://archivio.pubblica.istruzione.it/comitato_musica_new/normativa/allegati/dlgs160494.pdf> Acesso em: 23 ago. 2015.

¹² Sobre normativas para a inclusão escolar de alunos com

deficiência. Disponível em: <<http://www.fismolise.it/Content/Files.ashx?Folder=Files&File=LINEE%20GUIDA%20INTEGRAZIONE%20SCOLASTICA.pdf>> Acesso em: 12 jul. 2015.

¹³ Ratifica e coloca em ação a referida Convenção da ONU e institui o Observatório Nacional sobre as condições das pessoas com deficiência. Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/09018l.htm>> Acesso em: 30 ago. 2015.

¹⁴ Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF) em português, proposto pela Organização Mundial da Saúde como uma nova norma para descrever e avaliar saúde e deficiência.

dos os sujeitos envolvidos na inclusão escolar: as organizativas do diretor escolar, as didáticas dos professores do conselho de classe, as operacionais dos colaboradores da escola e, inclusive, as da família. É enfatizado o papel estratégico do diretor de escola, afirmando suas responsabilidades fundamentais: de formação das classes, de constituição do grupo de trabalho da instituição (artigo 15 da Lei nº 104/1992); de constituição de grupos de trabalho de casos específicos (artigo 12 da referida lei); e, de organização da qualificação dos profissionais da escola (Nota Ministerial nº 4798/2005¹⁵).

O texto estabelece critérios de acolhimento dos alunos com deficiência, que devem ser programados e organizados no Plano de Oferta Formativa (POF) das escolas. O acolhimento deve ser traduzido em termos didáticos e de orientação ao trabalho docente em classe, para que ocorra a maior integração possível dos alunos com deficiência e o programa desenvolvidos pelos colegas. Só excepcionalmente pode-se programar (decidido por um colegiado) um PEI que, no interesse do aluno, preveja atividades externas à classe a qual pertence. O documento condena práticas que favoreçam o estigma, como por exemplo, a constituição de grupos compostos somente por alunos com deficiência. Outra prática desencorajada é a delegação de atividades com alunos com deficiência, exclusivamente, a professores de apoio. As atividades devem ser compartilhadas com a classe e com os professores curriculares. Por essas razões faz-se necessário que o diretor estimule a formulação do PEI desde o ingresso do aluno com deficiência na escola, com uma orientação ampla de projeto de vida,

de socialização e voltado para atividades que estimulem as capacidades do estudante. Para auxiliar nesse processo, estimula-se a promoção de redes entre escolas visando a troca de experiências e para que funcionem como pontos de referência de coordenação, documentação, formação e consultoria.

O texto enfatiza a corresponsabilidade dos docentes de alunos com deficiência, a importância do envolvimento de todos no processo de ensino-aprendizagem e na responsabilidade com relação à avaliação. A esse propósito, sublinha-se que:

A avaliação em decimais, comunicada no PEI, que constitui o ponto de referência para as atividades educativas em favor do aluno com deficiência. Recomenda-se que a avaliação em questão deva ser sempre considerada como avaliação de processos e não somente como avaliação de desempenho. (ITÁLIA, 2009, tradução nossa)

A terceira parte do documento conclui-se com uma pequena seção, sobre os direitos e envolvimento das famílias no processo de integração, presentes no artigo 12 da Lei nº 104/1992, segundo o qual as famílias têm direito a acompanhar o processo de formulação e avaliação do PDF e do PEI. A família também tem direito a consultar a documentação relativa ao processo de integração. As reuniões dos grupos de trabalho na escola devem ser convocadas em horários favoráveis à presença das famílias.

No geral, encontramos significativas transformações no documento *Linhas de Ação Para a Integração Escolar dos Alunos com Deficiência*, principalmente nos seguintes planos:

Cultural e pedagógico, a ideia de que a condição de deficiência não seja reconduzida somente ao déficit psicofísico e seja, ao invés, a resultante de uma interação entre situação e

¹⁵ Nota sobre a programação da integração de alunos com deficiência por parte das instituições escolares. Disponível em: <http://www.edscuola.it/archivio/norme/circolari/nota_27_luglio_05.htm> Acesso em: 14 ago. 2015.

deficiência, contexto social, elementos de facilitação ou de obstáculo ativos no ambiente do sujeito com deficiência. Os novos sistemas de classificação da deficiência, baseados no CIF, levam em conta o perfil dinâmico e social da deficiência. Enfim, a conscientização de que um verdadeiro processo de inclusão não pode limitar-se somente à experiência escolar, mas que deve ser projetado para além, em direção ao futuro, para a construção de um verdadeiro projeto de vida.

No plano **jurídico e institucional**, faz-se oportuno assinalar três aspectos: 1. O forte chamado ao direito à inclusão, fundado sobre uma interpretação dinâmica da Constituição e de documentos internacionais, mas que apenas pode ser tornado prático por meio de uma intervenção unânime e eficaz de todas as instituições envolvidas; 2. A exigência de que o POF seja explicitamente orientado à inclusão e dê testemunho concreto das escolhas da escola; e, 3. O papel propulsor do diretor da escola que, além de gerir os instrumentos administrativos, exerce uma efetiva função de liderança educativa, isso é, de orientação e guia pedagógico sobre as questões e os valores nos quais a escola pauta suas ações.

No **plano operacional, de projeção de ações**, é de notável interesse clara referência ao compartilhamento de responsabilidades entre todos os professores da escola, ou seja, de que a inclusão dos alunos com deficiência é um problema da classe (ou melhor, da escola) e não somente do professor de apoio. É também enfatizada a preferência por didáticas ativas e cooperativas (*cooperative learning*), como instrumentos capazes de valorizar a diversidade e a inteligência dos alunos com deficiência. Há uma explícita proibição de práticas de segregação, assim como da imprópria utilização de figuras de apoio para outras finalidades, que

não sejam as relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência.

5 Inserção e Integração Laboral

O quadro legislativo para a tutela e inclusão do trabalhador com deficiência é muito rico. Entre as leis mais importantes está a nº 68/1999¹⁶, chamada de *Normas sobre os direitos ao trabalho das pessoas com deficiência*, que detalharemos a seguir. Porém, percorrendo o caminho feito até ela, considera-se oportuno colocar em evidência a Lei nº 482/1968¹⁷, que já garantia o direito ao trabalho e a obrigação de reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência (PCD) em empresas e, entre os sujeitos destinatários de vagas, os doentes mentais e os com deficiência intelectual (que chamaremos de deficiências psicossociais, daqui em diante).

A Lei Quadro nº 104/1992, mencionada acima, já propunha a inclusão de sujeitos com deficiências psicossociais. Posteriormente, na diretiva 68/1999, alguns aspectos pouco claros dessa legislação são retomados. A tarefa primária dessa lei é a remoção de condições potencialmente invalidantes, com o objetivo de garantir os direitos dessas categorias e favorecer a integração social. Apesar do tempo transcorrido, a lei continua em vigor, mas, sobretudo, é reconhecida por prever em seu texto o cuidado, a integração social e laboral dos sujeitos com deficiência, assim como alguns benefícios aos seus acompanhantes. Um trabalhador que assiste o familiar com deficiência grave, tem direito a duas horas diárias fora do

¹⁶ Lei ainda em vigor para a admissão de pessoas com deficiência em empresas (ITÁLIA, 1999).

¹⁷ Que normatiza as admissões obrigatórias de pessoas com deficiência em empresas públicas e privadas. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1968-04-02;482>> Acesso em: 28 ago. 2015.

trabalho para esse fim, sem que sua remuneração seja afetada. No caso de crianças com deficiência grave, essa concessão é válida até quando completam três anos de idade. A preocupação com a pessoa que assiste o deficiente era até então inédita na legislação.

Em relação à inclusão laboral de pessoas com deficiência, a lei indicava os governos locais, os centros de trabalho dirigido (colocação e treinamento de mão de obra), instituições e cooperativas sociais, devidamente inscritos nos órgãos competentes, como sendo as estruturas que se ocupavam dessa tarefa. Até este estágio legislativo, não ficavam ainda completamente claros os direitos e deveres dos trabalhadores com deficiência e de seus empregadores.

Às Regiões¹⁸ eram oferecidas oportunidades e facilidades para permitir aos deficientes acessarem os locais de trabalho ou realizarem suas atividades autonomamente. Outra tarefa das Regiões era oferecer auxílios e estímulos aos empregadores que assumissem pessoas com deficiência (PCD), para que adaptassem da melhor forma possível os ambientes de trabalho.

6 A Lei nº 68/1999 e a Inclusão Laboral

A lei, com seus vinte e três artigos, definiu de maneira precisa os direitos, os instrumentos e as modalidades de promoção da inclusão no trabalho. Aplica-se a sujeitos com deficiência visual, com cegueira total ou que têm um décimo de grau em ambos os olhos, aos deficientes auditivos desde o nascimento, aos sujeitos que apresentam deficiências físicas, psíquicas, físicas ou sensoriais, aos deficientes psicos-

sociais, em idade de trabalho. As deficiências para serem enquadradas nessa lei, necessitam causar redução da capacidade laboral em 45% ou mais, o que deve ser reconhecido por meio de uma comissão de avaliação de invalidez civil. Nos casos em que o trabalhador sofreu um acidente de trabalho, ou desenvolveu uma doença que causou o estado de deficiência, o empregador deve continuar assegurando a sua ocupação.

Talvez a contribuição mais importante dessa lei tenha sido a introdução de um novo conceito, que a partir desse momento foi sempre colocado em primeiro lugar quando se trata de inclusão de sujeitos com deficiência no mundo do trabalho: a colocação dirigida. Definida no art. 2, a colocação dirigida, apresenta-se como:

Uma série de instrumentos técnicos e de apoio que permitem avaliar adequadamente as pessoas com deficiência, suas capacidades laborais e de inseri-las nos postos adequados, por meio da análise dos postos de trabalho, formas de apoio, ações positivas e soluções dos problemas conexos com os ambientes, os instrumentos e as relações interpessoais nos locais cotidianos de trabalho e de relações. (ITÁLIA, 1999, tradução nossa)

Com certeza esse regulamento facilita a inclusão no trabalho da pessoa com deficiência e parece beneficiar também o empregador, que se encontra na posição de dever preencher a obrigação de admissão. Esse último pode indicar a posição que pensou em atribuir ao seu dependente PCD, assim como escolher uma pessoa específica que quer empregar, diretamente da lista do escritório de colocação de mão de obra.

A Direção Provincial do Trabalho (DPL) controla e verifica o respeito às normas de admissão de PCD e, em casos faltosos, elabora

¹⁸ Para compreensão de como é dividido o território italiano e as competências de cada instância, vide nota de rodapé nº 8.

relatórios de descumprimento e os envia aos órgãos competentes e à autoridade judiciária, para as sanções administrativas necessárias. As Regiões têm a tarefa de formar as listas de espera, segundo critérios que, mesmo não sendo uniformes nacionalmente, geralmente dão prioridade ao tempo de inscrição na lista de colocação, as condições econômicas, situação familiar, dificuldades de locomoção e grau de invalidez. Têm prioridade sobre essa classificação os sujeitos demitidos e com dificuldades para recolocação, as PCD demitidas por redução de quadro ou por outro motivo objetivo. As Províncias têm a tarefa de gerir as admissões, tanto no setor público quanto privado, seguindo a lista de espera dos centros provinciais para o emprego e colocação.

As novidades trazidas pela lei não se referem somente aos sujeitos destinatários do emprego, mas a todo o sistema de ocupação. Os empregadores, por exemplo, são figuras centrais na lei, que detalha obrigações e benefícios decorrentes da inclusão na empresa de um dependente com deficiência. A lei obriga a admissão de 7% de trabalhadores com deficiência a cada 50 dependentes, ao menos dois quando a empresa tem entre 36 e 50 dependentes e um só, se tem entre 16 e 35. Nesse último caso, a assunção é obrigatória somente frente a necessidade de um novo dependente. A solicitação de admissão deve ser apresentada aos órgãos competentes em 70 dias após o estabelecimento da obrigação. Por meio de uma convenção são estabelecidos o tempo, a descrição de tarefas e responsabilidades atribuídas ao trabalhador, as diversas formas de apoio e de tutoria, as verificações periódicas sobre o andamento do percurso formativo.

A admissão de um trabalhador com redução da capacidade laboral superior a 79%, ou com deficiência psicossocial, permite deduções

fiscais, que variam dependendo do tempo de serviço. Uma relação de trabalho com duração igual ou superior a oito anos permite ao empregador uma isenção total de contribuições previdenciárias e assistenciais, assim como uma cobertura para o empregador de 50%, quando há mais de cinco anos de trabalho. Além disso, o empregador recebe das Regiões uma contribuição de 60% do total do custo salarial anual por assunção para a primeira categoria de trabalhador e de 25% pela segunda categoria, chamada de *Incentivos à admissão*.

Sendo a adaptação do posto de trabalho fundamental para acolher o trabalhador com deficiência, as despesas realizadas pelo empregador são parcialmente reembolsadas. Outra contribuição vem das Regiões, que graças a um fundo financiam os programas regionais de inclusão laboral e os respectivos serviços, assim como as modalidades de funcionamento determinadas pelas leis regionais – Lei n.68/1999, art.14,1 (ITÁLIA, 1999).

As *Sanções e Disposições Finais Transitórias* da lei, em especial o artigo 15, preveem as consequências às empresas públicas e privadas, que não respeitem a obrigação de admissão. São estipuladas multas que, quando aplicadas, são destinadas ao fundo regional. As somas são atualizadas a cada cinco anos, pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, por meio de um decreto.

Após acolher a Lei nº 68/1999, as Regiões estabeleceram medidas específicas para os trabalhadores com deficiência, visando garantir proteção em diferentes períodos da vida, inclusive em situações de desemprego (Decreto Legislativo nº 181/2000¹⁹ e Decreto Presiden-

¹⁹ Decreto para facilitar o encontro entre demanda e oferta de trabalho. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2000;181>> Acesso em: 30 ago. 2015.

cial nº 442/2000²⁰). Quatro pontos disciplinares são considerados: apreciação, perda, conservação e suspensão²¹.

O mecanismo de apreciação refere-se à verificação da situação laboral das PCD inscritas nos escritórios de colocação de mão de obra. Foi instituído em 2003 e é realizado por meio de uma declaração de disponibilidade, onde o sujeito especifica se pretende manter-se inscrito nas listas de busca de emprego previstas na Lei 68/1999. Desse momento em diante, a pessoa inscrita fica sujeita às disposições da lei.

O mecanismo de perda é previsto no artigo 10:

Dispõe a decadência do direito à indenização por desocupação ordinária e o cancelamento da lista de colocação por um período de seis meses para o trabalhador que, por duas vezes consecutivas, sem motivo justificado, não respondeu à convocação, ou seja, recusou o posto de trabalho oferecido, correspondente aos seus requisitos profissionais e à disponibilidade declarada no ato de inscrição nas listas mencionadas. (ITÁLIA, 1999, tradução nossa)

Antes das reformas na legislação, havia previsões para o cancelamento dos trabalhadores da lista de colocação, como fica evidente na citação acima. Com as mudanças posteriores no processo de colocação de mão de obra (decretos acima mencionados), as listas foram eliminadas e foi introduzida uma nova disciplina geral para a aquisição e perda do chamado *estado de desocupação*. Essa normativa gené-

rica foi estendida aos trabalhadores com deficiência, com oportunas mudanças levando em conta suas condições de invalidez.

O mecanismo de conservação aplica-se aos trabalhadores com deficiência, considerando que geralmente trabalham em períodos intermitentes, temporários ou parciais, sujeitos a salário anual médio de 10.000 euros/ano.

As pessoas com deficiência inscritas em listas de colocação, que se encontram desempregadas, gozam de benefícios previdenciários e de assistência. As Regiões podem emitir certificados sobre a situação laboral desses sujeitos para que os mesmos não tenham os benefícios suspensos, enquanto os centros de colocação continuam a sua tarefa de assegurar ações e estruturas adequadas à inserção.

Após a reforma proposta pela lei, as Regiões elaboraram diretivas para o mercado de trabalho e de promoção da ocupação, dedicando-se em especial a políticas de inclusão de PCD no trabalho. Foi necessário definir quais métodos aplicar para os programas regionais e provinciais, quais competências atribuir às Regiões e às Províncias, introduzir o princípio de subsidiariedade horizontal, o Fundo Regional para a ocupação e os vários serviços para garantir a inclusão laboral. Sem especificar cada uma das temáticas apenas elencadas, pode-se verificar o empenho em aumentar a malha de serviços de apoio para as pessoas com deficiência e, por essa razão, fala-se em subsidiariedade horizontal, onde passam a fazer parte dos serviços de apoio também as organizações representativas de pessoas com deficiência, consideradas como o eixo das políticas de trabalho destinadas aos deficientes.

Enfim, graças ao Fundo a inclusão de trabalhadores com deficiência é facilitada por meio de incentivos aos empregadores para a remoção de barreiras arquitetônicas, aquisição

²⁰ Normas para a simplificação dos procedimentos de colocação de mão de obra. Disponível em: <<http://www.normativa.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2000-07-07;442!vig=>>> Acesso em: 30 ago. 2015

²¹ Eles se referem à colocação de trabalhadores desempregados, inscritos na lista dos chamados *escritórios de colocação* (equivalentes ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), no Brasil).

de instrumentos aptos a sustentar o percurso formativo e de trabalho. As verbas do Fundo provêm de diversas fontes e as Regiões devem prestar contas anuais ao Ministério do Trabalho, sobre admissões e tempo de permanência dos trabalhadores nas empresas. As contribuições e incentivos são garantidas para as admissões por tempo indeterminado e a concessão dos benefícios é subordinada à estabilidade da relação de trabalho. Em casos de demissão por justa causa, seguida pela pronta substituição do trabalhador demitido, o benefício é mantido.

7 Mudanças entre as Leis nº 482/1968 e nº 68/1999

Para melhor entender os progressos feitos pelos legisladores com relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, faz-se necessário comparar as Leis nº 482/1968 e nº 68/1999. A primeira diferença substancial entre as leis consiste na diminuição pela metade do percentual de pessoas com deficiência que os empregadores devem assumir obrigatoriamente: como acima referido, o empregador deve assumir 7% dos trabalhadores com deficiência sobre 50 dependentes, enquanto o número desce para dois trabalhadores se os dependentes são entre 36 e 50 e de um trabalhador, por chamada nominativa ou em caso de novas admissões, se a empresa háentre 15 a 35 dependentes.

Uma outra diferença reside na introdução do conceito de *colocação dirigida*, que de qualquer modo mitiga a obrigatoriedade para os empreendedores. O objetivo deste novo princípio consente o uso de instrumentos técnicos e de apoio para as PCD e de colocá-las em um posto de trabalhomais adequado às suas ca-

pacidades.

A terceira diferença, com relação a Lei nº 482/1968 é a chamada nomeação, por parte do empregador, ou seja, a possibilidade de oempregador escolher o novo dependente a ser assumido diretamente da listafornechida pelo escritório de colocação.

Outro aspecto importante foi a introdução da Comissão Técnica, que faz parte da Comissão Provincial, composta por funcionários e especialistas do setor médico legal, entre outros, que se ocupam da avaliação das capacidades para o trabalho das pessoas com deficiência. Essa avaliação visaa definição de instrumentos aptos a favorecer a inclusão e a pré-disposição de controles periódicos sobre as condições de incapacidade das PCD.

Além disso, o art. 12 consente ao empregador assumir na própria empresa a PCD e fazela trabalhar em uma cooperativa social e não na empresa contratante. A empresa encomenda trabalho à cooperativa social como forma de propiciar a retribuição e as contribuições sociais do trabalhador com deficiência. Essa situação pode perdurar por até dois anos, quando a Comissão Técnica Provincial pode reavaliar a pessoa com deficiência, para decidir o seu retorno à empresa.

8 Desenvolvimentos Recentes

Os progressos atingidos até hoje com relação à inclusão laboral foram notáveis, mas alguns aspectos da Lei 68/1999 preocupam profissionais, trabalhadores e familiares de pessoas com deficiência. Existe receio da parte desses grupos de que o percurso feito com fadiga para eliminar a exclusão social, esteja ameaçado.

Alguns motivos em especial provocam a percepção negativeda normativa. Por exem-

plo, o artigo 12 acima citado, que consente às empresas de encomendar trabalho a cooperativas sociais, para que as mesmas trabalhem com os trabalhadores com deficiência²². Isso pode criar um mercado de trabalho paralelo e caracterizar as cooperativas sociais como lugares para o trabalho especial, excludente. A inclusão laboral fica ameaçada, uma vez que as empresas podem decidir atender a obrigação de admissão usando esses espaços. O artigo tem recebido muitas críticas e sua aprovação tem sido vista como uma facilitação ao “[...] livrar-se do trabalhador com deficiência [...]” (MEDEGHINI, 2006, p. 227), ou mesmo como o *funeral* da colocação dirigida.

O Protocolo sobre *Previdência, Trabalho e Competitividade Para a Equidade e Crescimento Sustentável*, de 23/07/2007, na parte relativa às pessoas com deficiência, reexamina o artigo 12 da Lei nº 68/1999 devido a dificuldades de aplicação prática da ocupação de pessoas com deficiência, por meio de convenções entre empresas e cooperativas sociais. O artigo era considerado pouco atraente tanto pelo empregador, que não conhecia as competências do trabalhador com deficiência, uma vez que o mesmo trabalhava fora da empresa; quanto pelas cooperativas sociais, que precisavam formar os trabalhadores e arcar com os custos; assim como, pelo trabalhador com deficiência, que depois de concluir a relação de trabalho com a empresa (via cooperativa social comissionada) não via perspectivas de admissão.

A mudança do título de *cooperativas sociais* para *convenção de inserção laboral temporário com finalidade de formação* demonstra a preocupação com as questões acima colocadas. A finalidade permanece a de utilizar a convenção

entre organizações e cooperativas para instaurar uma relação *trilateral* entre ambas e os trabalhadores com deficiência, visando a inserção temporária como um percurso de formação e a posterior inclusão em um contexto mais estável, adequado às suas habilidades.

Uma novidade consiste em garantir a utilização dessa convenção somente para 10% das cotas de obrigação das empresas. Esse princípio se aplica a organizações com mais de 50 dependentes, ao contrário do que propunha o Decreto nº 276/2003, excluem-se as pequenas empresas. Além disso, para utilizar a convenção é necessário preencher alguns requisitos, com vistas a proteção do trabalhador com deficiência, como garantir a duração de ao menos três anos de relacionamento, acompanhados de um *plano personalizado de inclusão laboral*.

Outras críticas são dirigidas aos artigos 70 e 73, que definem o chamado *trabalho acessório*, como sendo o conjunto de atividades de natureza ocasional destinadas a sujeitos com risco de exclusão social, que seriam: os dependentes de drogas, as donas de casa, os desempregados a mais de um ano, os aposentados, os estrangeiros e as pessoas com deficiência. A inclusão da deficiência é colocada lado-a-lado com outros grupos de pessoas, que normalmente são chamadas para realizar trabalhos eventuais (MEDEGHINI, 2006). Não desmerecendo nenhum desses grupos, reconhece-se que a falta de distinção das necessidades específicas de cada um deles faz com que os movimentos organizados percam força de barganha.

O artigo 13, sobre benefícios nas admissões, acima mencionado, também sofreu revisões. Esse artigo seguia uma exigência das Regiões de acelerar os processos de admissão de pessoas com deficiência, diminuindo os tempos de desocupação e, permitindo o acesso

²² Isso ocorre por meio de prestação de serviços de cooperativas sociais para empresas, na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Daqui em diante esse relacionamento será chamado de convenção(ões).

mais rápido do cheque de invalidez civil parcial para os sujeitos com deficiência.

A Lei nº 247/2007, conhecida como “[...] normas de atuação do Protocolo de 23 de julho de 2007 sobre previdência, trabalho e competitividade para favorecer a equidade e o crescimento sustentável, e ulteriores normas sobre trabalho e previdência social [...]” (LA MACCHIA, 2009, p. 255), que revê e estabelece novos critérios sobre aposentadoria, regras de ocupação e desocupação e outros assuntos correlatos, foi aprovada após muitas discussões políticas e sindicais.

Colocar em evidência alguns pontos importantes das mudanças do artigo 12 da Lei nº 68/1999 e da revogação do artigo 14 do Decreto nº 276/2003, nos remete à reafirmação de que as vantagens na contratação de trabalhadores com deficiência não são exclusivas dos mesmos, mas se aplicam a todos os envolvidos no processo. As relações de trabalho são fortalecidas na inclusão laboral, assim como, as transformações elencadas inibem e combatem o possível *mercado paralelo* de trabalhadores com deficiência.

9 Estreitando Laços: uma rede para a inclusão

O longo caminho percorrido pelos legisladores para eliminar as discriminações e favorecer a inclusão social das pessoas com deficiência encontra eco na sociedade. Com o tempo, foram construídos uma série de serviços independentes entre si mas que, por meio de interações e mútuas influências, trabalham sobre os mesmos objetivos. Esse processo é fundamental para operar de maneira unívoca e fazer com que os cidadãos possam tirar benefícios dos serviços que lhes são oferecidos. A rede

social é composta pela família, escola, serviço social, voluntariado, comunidades eclesiais, associações, esporte e lazer, trabalho e mídia. O trabalho conjunto de todos esses atores permite falar em educação inclusiva. Para a construção e o fortalecimento da personalidade do sujeito com deficiência, a colaboração dessa rede social e de todas as várias agências educativas e sociais é ainda mais importante (CAUSIN; DE PIERI, 2006).

Na Itália, o conceito de *rede social* é colocado no centro do projeto de inclusão de pessoas com deficiência. Consolini (2003) define rede como um conjunto de nós autônomos, que trocam informações e realizam atividades conjuntas operando com objetivos comuns, por meio de certas relações e instrumentos. Ao centro desse processo está a família, considerada rede primária de todos os sujeitos e, em particular modo, dos sujeitos com deficiência. A rede serve como catalizadora do processo de inclusão, porque além de recolher informações e operar de maneira a mais unívoca possível entre as agências e a casa, procura apoiar e encorajar a família quando essa parecer ter perdido as esperanças e as expectativas no filho deficiente. Um apoio que deve ser contínuo para transformar raiva, dor, frustração e impotência em aceitação, a fim de poder satisfazer as necessidades da criança com deficiência. Muitas famílias, em diversas ocasiões, trilham caminhos desorientadores, passando de um serviço a outro, em uma busca exaustiva por respostas e, com frequência, terminam sós, contando somente com os próprios recursos intrafamiliares (MODERATO, 2001).

A escola representa a primeira passagem fundamental, que consente a criança (e também aos pais) de sair do núcleo familiar e viver novas realidades. A tarefa principal dessa agência formativa é a promoção do desenvolvi-

mento integral do aluno e em maior grau para o aluno deficiente. Para enfrentar as dificuldades que esse último inevitavelmente encontra no processo formativo, existe a construção do PEI, que faz a ponte entre a escola e os outros serviços frequentados pelo aluno, como forma a coordenar o trabalho para atingir objetivos.

Uma rede de serviços eficazes deve garantir não somente a aquisição de habilidades *básicas*, mas também favorecer a integração social do deficiente e é esse um dos motivos do nascimento de várias associações de voluntariado e/ou centros diurnos. O objetivo dessas instituições é amparar, não deixar sozinha a pessoa com deficiência, grande ou pequena, preencher seus dias e ajudá-la a conquistar sua socialização.

Um exemplo virtuoso é o Instituto Nacional para o Seguro contra Acidentes e Doenças do Trabalho (Inail)²³, que intervêm em casos específicos e duradouros de sujeitos com deficiência, por meio de uma equipe multidisciplinar, que atende intervenções sanitárias, administrativas e sócio assistenciais.

O objetivo final é a realização de um projeto reabilitativo personalizado para garantir a tutela global e integrada do sujeito. A equipe desse ente é subdividida em três níveis: na seção provincial é a equipe de primeiro nível, composta pelo responsável do processo de trabalho, o diretor médico, o responsável pelo processo socioeducativo, médico do trabalho, especialista patologista, responsável informático, etc. Nessa seção provincial de primeiro nível o usuário é conhecido.

Na direção regional, encontra-se a equipe de segundo nível, com outras figuras profissionais (diretor médico, superintendência médica regional, responsável pelo processo educativo,

especialistas do centro de próteses e de reabilitação, formador regional, etc.) que elaboram o projeto. No último nível, a equipe que opera na Direção Central de Reabilitação e Prótese tem a tarefa de guiar, orientar e assessorar a execução do projeto (CAUSIN; DE PIERI, 2006).

Especificamente na sede provincial, a equipe se reúne para compartilhar as informações recolhidas com o usuário e sua família, tendo em vista a definição de um programa sobre as primeiras intervenções necessárias, do ponto de vista sanitário, administrativo e social. Uma vez realizado esse primeiro passo, é feita uma avaliação completa da pessoa em questão, a fim de tomar as primeiras decisões sobre intervenções para a promoção da reinserção social. Nessa passagem são estabelecidas iniciativas de vários tipos, que podem envolver desde a remoção de barreiras arquitetônicas até a utilização de próteses e auxílios diversos necessários.

Enfim é estabelecido o projeto de reabilitação individual, com a intervenção de duas figuras profissionais: do médico legal, que avalia as capacidades resíduas por meio da compilação de um documento e da assistente social, que a partir do documento médico faz análises pessoal, familiar e socioeconômica. Os resultados são integrados em uma ficha síntese colocada à disposição da equipe de segundo nível.

A importância do Inail, como facilitador e membro ativo dos serviços oferecidos às pessoas com deficiência, é demonstrada pelos resultados ao longo do tempo. Em 2003, foi feito um levantamento sobre projetos formativos concluídos, ou em vias de conclusão, e os dados confirmaram o ótimo trabalho realizado pela instituição. Mais de 600 pessoas com deficiência estavam envolvidas nos projetos, 191 tinham sido formadas, 130 estavam já incluídas no trabalho, outras 408 estavam fazendo estágios (CAUSIN; DE PIERI, 2006).

²³ Organização pública vinculado ao Ministério do Trabalho e de Políticas Sociais.

10 Considerações Finais

Como podemos perceber do exame da evolução legislativa na Itália, sobre normas que regulam e aperfeiçoam as relações sociais de pessoas com deficiência, ela tem acompanhado as necessidades e demandas dos sujeitos para sua ampla inclusão na sociedade. Desde um primeiro momento histórico, onde a palavra de ordem era inserção na escola, ou seja, o primeiro passo para o reconhecimento do valor e dos direitos das pessoas com deficiência e a rejeição à exclusão a que estavam submetidas até então na sociedade; até os dias de hoje, onde esses sujeitos estão em todas as instituições de ensino e de trabalho, contribuindo, convivendo e buscando o seu lugar produtivo na sociedade. O caminho foi longo, certamente não livre de percalços, como vimos por meio das críticas e modificações propostas às normativas, mas permitiu grandes conquistas, principalmente por meio da integração entre Estado e sociedade, do desenvolvimento de instituições e de grupos representativos de pessoas com deficiência.

Com certeza essa trajetória legal e de conquistas sociais continua, sempre associada a novas demandas dos sujeitos com deficiência e seus representantes. Não podemos perder de vista o aspecto dinâmico da inclusão e, mesmo a Itália sendo considerada um país de vanguarda no desenvolvimento e aplicação desse tipo de legislação, a revisão contínua é necessária para atualização e ampliação de direitos. Como pudemos ver nesse trabalho, isso tem sido realizado com o auxílio e pressão de diferentes grupos: trabalhadores, alunos, familiares, associações, profissionais da inclusão, teóricos e pesquisadores, legisladores, entre tantos outros. A integração desses diferentes olhares tem contribuído para o aprofundamento da discussão social e a produção profissional e acadêmica dos temas referentes aos processos sociais inclusivos. Temos muito que aprender com a experiência italiana e esperamos que esse artigo contribua para a difusão dessas boas práticas, assim como para a convicção de que elas não são eternamente boas e, por isso, devem ser sempre aperfeiçoadas.

Referências

BONOMO, V. Diversity and Integration: Social Work participation for scholastic integration: abstract. In: SOCIAL CHANGE AND SOCIAL PROFESSIONS INTERNATIONAL CONFERENCE, 2007, Parma, Italy. [**Proceedings**]. [S.l.]: Bohn Stafleu van Loghum, 2007. P. 106-107.

CANEVARO, A. (Org.). **L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità**: Trent'anni di inclusione nella scuola italiana. Trento: Erikson, 2007.

CAUSIN, P.; DE PIERI, S. **Disabili e rete sociale**. Milano: Franco Angeli, 2006.

CONSOLINI, N. La risorsa rete per i servizi del lavoro. **Quaderni SPINN**, Roma, v. 4, n. 2, p. 184.- 199, 2003.

GIACONI, C.; RODRIGUES, M.B. Organização do Espaço e do Tempo na Inclusão de Sujeitos com Autismo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 687-705, 2014.

IANES, D. **La speciale normalità**: Strategie di integrazione e inclusione per le disabilità e i bisogni educativi speciali. Trento: Centri Studi Erickson, 2006.

ITÁLIA. **Legge nº 68**, 18 marzo 1999. "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Roma, 1999. Disponível em: <www.parlamentoitaliano.it> Acesso em: 12 mar. 2015.

ITALIA. Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. **Nota MIUR 04.08.2009, n. 4274**: Linee guida sull'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. [S.l.]: 2009. Disponível em: <<http://www.fismolise.it/Content/Files.ashx?Folder=Files&File=LINEE%20GUIDA%20INTEGRAZIONE%20SCOLASTICA.pdf>> Acesso em: 12 jul. 2015.

LA MACCHIA, C. **Disabilità e lavoro**. Roma: Ediesse, 2009.

MEDEGHINI, R. **Disabilità e corso di vita**. Milano: Franco Angeli, 2006.

MODERATO, L. **Aiutami a crescere**. Gussago: Vannini Ed., 2001.

Submetido para avaliação em 16 de junho de 2015.

Aprovado para publicação em 16 de outubro de 2015.

Catia Giacconi – Università degli Studi di Macerata, Macerata MC, Itália. *E-mail*: catia.giacconi@unimc.it

Maria Beatriz Rodrigues – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Porto Alegre, BR-RS. *E-mail*: beatriz.rodrigues@ufrgs.br