



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

JÉSSICA ARAÚJO LEITE CAVALCANTE

INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA PARA O CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO:
a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas

CABEDELO - PB

2022

JÉSSICA ARAÚJO LEITE CAVALCANTE

INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA PARA O CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO:
a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas

Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito parcial avaliativo para a obtenção do título de Especialista no curso de Especialização em Docência para EPT do Instituto Federal da Paraíba, campus Cabedelo.

CABEDELO – PB

2022

Dados Internacionais de Catalogação – na – Publicação – (CIP)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB

C377i Cavalcante, Jéssica Araújo Leite.

Intervenção Pedagógica para o Curso Técnico em Administração: a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas / Jéssica Araújo Leite Cavalcante – Cabedelo, 2022.

21 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Docência para Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB.

Orientador: Prof. Me. Cícero Pedroza da Silva.

1. Inclusão social. 2. Administração. 3. Ensino profissional. I. Título.

CDU 364:658

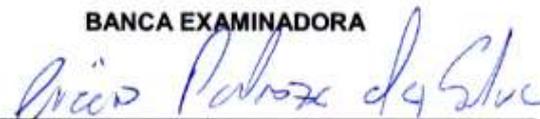
JÉSSICA ARAÚJO LEITE CAVALCANTE

**INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA PARA O CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO:
a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas**

Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito parcial avaliativo para a obtenção do título de Especialista no curso de Especialização em Docência para EPT do Instituto Federal da Paraíba, campus Cabedelo.

Cabedelo, 04 de julho de 2022.

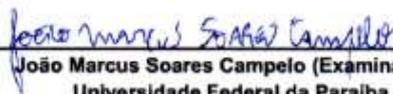
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me Cicero Pedroza da Silva (Orientador)
Instituto Federal da Paraíba – IFPB

Documento assinado digitalmente
CARLOS ALBERTO NÓBREGA SOBRINHO
Data: 06/07/2022 17:28:30-0300
Verifique em <https://verificador.ifpb.br>

Prof. Dr. Carlos Alberto Nóbrega Sobrinho (Examinador Interno do IFPB)
Instituto Federal da Paraíba – IFPB



João Marcus Soares Campelo (Examinador Externo)
Universidade Federal da Paraíba – UFPB

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	08
2.1 CONCEPÇÕES SOBRE A INCLUSÃO.....	08
2.2 PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA E A LÓGICA EMPRESARIAL.....	10
3 MÉTODO.....	13
4 RESULTADOS ESPERADOS.....	14
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16
REFERÊNCIAS.....	17

INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA PARA O CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO: a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas

Jéssica Araújo Leite Cavalcante¹

RESUMO

Este artigo, elaborado como proposta de intervenção pedagógica para o curso Técnico em Administração, tem por objetivo suscitar discussões para o aperfeiçoamento da formação de novos profissionais, a fim de que esses sejam sujeitos aptos a lidar com as demandas pela inclusão, em seus futuros ambientes de trabalho. Baseados no que foi reunido através de levantamento bibliográfico acerca dos aparatos legais e dos dados que apresentam o cenário da inclusão no Brasil, os alunos – sob uma metodologia ativa - serão instigados a responder oralmente a três questões principais: quais são os maiores desafios para a inclusão da PcD nas empresas atualmente? As instituições de ensino têm sido capazes de habilitar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho? Quais são as experiências de inclusão observadas em sua realidade? Considerando que o Brasil já conta com um significativo aparato legal para a promoção da inclusão de PcD no mercado de trabalho, esta intervenção prevê como resultados o aperfeiçoamento do ensino sobre a inclusão, a capacitação de pessoas para uma atuação profissional consciente e a ampliação do senso de responsabilidade dos atores envolvidos nesse processo.

Palavras-chave: Empresas. Inclusão. Pessoa com deficiência.

¹ Jessica.cavalcante@academico.ifpb.edu.br. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)

ABSTRACT

This article, prepared as a proposal for a pedagogical intervention for the Technical Course in Administration, aims to raise discussions for the improvement in the training of new professionals so that they are able to deal with the demands for inclusion in their future work environments. Based on what was gathered through a bibliographic survey about the legal apparatus and data that present the scenario of inclusion in Brazil, students - under an active methodology - will be encouraged to answer three main questions: what are the biggest challenges for the inclusion of PwD in the companies currently? Have educational institutions been able to qualify people with disabilities for the job market? What are the inclusion experiences observed in your reality? Considering that Brazil already has a significant legal apparatus for promoting the inclusion of PwD in the labor market, this intervention foresees as results the improvement of teaching on inclusion, the training of people for a conscious professional performance and the expansion of the sense responsibility of the actors involved in this process.

Keywords: Companies. Inclusion. Person with a disability.

1 INTRODUÇÃO

O processo de inclusão da pessoa com deficiência é um assunto recorrentemente abordado nos últimos anos, tema cada vez mais discutido por acadêmicos e profissionais das diversas áreas. Muitas dessas discussões apontam para os avanços alcançados desde a lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 – Lei de Cotas (BRASIL, 1991), considerada um marco para a inclusão no Brasil.

No âmbito empresarial, em se tratando de responsabilidade social, além dos próprios mecanismos legais, é possível notar o apelo do público em geral que associa, numa crescente, o processo de inclusão à credibilidade e à confiabilidade da organização, conferindo a ela uma boa reputação e valor de mercado.

Atentos a isso, muitos empresários de pequenas, médias e grandes empresas decidiram adotar o binômio diversidade e inclusão, mais comumente apresentado como D&I, para comunicar valores engajados com a causa social.

Nesse sentido, embora o princípio seja o da promoção do reconhecimento da pessoa com deficiência como capaz, ao se valorizar o bom uso de suas habilidades para o bem da organização, o que se vê são medidas rasas na prática da inclusão, que visam basicamente a adequação aos instrumentos legais e a fuga das sanções a que são passíveis os infringentes (CUSTÓDIO; FERNANDES, 2017).

Aspectos como adaptação e acessibilidade, por exemplo, estão ainda associados a aparelhos e a uma dinâmica de ambiente que propicie a locomoção de pessoas com deficiência física, apenas.

Outros fatores, como aquisição de tecnologia, adoção de políticas sobre efeitos sonoros, uso de cores em apresentações (a respeito das letras usadas em comunicados e anúncios internos), além de muitas outras formas de garantia da acessibilidade e atenção às especificidades dos vários indivíduos, são deixadas de lado. A visão geral é a de que contratar PcD gera somente mais gastos

Ainda assim, levando em conta todas essas limitações, é importante valorizar as iniciativas já registradas no Brasil, as quais compelem a que haja esperança no futuro da inclusão no ambiente empresarial.

Desse modo, este artigo expressa um panorama do que foi possível levantar a partir das produções que abordam o assunto no âmbito nacional, para então levar aos alunos do curso Técnico em Administração preceitos relevantes para a construção de concepções e práticas que deverão influenciar suas vidas como profissionais inseridos no meio.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEPÇÕES SOBRE A INCLUSÃO

Há hoje muitas produções acerca do conceito e das implicações da inclusão nos mais variados contextos e sob olhares os mais diversos, em se tratando de pessoas com deficiência mas também contemplando a causa pela representação negra e mesmo de pessoas em suas identificações de gênero. Toda essa demanda social, não diferente de outras, acaba desembocando nas escolas e, por conseguinte, nos sistemas educacionais ora incumbidos da tarefa de produzir cidadãos aptos e dispostos a lidarem com todo o processo de metamorfose de pensamentos e práticas que satisfarão a pauta vigente. Não por acaso, afinal, é que se insiste atualmente na adoção de termos como ‘cidadania’, ‘exclusão/inclusão’ e ‘violência’ (CHARLOT, 2014).

Neste ponto, é importante aqui destacar que essas são discussões de fato relevantes, mas que somente cumprem seu ideal quando levadas para outros âmbitos, ampliando os níveis de entendimento da sociedade em geral para questões que envolvem, por exemplo, a empregabilidade da pessoa com deficiência. O que poderia, de fato, caracterizar a inclusão? Em Castel (1998) *apud* Charlot (2014, p.216) é possível verificar os chamados quatro pontos de sociabilidade, quais sejam:

- a zona de integração, com trabalho e vínculos relacionais sólidos;
- a zona das vulnerabilidades, com trabalho precário e fraqueza relacional;
- a zona da desafiliação, com ausência de trabalho e isolamento social[...];
- a zona da assistência, com impossibilidade de trabalhar, mas com inserção social forte.

O autor Robert Castel (1998) tem uma posição compatível com o que se pretende abordar a seguir, pois, segundo defende, a afiliação à sociedade ocorre basicamente pela integração no trabalho. Sampaio e Sampaio (2009), ao traçarem um percurso histórico da atenção à pessoa com deficiência, estabelecem uma relação com o momento econômico, assim como com as divisões de classes e níveis de conhecimento em cada recorte do tempo e, com base em todo o observado, concluem que o que caracteriza esse percurso é a segregação.

A citada pesquisa demonstra que, na idade média, não houve grandes mudanças na economia do Ocidente, já que sua base continuava sendo a pecuária, o artesanato e a agricultura (SAMPAIO; SAMPAIO, 2009). Nesse período, porém, o Cristianismo, através da Igreja Católica, já exercia significativa influência no contexto sociopolítico, e aqui acontece a principal mudança: perde espaço a burguesia e ascende o clero, que também passou a ter relevância no cenário econômico. Sob os princípios defendidos pela doutrina cristã, não mais era admitido o extermínio das pessoas com deficiência, que, no entanto, eram relegadas à margem e não dispunham de meios

para obter sustento, o que fazia com que ficassem sujeitas às demais pessoas e as suas liberalidades.

O século XII foi marcado pelo início da inquisição, em que eram perseguidos e mortos aqueles que fossem considerados hereges ou em quem se considerasse haver possessão demoníaca. Aqui se “enquadravam” as pessoas com deficiência, principalmente a mental (SAMPAIO; SAMPAIO, 2009). Não por acaso, esse momento histórico – a Idade Média – foi batizado de “idade das trevas”, pois o conhecimento acerca de doenças, por exemplo, era muito limitado, restringindo-se às concepções que defendiam que os males advinham tão somente do sobrenatural.

No século XVI, os burgueses reavêm o poder e, neste momento, um novo movimento social ocorre: diferente do que acontecia em outras épocas, a deficiência ganha um olhar orgânico e natural. A partir de então, surgem os processos terapêuticos próprios da jovem medicina. No século seguinte, os novos conhecimentos propiciam melhorias no tratamento das pessoas com deficiência.

Apenas no século XIX, porém, o poder público passa a atuar de modo a apropriar-se da responsabilidade pelo cuidado e tratamento das pessoas com deficiência. Assim, são criadas instituições para abrigar esses indivíduos, no que se configurou basicamente como um processo de segregação, já que eles foram colocados longe do convívio social comum, inclusive pelo afastamento de suas famílias.

É a partir da segunda metade do século XX que esse método passa a ser criticado. Nesse sentido, dois fatores foram preponderantes: o desenvolvimento da educação especial e o avanço dos movimentos pelos direitos humanos (GLAT, MAGALHÃES e CARNEIRO, 1998). Nessa época, por exemplo, já haviam pessoas, em várias partes do mundo, engajadas no que ficou conhecido como a luta antimanicomial (BRITO, 2014).

Há inúmeros trabalhos feitos por pessoas que se propuseram a estudar a inclusão, a maior parte deles com abordagens que partem do ponto de vista educacional, motivo pelo qual foi notada a importância de se destacar, a seguir, as diferenças entre as expressões “educação inclusiva” e “inclusão social”.

O PNE, na perspectiva da educação inclusiva, traz a seguinte afirmativa:

a educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola (BRASIL, 2013, p.1).

No mesmo documento, são explicitados os motivos pelos quais a educação inclusiva é o meio a partir do qual estão fundamentados os direitos antes negados aos que estivessem fora dos padrões estabelecidos por práticas discriminatórias.

Também se fundamentando no princípio de garantia dos direitos humanos, está o conceito de inclusão social. Este, por conseguinte, é posto da seguinte forma:

Inclusão, como um paradigma de sociedade, é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana - composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos - com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações (SASSAKI, 2009).

Tomando por base as informações apresentadas acima é que serão tratados, a seguir, desafios atuais, num contexto igualmente desafiador, às pessoas com alguma deficiência: o mercado de trabalho e a lógica empregada na absorção de profissionais pelo sistema de cotas.

2.2 PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA E A LÓGICA EMPRESARIAL

A discussão sobre se uma empresa voluntariamente se disporia a contratar pessoas com deficiência é pauta para outra pesquisa, mas aqui serão apresentados os mecanismos legais hoje disponíveis à reivindicação por inclusão nesses ambientes.

É importante constatar que, já há alguns anos, existe um esforço legal pela promoção e pela garantia de direitos às pessoas com deficiência e outras que também são alvo do processo inclusivo. Um exemplo relevante é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, – a chamada Lei de Cotas - que configura um marco no engajamento profissional. É ela, por exemplo, que estabelece percentuais para a admissão de pessoas com deficiência nas empresas, em proporção ao número total de vagas ali disponíveis, dispondo, inclusive, sobre medidas quando houver casos de desligamento de algum dos colaboradores, cujo ingresso estiver enquadrado no perfil a que se destina a quota.

Os percentuais são especificados no Artigo 93 e incluem empresas que tenham a partir de 100 empregados. Até 200 empregados, 2% devem ser PcD, de 201 a 500, 3%, de 501 a 1000, 4%, e de 1001 a mais, 5% (BRASIL, 1991).

Porém, pesquisa realizada entre os meses de janeiro e junho de 2012 – ano em que a Lei de Cotas já completava quase 21 anos -, junto a pessoas com deficiência na Paraíba, para investigar sua experiência quanto à inclusão, concluiu que entre esse público o conhecimento acerca da política de cotas era muito restrito e que a isso se devia sua ainda notória exclusão no mercado de trabalho, visto que não exerciam a luta por este direito (CAVALCANTI *et al*, 2015).

No Brasil, até 2010, a quantidade de pessoas com alguma deficiência estava próxima dos 46 milhões, o que àquela época equivalia a 24% da população. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), eram exatamente 45.606.048 pessoas (IBGE, 2010).

A pesquisa, que já era baseada em recomendações do Grupo de Washington (GW) de

Estatísticas sobre Deficiência, desconsiderou uma parte relevante da pergunta principal, deixando o agente censitário livre para mencioná-la ou não. Ocorre que, dessa forma, pessoas com deficiências, como a visual, não indicaram se faziam ou não uso de acessórios para correção. Apenas sua dificuldade foi computada.

Após revisão, os dados dos levantamentos feitos posteriormente apresentaram um cenário mais favorável, se comparado ao que se tinha a partir do censo realizado em 2010, porque agora se podia distinguir PcD de PcD permanente.

Em 2013, a respeito da empregabilidade, a Pesquisa Nacional de Saúde, realizada pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde, concluiu que, dos 6,2% da população brasileira com algum tipo de deficiência, somente 441.000 pessoas estavam empregadas, o que na época equivalia a menos de 1% dos empregos formais no Brasil (ASID, 2019).

A segunda Pesquisa, realizada no ano 2019, revelou que, de 17,3 milhões de pessoas com deficiência no país, aproximadamente 8,5 milhões eram idosos e que, entre as PcD em idade de trabalhar, somente 28,3% estavam na força de trabalho. O mesmo estudo revelou ainda que, dentre a população geral de pessoas com deficiência, mais da metade (67,6%) não tinham instrução ou apenas tinham o ensino fundamental completo, índice muito acima do estimado entre pessoas sem deficiência, que é de 30,9%. Das pessoas com deficiência com idade a partir dos 18 anos, somente 5% haviam concluído o ensino superior (IBGE, 2021).

Outro dado importante, levantado pela PNS 2019, é que a maior concentração de pessoas com deficiência no Brasil está na região Nordeste e equivale a 9,9% (acima da média nacional).

Todos esses dados precisam ser considerados para que se possa avaliar a efetividade das políticas que visam promover a inclusão de PcD no mercado de trabalho, porém, outro fator importante a pontuar, a despeito da tendência em concluir que a marginalização apenas se deve ao desinteresse dos empregadores, é que pelo menos 28,8% do total de pessoas nesse perfil, entrevistadas naquele ano, declararam não ter o desejo de trabalhar.

Sob o ponto de vista social, promover meios de inclusão não é somente um dever de instituições para o emprego, sejam privadas ou públicas, como podemos perceber na lei 13.146, de 06 de julho de 2015, mais conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) ou LBI:

[destina-se] a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BRASIL, 2015)

A lei define com clareza quem são as pessoas integradas na definição de PcD, expondo que são aquelas cujos impedimentos sejam de natureza permanente e que, postas em situações onde

hajam barreiras, sofrem por não poderem exercer sua participação na sociedade nas condições em que exercem as demais pessoas (BRASIL, 2015)

O Artigo 3º traz definições para fins de aplicação da lei, o que inclui acessibilidade, tecnologia assistiva, elementos de urbanização, mobiliário urbano e outros.

O Artigo 8º, compreendido no capítulo que trata da igualdade e da não discriminação, inclui entre os deveres do Estado, da sociedade e da família:

a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, **à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação**, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária (BRASIL,2015).

Nota-se aqui que seria impreciso dizer o quanto esses critérios tem sido atendidos por quem quer que sejam os responsáveis, pois, embora sob o ponto de vista geral tenha se tornado mais comum notar adaptações que facilitam a mobilidade, especialmente de cadeirantes, um olhar mais apurado revelaria a defasagem na adaptabilidade em outros aspectos e no atendimento a pessoas com outras deficiências. Apesar disso, Setubal *et. al.*(2016) consideram que a LBI trouxe avanços, a medida que sanou lacunas deixadas pela Lei de Cotas. Para eles, a inclusão de elementos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), garante condições adequadas na inclusão da pessoa com deficiência.

No que atenta ao conteúdo da lei, é notável que foi pautado no que já estabelecia o Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ambos assinados em Nova York dois anos antes, no dia 30 de março de 2007 (BRASIL, 2009).

Verificadas até este ponto todas as medidas legais que fazem referência a seguridade de direitos básicos para a pessoa com deficiência, em aspectos que vão desde a sua vivência social prática até os seus mecanismos de trabalho, é evidente que, mesmo as mais recentes, têm um plano de fundo que se sobrepõem em camadas históricas. Voltando ao foco da discussão que se pretende estabelecer a partir desde artigo, é importante registrar outros marcos antigos na luta pela inclusão, em se tratando do âmbito do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) celebrou seu centenário no ano de 2019 e, ao longo da sua história, lançou bases profundas para a inclusão no trabalho desde 1925, com a Conferência Internacional do Trabalho que estabelecia medidas para a readaptação de trabalhadores com deficiência (FARIA, 2020).

Desde aquela época, muito se tem discutido sobre o assunto, claramente, obedecendo às

demandas de cada período. Por exemplo, Sak (2020), ao considerar o aumento da expectativa de vida do brasileiro, afirmou que a maior parte das pessoas contadas no censo eram já aposentadas e que, por essa razão, não eram passíveis de análise na discussão que envolve a quantidade de pessoas com deficiência aptas a ingressar no mercado de trabalho.

Nesse sentido, no ano 2020, incide no mundo inteiro uma pandemia que suscita a discussão sobre adaptações que permitissem manter a dinâmica de rotinas de trabalho, , sem que com isso as pessoas fossem expostas ao risco de contaminação pelo Corona vírus. Nesse período também, o Brasil, por meio da Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, em que dois dos objetivos estabelecidos são: “preservar o emprego e a renda; [e] garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais” (BRASIL, 2020). Foi também esta Lei que instituiu que pessoas com deficiência não poderiam ser desligadas de seus empregos sem justa causa.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) concluiu, em 2016, que havia algo em torno de 827 mil vagas de emprego para pessoas com deficiência no Brasil (BRASIL, 2016). No mesmo ano, havia cerca de 418.000 PcD inseridas no mercado de trabalho formal. Os resultados restam associados ao aumento de 248% em autuações emitidas pelo MTE, entre os anos 2010 e 2015 (BRAGA, 2018). As autuações são parte dos procedimentos de fiscalização atualizados pela Medida Normativa nº 98, publicada no Diário Oficial da União (DOU), de 16 de dezembro de 2020, que padronizou os meios que verificam casos de descumprimento da Lei de Cotas (PCD, 2020).

A ascendência na inclusão por parte das empresas não pressupõe que haja pleno esclarecimento quanto a preparação para receber as PcD, no entanto, esse não tem se mostrado um impeditivo para o cumprimento da cota legal (CLEMENTE; SHIMONO, 2015). Hunt (2015) *apud* Braga (2018) acredita que a temática da diversidade nas empresas está em evidência atualmente, e que as organizações estão se adaptando a uma nova conjuntura.

3 MÉTODO

A produção deste artigo foi fundamentada num Plano de Intervenção Pedagógica elaborado para o curso Técnico em Administração, com o intuito de introduzir na formação dos alunos conceitos importantes para a prática da inclusão nas empresas. O objetivo é que o conhecimento a respeito do papel legal das empresas, frente ao desafio da inclusão das PcD, viabilize aos estudantes, e futuros profissionais, a adoção de práticas que promovam a inclusão não apenas como meio de evitar sanções, mas como uma atitude de reconhecimento do valor que a força de trabalho dessas pessoas pode agregar para o crescimento e desenvolvimento das organizações que compõem.

A aplicação do plano consiste em uma palestra ministrada aos alunos do curso Técnico em

Administração, com o auxílio de recursos adaptados ao público com alguma especificidade, a fim de que sejam mencionados como exemplos de acessibilidade. Na prática escolar, a sugestão é que o tema seja abordado entre os conteúdos programáticos da disciplina Administração Geral, ao trabalhar os conceitos de grupos e de equipes.

Para isso, os alunos receberão material impresso com a sequência que se pretende abordar. Em primeiro lugar, a base legal, a começar pela Lei de Cotas, discussões acerca das individualidades apontadas pelo IBGE e pelo Ministério da Saúde através dos PNSs (anos 2010 e 2019) e, por fim, iremos apresentar os resultados obtidos por autores que buscaram apontar os benefícios da inclusão para o sucesso das organizações.

Após a apresentação em auditório, os alunos serão orientados a se dividirem em equipes para discutirem e, em seguida, fazerem suas exposições respondendo a três questões principais: quais são os maiores desafios para a inclusão da PcD no mercado de trabalho atualmente? As instituições de ensino têm sido capazes de habilitar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho? Quais são as experiências de inclusão observadas em sua realidade?

Desse modo, embora o material seja entregue pouco antes da explanação em auditório, considera-se que a ação configura uma metodologia ativa, uma vez que oportuniza aos alunos discussões em equipe antes de tornarem conhecidas suas observações, num momento que pode ser lido como de uma sala de aula invertida. Ribeiro (2005) *apud* Zaluski e Oliveira (2018) afirma que “a experiência indica que a aprendizagem é mais significativa com as metodologias ativas”. Mórán (2015) corrobora, ao dizer que, quanto mais se aprende em aproximação com a vida, melhor é, uma vez que as metodologias ativas são o princípio para alcançar processos mais avançados que geram reflexão, integração cognitiva, generalização, e reelaboração de novas práticas.

Por fim, ao verificar o teor das colocações dos alunos, será possível concluir se o conteúdo foi assimilado com clareza. Os critérios são: a correta aplicação da Lei de Cotas, a correta referência à pessoa com deficiência e a coerência ao exemplificarem casos de inclusão, levando em conta quem é o público-alvo da exigência legal.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Os resultados descritos nessa seção são os resultados esperados, uma vez que o plano de intervenção não foi aplicado. Porém, para fins de clareza, levar-se-á em conta o contexto no qual estão inseridas as instituições em que estão ativos cursos passíveis de intervenção, em Itaporanga-PB.

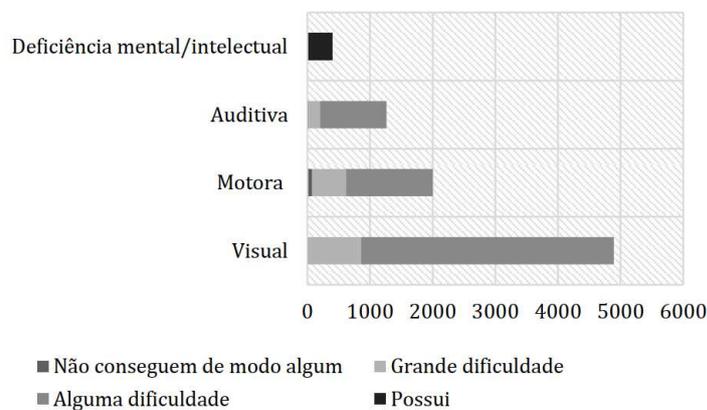
A cidade conta hoje com pelo menos duas unidades de educação que preparam alunos para o mercado de trabalho, através da formação técnica, e nas quais funcionam cursos técnicos em

administração.

Espera-se que o plano interventivo auxilie no aperfeiçoamento do ensino sobre a inclusão, ao passo que capacite pessoas para uma atuação profissional consciente, que valorize as contribuições individuais, inclusive das pessoas com deficiência.

De acordo com os dados obtidos pelo IBGE através do censo demográfico realizado no ano de 2010, a quantidade de pessoas residentes no município de Itaporanga que alegaram ter alguma das dificuldades investigadas (auditiva, deficiência mental/intelectual, motora e/ou visual) era o que está expresso abaixo:

Gráfico 1 – Quantidade de pessoas, por tipo e grau de dificuldade e deficiência, de acordo com o Censo Demográfico 2010 para o município de Itaporanga.



Fonte: elaborada pelo autor.

Os dados apresentados no gráfico são coerentes com os dados apresentados pela mesma pesquisa para o Brasil como um todo, o que sugere que os desafios do município são equivalentes em proporção aos desafios do país. No entanto, é necessário levar em conta que a pesquisa considera a possibilidade de haver pessoas com mais de uma das dificuldades ou deficiências pesquisadas.

Os dados mais atualizados a respeito das PcD são do ano de 2019, quando foi realizada a segunda Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), uma vez que o último Censo Demográfico, que ocorre a cada 10 anos e deveria ter ocorrido em 2020, foi adiado em razão da Pandemia por Corona vírus. A pesquisa de 2019 revelou alto índice de PcD com baixa escolarização, além de apresentar altos índices de desemprego para pessoas nessas condições.

Nesse sentido, espera-se que os estudantes sejam capazes de ler o seu contexto, entendendo seus desafios, ao passo que consigam não somente desenvolver ações para a inclusão como também disseminar com os seus pares as informações absorvidas.

Comunicar essa realidade e promover a discussão sobre o tema poderá viabilizar o

engajamento crescente pela causa inclusiva e ampliar por conseguinte o senso de responsabilidade dos atores envolvidos nesse processo, quais sejam educadores e, para fins últimos, empresários locais incluídos legalmente pelas normas da Lei de Cotas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário atual da inclusão no Brasil torna evidente que há ainda muitas dificuldades a serem superadas. Do ponto de vista legal, é possível verificar avanços no que preza pelo atendimento total da PcD, desde adaptações de infraestrutura urbana até a garantia do emprego e vida social em geral. Entretanto, a necessidade de constante fiscalização e aplicação de sanções a organizações não inclusivas, por exemplo, retrata bem o fato de que a compreensão acerca das PcD e do seu valor é limitada, à medida que desconsidera o que cada pessoa tem a agregar.

Há, porém, um contraponto que não pode ser desprezado ao analisar dados como os que foram levantados pelo IBGE no último censo demográfico - em 2010 - e também àqueles reunidos a partir das PNSs – 2013 e 2019. Embora seja alto o número de pessoas que afirmam ter alguma dificuldade ou deficiência (quase um quarto da população), muitas delas não estão em idade que lhes possibilitem trabalhar, pois são em muitos casos idosos ou crianças com idade abaixo dos 14 anos. Entre aqueles passíveis de serem absorvidos pelo mercado de trabalho, muitos não têm escolarização ou a têm num nível abaixo do mínimo desejável.

Essas observações permitem chegar a algumas conclusões. Em primeiro lugar, que as falhas em incluir não começam nas empresas, mas nos sistemas de educação, que não promovem espaços adequados para a qualificação das PcD. Em segundo lugar que, reduzido o universo de pessoas as quais se destina a Lei de Cotas, o país pode sim estar realizando um bom trabalho no que diz respeito à inclusão de PcD no mercado de trabalho formal, restando vencer algumas ideias que foram preconcebidas com base em achismos culturais.

Desse modo, intervir na formação profissional não apenas de PcD, mas também daquelas que serão seus colegas de trabalho, vizinhos e/ou amigos eleva as discussões acerca da inclusão e prepara a sociedade para lidar com essas pessoas, assim como lidam com as demais, entendendo seu espaço e direitos garantidos pela Constituição e fundamentados por decretos e leis que rogam pelo que de mais básico há: o respeito à pessoa.

REFERÊNCIAS

ASID, Ação Social para Igualdade das Diferenças. **Cenário da inclusão de PcD no Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/#:~:text=Dados,Brasil%20s%C3%A3o%20ocupados%20por%20PcD>>. Acesso em: 14 de junho, 2022.

BRAGA, Guilherme Pritsch. **O impacto da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: uma análise da relação entre a inclusão e os resultados de trabalho em equipe. Porto Alegre: 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm>. Acesso em: 15 de maio, 2022.

_____. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

_____. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

_____. **Lei nº 14.020**, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 14 de junho, 2022.

_____. Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC, 2013.

BRITO, Débora Cidro de. **Luta antimanicomial**: da participação política à formação da personagem militante. 2014. 117 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível

em:<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100134/tde-01112014-232022/publico/Dissertacao_luta_antimanicomial.pdf>. Acesso em: 17 de abril, 2022.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVALCANTI, Valéria Martins *et al.* **Inclusão no mercado de trabalho:** a experiência de pessoas com deficiência física na Paraíba. Campina Grande: Revista Enfermagem Digital Cuidado e Promoção da Saúde, 2015. Disponível em: <<https://www.sumarios.org/artigo/inclus%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-experi%C3%Aancia-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia-f%C3%ADsica-na-para%C3%ADba>>. Acesso em: 03 de junho, 2022.

CHARLOT, Bernard. **Da relação com o saber às práticas educativas.** 1 ed. São Paulo: Cortez, 2014. GLAT, R., MAGALHÃES, E. & CARNEIRO, R. **Capacitação de professores:** primeiro passo para uma educação inclusiva. In Marquezine M.C. *et al.* (org). *Perspectivas multidisciplinares em educação especial* (pp.373-377). Londrina, PR: UEL, 1998.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Lei de Cotas para o Trabalho de Pessoas com Deficiência:** análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento. Escola DIEESE, 2015. Disponível em: <http://www.ecidadania.org.br/media/TCC_Carlos_A_Clemente_08_06_15.pdf>. Acesso em: 16 de junho, 2022.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas:** invisibilidade, resistência e qualidade de inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

CUSTODIO, Fernanda Crivaro; FERNANDES, Josiele da Silva. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** FMU: 2017.

FARIA, Thaís. **Convenções da OIT sobre trabalho e pessoas com deficiência.** Ministério Público do Estado de São Paulo: 2020. Disponível em: <<https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/direito-ao-trabalho/convencoes-da-oit-sobre-trabalho-e-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 14 de junho, 2022.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. **Diversity matters.** McKinsey & Company, v.1, p.15-29, 2015.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010.** Brasília: 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,-2,-3,128&ind=4643>>. Acesso em: 14 de junho, 2022.

_____. **PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.**

Brasília: 2021. Disponível em:

<<https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019- pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html#:~:text=Estat%C3%ADsticas%20Sociais-,PNS%202019%3A%20pa%C3%ADs%20tem%2017%2C%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas,c om%20algum%20tipo%20de%20defici%C3%AAncia&text=Em%202019%2C%20segundo%20a%20 Pesquisa,de%20idosos%20estavam%20nessa%20condi%C3%A7%C3%A3o.>>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

MORÁN, José. Mudando a educação com metodologias ativas. In: SOUZA, Carlos Alberto de; MORALES, Ofelia Elisa Torres. Coleção Mídias Contemporâneas. **Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania: aproximações jovens**. [S.I.]: UEPG, 2015. p. 15-33. v.II.

PCD, Deficiente Online. **Ministério do Trabalho atualiza regras para contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: 2020. Disponível em:

<https://www.deficienteonline.com.br/ministerio-do-trabalho-atualiza-regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia_news_265.html>. Acesso em: 14 de junho, 2022.

RIBEIRO, Luis Roberto de Camargo. **A aprendizagem baseada em problemas (PBL): uma implementação na educação em engenharia**. 2005. 236 p. Tese (Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos / SP, 2005.

SAK, Laís Teixeira Barbosa. **Inclusão de pessoas com deficiência (PcD) em empresas: uma leitura das práticas de inclusão a partir das considerações finais do comitê sobre os direitos da pessoa com deficiência da ONU sobre o Brasil**. São Paulo: 2020.

SAMPAIO, C.T.; e SAMPAIO, S.M.R. **Educação Inclusiva: o professor mediando para a vida**. Salvador: EDUFBA, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SETUBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa; COELHO, Renata. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

ZALUSKI, Felipe Cavalheiro; OLIVEIRA, Tercísio Dorn de. **Metodologias ativas: uma reflexão teórica sobre o processo de ensino e aprendizagem**. Congresso Internacional de Educação e Tecnologias: encontro de pesquisadores em educação à distância. CIET – EnPED: 2018.



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

Campus Cabedelo

Rua Santa Rita de Cássia, 1900, Jardim Cambinha, CEP 58103-772, Cabedelo (PB)

CNPJ: 10.783.898/0010-66 - Telefone: (83) 3248.5400

Documento Digitalizado Restrito

de Intervenção Pedagógica com Ficha Catalográfica

Assunto: de Intervenção Pedagógica com Ficha Catalográfica
Assinado por: Jessica Cavalcante
Tipo do Documento: Plano
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Direito Autoral (Art. 24, III, da Lei no 9.610/1998)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Jessica Araújo Leite Cavalcante, **ALUNO (202027410293) DE ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - CAMPUS CABEDELLO**, em 07/08/2023 14:16:02.

Este documento foi armazenado no SUAP em 07/08/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 899125

Código de Autenticação: 10df9450f5

