XII SEMANA CIENTÍFICA UNILASALLE – SEFIC 2016
Canoas, RS – 17 a 21 de outubro de 2016

CONSÓRCIO DOUTORAL

ISSN 1983-6783

Contribuição da Educação Superior para inclusão e permanência de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Simone van der Halen Freitas, Paulo Fossatti (orient.), Gilca Maria Lucena Kortmann (coorient.)
Centro Universitário La Salle/ Unilasalle/ Canoas

Resumo

A pesquisa, tipo Estudo de Caso, analisa as contribuições proporcionadas pela educação superior às pessoas com deficiência, acadêmicas ou diplomadas do Unilasalle, quanto a inclusão, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho. O referencial teórico resgata o conceito e aspectos legais sobre a inclusão, tanto em relação à educação, como em relação ao mercado de trabalho. Posteriormente, os dados serão analisados com base na técnica de análise de conteúdo de Bardin.

Palavras-chave: *Inclusão, Educação Superior, mercado de trabalho*

Área Temática: Educação. Equidade Social

1. Introdução - Propósito central do trabalho

O temática central a que se propõe este projeto é a discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência (PCD) tanto no ensino superior, como no mercado de trabalho, para além das metas e cotas que a legislação exige. A partir de 15 de julho de 2015, com a sanção da Lei 13.146, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, originando o Estatuto da Pessoa com Deficiência, passa-se a congregar toda a legislação prévia referente à acessibilidade, à educação, ao mercado de trabalho, gerando espaço para discussões e reflexões sobre o acesso, acessibilidade e inclusão de PCD, os todos os âmbitos da sociedade. Segundo a legislação, em seu artigo segundo,

> considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL Lei 13.146/15)

Apesar de não se tratar de um assunto novo tanto em âmbito nacional, como para o cenário internacional, ainda pode ser compreendido como um campo vasto para investigações e desenvolvimento de ações em prol de uma sociedade inclusiva. Segundo Sassaki (2006) a sociedade inclusiva está para além da acessibilidade em espaço adequados, trata-se do fortalecimento de atitudes de aceitação da diversidade, construindo um comunidade mais justa, saudável e satisfatória.

Em busca de uma sociedade que carregue estes adjetivos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU, desde 1948, preconizava em seus artigos 23 e 26 respectivamente,

> Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. (art. 23)

ISSN 1983-6783

> Toda a pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino elementar fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional dever ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito. (art. 26).

Diante deste panorama visa-se refletir a relação entre os Direitos Universais citados, em relação ao trabalho e educação e como dialogam com a Inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD), promovendo igualdade de oportunidades a todos.

Convergente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, prevê quanto ao Direito à Educação, que

> …constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. (BRASIL, Lei 13.146/15; art. 27)

No que tange especificamente à educação superior a mesma lei prevê, em seu artigo 28, inciso XIII, "acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas". (BRASIL, Lei 13.146/15). Quanto ao Direito ao Trabalho a Lei Brasileira de Inclusão, prevê que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Neste sentido, cabe ao poder público estabelecer políticas de trabalho e emprego que promovam acesso e permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. (BRASIL, Lei 13.146/15).

Anteriormente, a lei 8213/91 já dispunham sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos e cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, gerando um desafio para as organizações: contratar e gerir o trabalho de PCDs.

Por outro lado, ao verificar-se através de dados, a inclusão dos PCDs, obtém-se através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que censo de 2010, apontava 6,2% da população brasileira com algum tipo de deficiência. Em relação ao mercado de trabalho, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), declara que havia 357,8 mil pessoas com deficiência com vínculos empregatícios, o correspondente a 0,73% dos empregos no Brasil, em 2013.

Quanto à educação, o portal do Ministério da Educação (MEC), em outubro de 2012, apontava para o aumento de mais de 900% de matrículas de PCD no ensino superior, entre 2000 e 2010. No início deste período havia pouco mais de 2000 estudantes com deficiência, no ensino superior. Em 2010 já passavam de 20 mil matrículas. No mesmo ano, no entanto, apenas 12% dos PCD com registro em carteira de trabalho, e destas, ocupavam a faixa de instrução superior completa.

Estes dados revelam o descompasso entre as possibilidade de acesso aos PCDs e a inclusão propriamente, com o conceito de integração absoluta e igualdade de oportunidades, de acordo com o que descreve a Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência. O acesso e inserção, garantidos pelas leis da Inclusão, não asseguram a permanência e o desenvolvimento profissional.

A partir do contexto apresentado propõe-se a investigação de quais as contribuições da Educação Superior para o processo de inclusão, permanência e desenvolvimento das Pessoas com Deficiência(PCD) no mercado de trabalho?

ISSN 1983-6783

O estudo tem como objetivo geral: Verificar as contribuições que a educação superior agrega às pessoas com deficiência (PCD's) para o processo de inclusão, permanência e desenvovlvimento no mercado de trabalho.
E como *objetivos específicos,* destacam-se:

- Mapear trajetória acadêmica e profissional dos matriculados e egressos PCD's do Unilasalle;
- Conhecer os programas e procedimentos de inclusão, permanência e desenvolvimento das empresas onde os acadêmicos e egressos PCD's, do Unilasalle, estão empregados;
- Analisar a inclusão e a permanência do público estudado no mercado de trabalho;
- Propor uma programa de desenvolvimento integral para os PCD's, aproximando IES e Mercado de Trabalho;

2. Marco Teórico

2.1 INCLUSÃO

Para compreender e conceituar a inclusão é preciso antes abordar e refletir sobre a diferença e a diversidade. Segundo Carvalho (2008), diferença, aplicada a pessoas, mostra-se um conceito plural, dada as distintas perspectivas que pode se reportar. A diferença pode ser referida a questões de gênero, classe social, raça, geração, etnia, características físicas, mentais e culturais, por exemplo. No entanto, independente da perspectiva a ser focada, é consenso de que a diferença não pode ser vista como desvio da norma e simples resultados de comparações entre os sujeitos.

Pensar a diferença em suas múltiplas perspectivas, leva-nos a compreensão e conceituação da diversidade, a qual pode ser compreendida como a integração de diferenças sem que uma anule a outra, mas pelo contrário, potencialize a interação entre sujeitos e contextos. O trabalho com a diversidade inicia justamente pela compreensão e conceituação da diferença e o reconhecimento de que está presente nos diversos espaços da sociedade como no contexto da Educação e do Mercado de Trabalho (Carvalho, 2008).

A discussão sobre a Inclusão de pessoas com deficiência (PCD) é uma temática recorrente nos espaços educacionais e mercado de trabalho, no entanto, mediante o contexto preliminar apresentado, a inclusão está além do acesso e da inserção. Pensar a inclusão é pensar na integração das diferenças e assim poderemos referir a existência de um contexto de respeito às diversidades.

2.2 EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Vieira, Severo e Albertani (2014), referem que o movimento pela inclusão educacional defende o direito a todos a pertencer e participar de uma educação formal em todos os níveis e modalidades de ensino. O Plano Nacional de Educação/ PNE(Brasil, 2014), em suas diretrizes, refere que

> "…III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação; X - promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental…."

Nesse cenário, as Universidades, em seu papel de agentes de mudança e transformação social, veem-se responsáveis pela educação para todos e por fomentar pesquisa sobre a promoção da

ISSN 1983-6783

inclusão. Cabe às Instituições de Ensino Superior (IES) transpor a barreira da oportunidade de acesso, através de cotas e pensar políticas institucionais de acompanhamento, permanência e diplomação.

A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (2008), em seu item VI estabelece:

> "Na educação superior, a educação especial se efetiva por meio de ações que promovam o acesso, a permanência e a participação dos estudantes. Estas ações envolvem o planejamento e a organização de recursos e serviços para a promoção da acessibilidade arquitetônica, nas comunicações, nos sistemas de informação, nos materiais didáticos e pedagógicos, que devem ser disponibilizados nos processos seletivos e no desenvolvimento de todas as atividades que envolvam o ensino, a pesquisa e a extensão."

Neste sentido, deve-se diferenciar acesso de acessibilidade. Para Manzini (2008, apud VIEIRA, SEVERO e ALBERTANI, 2014), o primeiro versa sobre criar condições legais e direitos igualitário e o segundo vocábulo, refere-se sobre as ações concretas que oferecem oportunidades para as pessoas com deficiência.

Diante disso, fica claro que promover a inclusão de pessoas com deficiência no Ensino Superior, é muito mais que dar o acesso e o ingresso. Nos últimos anos, as Universidade e Institutos federais, já contam com sistemas de cotas para garantir o ingresso de PCD, mas a discussão tem se pautado na permanência e diplomação. É preciso pensar em quebras de paradigmas, formação de docentes, compreensão das deficiências.

No âmbito das Instituições de Ensino Privado e Instituições Comunitárias não é diferente. A legislação, através da Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, Plano Nacional de Educação, entre outros documentos, explicita e instiga a sociedade buscar estratégias.

Schneider e Ravasio (2014), resgatam as contribuições do sociólogo Norbert Elias para discussão a cerca da inclusão de pessoas com deficiência, no ensino superior. Norbert, considera que a formação do indivíduo é perpassada por processos de exclusão. Logo, a Universidade está inserida em um contexto social que exclui. Aqui está o maior desafio, o espaço educacional, o qual deveria ser universal e plural, repete o comportamento de exclusão social, mas é cobrado a se inserir na perspectiva de abertura e inclusão.

2.3 MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO

Ao se problematizar sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz-se necessário resgatar a lei de cotas, pois é o marco desta discussão e da inserção dos PCD, no âmbito organizacional. A lei 8.213/ 91, prevê que empresas com mais de com mais de 100 (cem) funcionários está obrigada a preencher de 2 (dois) a 5 (cinco) por cento de seus cargos, com pessoas reabilitadas, ou pessoas com deficiência.

Transcorridos mais de duas décadas, é visível que meta não tem sido atingida de forma homogênea pelas empresas. Ainda é um desafio e é comum obter-se relatos de segregação, mesmo que inserida no mercado de trabalho.

Assim, como no tópico da Inclusão de PCD no Ensino Superior, o mercado de trabalho também requer preparação, discussão e construção de novos paradigmas. As empresas também estão inseridas em um contexto social de exclusão.

ISSN 1983-6783

Segundo Sassaki (1997, apud CARVALHO, 2010), o processo de inclusão passa por quarto fases: exclusão, segregação, integração e a inclusão, propriamente dita. Na fase da exclusão os "portadores de deficiência" eram totalmente isolados do convívio social, tratados como incapazes, doentes. Na fase da segregação, passam a ser definidos como portadores de necessidades especiais" e passam a ser atendidos em serviços especializados, ainda separados e confinados em instituições. Somente na fase de integração, os deficientes, considerados "mais aptos" são colocados em escolas comuns e caso conseguissem acompanhar a turma, poderiam permanecer e progredir. Por fim, na fase da inclusão, busca-se a escola e empresa inclusivas, proporcionando condições necessárias e suficientes para a aprendizagem e desempenho profissional das pessoas com deficiência.

Uma empresa inclusiva, requer investimentos na construção de uma nova ordem social. Ferdman e colaboradores (2009 apud TORRES e PÉREZ-NEBRA, 2014), entendem que a inclusão é um fenômeno multifacetado e pode ser operacionalizado a partir das experiências de inclusão e comportamentos inclusivos. As experiências de inclusão, são as percepções do indivíduo quanto a sua aceitação, respeito e valorização , do ponto de vista de sua identidade individual e grupal. Os comportamentos inclusivos são ações individuais e grupais, que promovam o clima inclusivo e sejam adotadas pelos indivíduos, pelo grupo e pela organização.

3. Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se por ser um estudo de abordagem qualitativa, visto que busca o aprofundamento e compreensão de um grupo social (SILVEIRA, D. T e CÓRDOVA, F. P., 2009.) .

> O termo qualitativo implica uma densa partilha com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível e, após este tirocínio, o autor interpreta e traduz em um texto, zelosamente escrito, com perspicácia e competência científicas, os significados patentes ou ocultos do seu objeto de pesquisa. (CHIZZOTTI, A. 2003, p. 221).

De natureza aplicada, "objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos" (SILVEIRA, D. T e CÓRDOVA, F. P., 2009. p - 35) .
Descritiva, quanto aos seus objetivos, visto que se propõe. a descrição de determinada população, bem como a relação entre variáveis. Este tipo de pesquisa pode suprir os objetivos de pesquisadores sociais com foco na atuação prática. (GIL,2012).

Por fim, quanto aos procedimentos, caracteriza-se tanto como uma pesquisa de campo, como um estudo de caso . A pesquisa de campo, conforme refere Fonseca (2002, apud SILVEIRA, D. T e CÓRDOVA, F. P., 2009. p - 37), caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, com recursos de diferentes tipos de pesquisa. O trabalho de campo, de acordo com Neto (....) possibilita não apenas a aproximação com aquilo que deseja-se conhecer, mas também a construção de um conhecimento sobre a realidade de um campo.

Quanto a análise dos dados coletados será através da Técnica de Análise de Conteúdo, por convergir com estudos que buscam dados qualitativos, voltados na compreensão e reflexão a cerca de contextos específicos. A análise de conteúdo configura-se num conjunto de técnicas que possibilita, por meio de procedimentos sistemáticos de descrição do conteúdo, a realização de inferências acerca da produção e/ou recepção de determinada mensagem (BARDIN, 1988).

ISSN 1983-6783

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1988.

BRASIL. LEI N.8213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

BRASIL. LEI No 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com deficiência

CARVALHO, K.M. Os Desafios da Inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de. e MARQUES, A. L. (Orgs.) **Trabalho e pessoa com Deficiência**. Curitiba: Juruá, 2010

CARVALHO, R. E. **Escola Inclusiva**. Porto Alegre: Editora Mediação, 2008

CHIZZOTTI, A. **A Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**: evolução e desafios. Revista Portuguesa de Educação. Braga/ Portugal: Univerisidade Minho, 2003. Vol.16. n. 2. p. dez. 2010.
221

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2012

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php Acesso em 29 de julho de 2016.

SASSAKI, R. K. **Inclusão Construindo uma sociedade para todos**. (7ed). Rio de Janeiro: WVA, 2006

_____. **Deficiência mental ou deficiência intelectual**. Dezembro, 2004. Disponível em <http://www.todosnos.unicamp.br:8080/lab/links-uteis/acessibilidade-e-inclusao/textos/deficiencia-mental-ou-deficiencia-intelectual/> Acesso em: 26 de Julho de 2016

SCHNEIDER, R. e RAVASIO, M. H. **Norbert Elias: Contribuições para a inclusão do aluno com deficiência no Ensino Superior.** Interfaces: Educação e Sociedade**,** 2014

SILVEIRA, D. T e CÓRDOVA, F. P. A Pesquisa Científica. In,
GERHARDT, T.A e SILVEIRA , D.T. (Orgs) **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009

TORRES, C.V.e PÉREZ-NEBRA, A.R. Diversidade e inclusão nas Organizações. In**:** ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E. e BASTOS, A. V. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** 2ed. Porto Alegre: Artmed, 2014

VIEIRA, N.J.W., SEVERO,A. e ALBERTANI, J. Inclusão no ensino Superior: acesso e permanência dos alunos com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria no periodo de 2010 a 2012. In: PIECZKOWSKI,T.M.Z. e NAUJORKS, M.I.(Orgs.) **Educação, Inclusão e Acessbilidade**. Chapecó: Editora Unochapecó, 2014.