



PERCEPÇÃO DOS ALUNOS COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE EM VOLTA REDONDA-RJ EM RELAÇÃO À INCLUSÃO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE

BRENDA PIRES MEIRELES MACHADO

brendapmmachado@gmail.com

UFF

RAYLA OLIVEIRA DIAS

raylaoliveiraa@gmail.com

UFF

MARCO ANTONIO CONEJERO

marcoac@id.uff.br

MPA - PPGA - UFF

Resumo: A inclusão de alunos com deficiência na educação superior e no mercado de trabalho vem se ampliando de forma significativa, por meio de leis e projetos de incentivo como a Lei 13.409/2016 de acesso ao ensino superior e a Lei 8.213/1991 de acesso ao mercado de trabalho. Diante desse panorama, busca-se analisar a percepção dos alunos com deficiência de um campus da Universidade Federal Fluminense em Volta Redonda-RJ, quanto aos aspectos da inclusão na instituição, a qualificação profissional e as perspectivas de empregabilidade. Quanto aos procedimentos, fez-se uso da pesquisa bibliográfica e do levantamento de dados tipo survey. Após aplicação do questionário com 10 alunos (de um população de 21), os resultados evidenciaram que de forma geral os alunos se sentem incluídos na instituição, sentem apoio dos colegas e professores, e consideram importantes os apoios recebidos pelo setor de apoio acadêmico e das monitorias. Quanto a qualificação profissional e a empregabilidade, os alunos consideram que recebem uma formação de qualidade e acreditam que a formação é reconhecida no mercado de trabalho, entretanto não se sentem confiantes para atuar profissionalmente. Por fim,

consideram que a formação superior aumenta as possibilidades de empregabilidade, mas acreditam que as empresas não contratariam pessoas com deficiência se não fosse em virtude de lei.

Palavras Chave: Percepção - Deficiência - Educação Inclusiva - Universidade - Mercado de Trabalho



1. INTRODUÇÃO

Na história da humanidade, a deficiência sempre se fez presente, mesmo que de formas mais omissa, ignorada, julgada ou até mesmo reprimida, ou seja, a deficiência sempre esteve presente na realidade humana através de aceitação ou negação. Dentre os princípios criados ao longo da história, a deficiência surge com diversos conceitos que, dependendo da cultura ao qual um determinado povo se encontra, pode ser taxada como uma anormalidade, ser valorizada ou criticada (CORRENT, 2016).

A sociedade romana considerava a existência de pessoas com deficiência (PCD's) como algo inútil, sendo elas representadas como descartáveis pelo fato de defenderem a ideologia de sacrificar ou deixar a mercê da sorte a criança que nascia com alguma deficiência visual, auditiva, cognitiva e física. Diante das evoluções históricas da população ao longo do mundo, mudanças começaram a ser estabelecidas e a deficiência passou a apresentar mudanças no contexto social, ela começa a ganhar novas concepções e aceitação na realidade social, através de direitos garantido a estas pessoas (CORRENT, 2016).

No Brasil, foi a partir do século XIX, que a temática acerca da deficiência começa a ser abordada, através do primeiro instituto criado no Rio de Janeiro, denominado Instituto dos Meninos Cegos. A sua fundação ocorreu em 1854 por José Álvares de Azevedo, por meio do decreto nº 781, de 12 de setembro de 1854 (MAPA, 2016).

Segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência (lei nº 13.146/15), considera-se pessoa com deficiência aquela que possui algum impedimento a longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual e sensorial, ao qual por meio de alguma barreira pode impedir ou dificultar a sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de formas com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

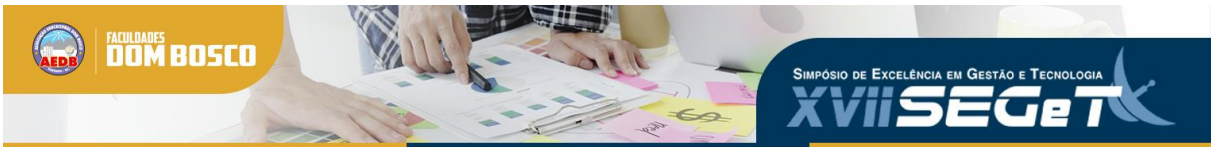
Os dados apresentados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no Censo Demográfico de 2010 demonstram que 45,6 milhões de pessoas, da faixa etária de 14 aos 64 anos de idade, declaram-se com alguma deficiência. E, dentre estes, menos de ¼ apresentam algum tipo de deficiência com grau de severidade (BRASIL, 2012).

Atualmente, a inclusão de alunos com deficiência representa um grande desafio, desde o ensino primário até o superior, em diversas instituições de ensino (INSTITUTO INCLUSAO BRASIL, 2012). A educação representa um dos mais importantes instrumentos de transformação social. Porém, para que se promova um ensino de qualidade e inclusivo, deve-se garantir um método inclusivo de ensino-aprendizagem (SCHRAM; CARVALHO, N.D).

Segundo o MEC (2017), o número de alunos matriculados no ensino superior é de 3.226.249. Dentre estes, o número de alunos matriculados que se declaram com algum tipo de deficiência é de 38.272, ou seja, um pouco mais 1% dos matriculados nesta modalidade de ensino.

Já a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa uma realidade com diversas dificuldades, desde preconceitos praticados pelos colegas de trabalho, a necessidade de adaptação ao ambiente de trabalho e até mesmo a falta de capacitação oferecida pelo contratante (SANTOS, 2013). Mediante as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e ausência de oportunidades de qualificação profissional, muitos desistem de sua vaga no mercado de trabalho e em alguns casos nem tentam concorrer a uma vaga.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), exposto pelo site Deficiente Online (2018), a contratação de pessoas com deficiência aumentou 56% de 2005 para 2006. Em 2006, esse total foi de 19.978 contratações de pessoas com alguma necessidade especial após as empresas sofrerem uma advertência do MTE.



Diante do exposto, o presente estudo tem por objetivo analisar a percepção dos alunos com deficiência da Universidade Federal Fluminense (UFF) de Volta Redonda quanto à inclusão na instituição, qualificação profissional e empregabilidade.

Este estudo se justifica pela importância de se efetivarem políticas de inclusão para pessoas com deficiência que façam essa integração entre o acesso ao ensino superior, a sua formação com qualidade, que permita que este aluno termine a graduação qualificado para o mercado de trabalho, e por fim a empregabilidade, que proporcione a inserção e permanência dessa pessoa no mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR

A partir da década de 1990 começou-se a falar sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ensino regular, representando um rompimento de barreiras no ambiente educacional. Após este período, ocorrem avanços na inclusão de pessoas com deficiência no ensino básico e dentre os meios inclusivos cita-se a Lei de Diretrizes e bases da Educação (LDB) n. 9.394/96 (MENDES; RIBEIRO, 2016).

Diante dos avanços proporcionados com o passar do tempo, o aumento significativo de alunos que apresentam algum tipo de deficiência no ensino superior teve como facilitador os diversos programas sociais promovidos pelos órgãos do Governo Federal. Dentre estes programas, o Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que visa a redução da evasão de alunos do ensino superior e ampliação das políticas de inclusão e assistência estudantil; o Programa Universidade para Todos (PROUNI), que visa oferecer vagas em universidades para alunos de baixa renda; e Programa de Inclusão no Ensino Superior (INCLUIR), que tem como objetivo tornar o ensino algo democrático, buscando atender pessoas em situações de vulnerabilidade social, com a finalidade de garantir o direito das pessoas com deficiência à educação superior (MEC, 2013).

A lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, alterou a lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, com a finalidade de dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino. A atual lei (nº 13.409) busca promover a inclusão de pessoas com deficiência nas modalidades de ensino federal, pois a antiga lei de cotas (lei nº 12.711) tratava somente sobre a inclusão de pessoas com baixa renda e cotas raciais. Deste modo, a presente legislação representa um avanço na promoção e garantia de direitos para essas pessoas, uma vez em que seus direitos de inclusão no ensino superior passaram a ser garantidos de forma democrática e por meio de um instrumento normativo (MARTINS *et al.*, 2017).

2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A contratação de pessoas com deficiência deve ser entendida como uma contratação igual a qualquer outra, pois o trabalhador está em busca de uma oportunidade de demonstrar suas habilidades e se inserir no ambiente de trabalho de forma digna e sem segregação. Não se busca um assistencialismo perante a empresa ou companhia, mas sim oportunidade de acesso ao mercado de trabalho (RIBEIRO, 2012).

A Constituição da República Federativa do Brasil possui como uma de suas metas a garantia do bem-estar sem qualquer tipo de discriminação. O Código Penal, por sua vez, determina que os atos que tenham caráter criminoso e desrespeitoso sejam passíveis de punição (RIBEIRO, 2012).

A Lei Federal nº 8.213/91 dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social e fomenta outras providências, e apresenta em seu art. 93, uma cota de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, que a empresa deve possuir em seu quadro de funcionários. Essa cota

depende do número total de seus empregados. A quantidade de contratação segue a seguinte regra de proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; e acima de 1.001 empregados, 5% (BRASIL, 1991b). A Lei nº 8.112/90, apresenta em seu artigo 5, inciso 2º, a possibilidade de reservas de vagas em concurso público para pessoas portadoras de deficiência. Tal percentual representa 20% do total de vagas existentes para um determinado concurso (BRASIL, 1991a).

A fiscalização da Lei das Cotas para pessoas com deficiências, ocorre em duas esferas. De um lado, atua o Ministério do Trabalho e Emprego, através das Superintendências Regionais do Trabalho; nesse caso, o descumprimento da legislação resulta em multas. De outro, há as ações do Ministério Público do Trabalho, que firma termos de compromisso com as empresas e caso não haja acordo, inicia processos judiciais (BRASIL, 1991b).

A Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS) (BRASIL, 1993) regulamentam o Benefício da Prestação Contínua (BPC) para portadores de deficiência. A lei prevê o fornecimento de renda como um direito social que é destinado a pessoas com deficiência e idosos incapazes de realizar alguma atividade trabalhista, cuja sua família possua uma renda inferior a $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo vigente, representando deste modo ausência de condições de manutenção de sua família. Sendo assim, o benefício representa uma política de proteção social, pela qual o Estado deve promover para essas pessoas. Importante salientar que este benefício também tem como finalidade suprir, financeiramente, pessoas com deficiência severa que não terão condições de entrar no mercado de trabalho. O benefício, portanto, representa uma segurança e garante o consumo de bens básicos, além de gerar independência social e financeira (VASCONCELOS, 2010).

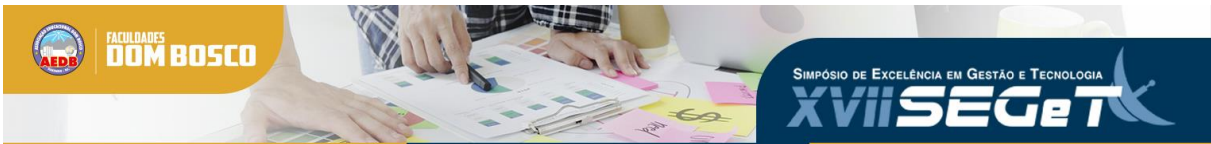
A pessoa com deficiência apresenta desvantagem frente aos demais indivíduos não somente pela incapacidade gerada pela deficiência, mas pelo preconceito, e pela falta de informações das suas potencialidades. A Lei de Cotas não possibilita o acesso pleno desta população, uma vez que há nela o predomínio de vagas com baixa escolaridade e pouca qualificação profissional (BITTENCOURT; FONSECA, 2011).

2.3 ESTUDOS CORRELATOS

Diversos autores buscaram ao longo dos anos, desenvolver pesquisas acerca da inclusão de alunos com deficiência, na universidade e no mercado de trabalho. O estudo de Duarte e Ferreira (2010) teve como objetivo realizar um levantamento dos alunos que se auto declararam com deficiência, em processo de inclusão em instituições de ensino superior, na cidade de Juiz de Fora-MG. A pesquisa concluiu que a inclusão nos cursos superiores em Juiz de Fora vem ocorrendo.

Manente, Rodrigues e Palamin (2007) buscaram compreender os fatores diferenciais que podem facilitar ou dificultar o ingresso de indivíduos com deficiência auditiva no ensino superior e sua permanência no curso. Foram utilizados dois questionários: Grupo A- universitários; e Grupo B segmentado em B1- com ensino médio, e B2 – outra escolaridade. Os resultados apontaram que as instituições especializadas parecem não estar preparadas para atender os deficientes auditivos universitários. Para o Grupo A, dentre os aspectos favorecedores para o ingresso no curso superior foram: ter tido sucesso na vida escolar anterior, ajuda da família e apoio dos professores. Concernente às dificuldades, relataram aspectos que correspondem à ausência dos aspectos facilitadores, como insucessos na vida escolar anterior e falta de apoio dos professores.

Barreto e Almeida (2014) realizaram uma pesquisa sobre a inclusão e superação de alunos com deficiência na universidade, em cenários de realidades diversas, com avanços e entraves de várias ordens. A pesquisa foi realizada com enfoque em publicações científicas que possibilitaram a leitura, análise e discussão do assunto, além de uma observação em uma faculdade privada da Cidade de Paulo Afonso, interior da Bahia. Concluiu-se que são notáveis



avanços em relação a inclusão de deficientes no convívio social por meio da educação. Todavia, existem um longo caminho a ser conquistado no que se refere ao acesso e permanência destas pessoas, para que possam garantir uma sociedade mais inclusiva.

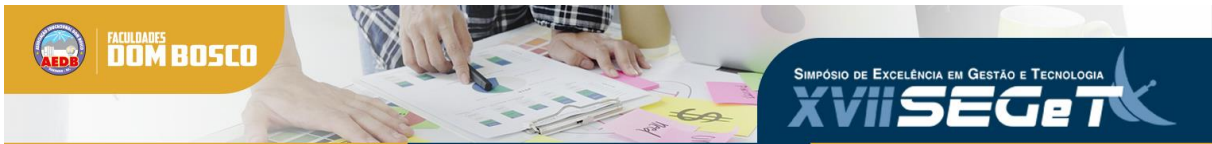
Castro e Almeida (2014) em sua pesquisa sobre o ingresso e permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras, expõe que a chegada de alunos com deficiência no ensino superior é cada vez mais evidente tanto nas instituições brasileiras, quanto em todo mundo. A pesquisa visou analisar se o ensino superior está preparado para receber estes alunos, que até então tinha acesso limitado ao ensino superior. A pesquisa foi realizada com 13 universidades públicas brasileiras, e o que se pode observar com os resultados é que as universidades vêm desenvolvendo ações, porém tais ações não são suficientes para garantir a permanência destes alunos com deficiência. Uma das expectativas do trabalho é que se possa ser criadas alternativas viáveis para melhorar o cotidiano destes alunos na universidade.

Miranda e Carvalho (2016) buscou analisar a inclusão de profissionais que apresentam algum tipo deficiência, no mercado de trabalho, no setor de óleo e gás no Estado do Rio de Janeiro, buscando avaliar as políticas implantadas pelas empresas para garantir a inclusão. O estudo empírico envolveu levantamento social qualitativo feito com informantes-chave e representantes dos interesses das pessoas com deficiências. Uma das principais conclusões que se chegou, foi que mesmo depois de décadas da criação da Lei de Cotas, a inclusão continua sendo vista como um problema por algumas empresas do setor, levando muitas delas a desrespeitarem esta norma.

A inclusão de alunos com deficiência no mercado de trabalho a cada dia se torna um tema mais debatido. Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) realizaram uma pesquisa com 800 universitários de quatro universidades distintas de Minas Gerais. O objetivo foi analisar as possíveis associações entre as formas pelas quais os universitários percebem a deficiência, os fatores antecedentes – como conhecimento sobre a deficiência e experiência prévia – e a confiança. O trabalho concluiu que a percepção dos universitários sobre as PCD's traz contribuições importantes para a formação profissional, pois auxilia na identificação de aspectos, que se trabalhados, poderão influenciar na melhoria das ações profissionais, organizacionais e políticas relacionadas à deficiência.

A pesquisa de Violante e Leite (2011) teve como objetivo examinar a empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) em atendimento a lei de cotas (Decreto 3.298) em empresas com mais de 100 funcionários. Foram realizadas entrevistas com 12 funcionários do RH de empresas de Bauru – SP para saber o percentual de contratação de pessoas com deficiência para atuação nas empresas. As políticas empresariais priorizam contratações de pessoas cujas deficiências não exijam modificações estruturais no ambiente de trabalho, ou que então representa aspecto favorável à produção. Dentre as empresas participantes do estudo, grande parte delas não possuem discursos e atitudes condizentes com a inclusão de pessoas com deficiência, uma vez que vai contra o que prevê o decreto.

Segundo o trabalho realizado pelo Carvalho-Freitas e Marques (2009) cujo objetivo foi analisar as diferenças nas concepções de deficiência e na avaliação sobre possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência entre 163 gerentes (com idade média: 43 anos) que trabalhavam, em média, há 3,6 anos com essas pessoas com deficiência, em 18 empresas nacionais), e entre 285 pós-graduandos em administração de três Estados, que nunca atuaram com elas. Aplicou-se um Inventário de Concepções de Deficiência, em escala Likert, especialmente elaborado para esse fim. Segundo os resultados obtidos, não houve diferença significativa entre as concepções de deficiência dos grupos analisados. Houve correlação positiva entre o tempo de trabalho dos gerentes de pessoas com deficiência e a percepção do desempenho dessas pessoas. Deste modo, pode-se concluir que o contato com as pessoas com



deficiência pode modificar a percepção sobre elas, melhorando suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa caracteriza-se quanto à abordagem como qualitativa e quantitativa. Em relação ao objetivo, este estudo é classificado como descritivo. Quanto aos procedimentos, foram realizadas pesquisa bibliográfica e levantamento de dados (*survey*).

A população da pesquisa é composta por alunos com deficiência dos cursos de graduação, da Universidade Federal Fluminense, do campus localizado no município de Volta Redonda, Rio de Janeiro, dentro de um universo de 2.564 alunos matriculados. Por meio do Setor de Apoio Acadêmico (SAA) da instituição foram obtidos os contatos dos alunos. Atualmente, o SAA possui um total de 33 alunos que se identificam com alguma deficiência e recebem auxílio do presente setor, ou seja, apenas 1,28% do total de alunos matriculados. No primeiro momento foi realizado o contato com todos os alunos por meio eletrônico e-mail e através dos monitores desses alunos.

Após o primeiro contato foram identificados apenas 21 alunos que declararam algum tipo de deficiência, os demais são alunos que possuem necessidades especiais, não constituindo como foco da pesquisa. Após contato com os 21 alunos, foi possível aplicar o questionário com 10 alunos, o que constitui a amostra da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada nos meses de setembro e outubro de 2019, e o instrumento utilizado foi o questionário, elaborado a partir dos estudos de Dorval (2006), Guerreiro (2011) e Bianchi (2016). O objetivo do questionário foi levantar a percepção dos alunos com deficiência em relação à inclusão na instituição, a qualificação recebida por meio do curso, as expectativas para a empregabilidade e aspectos qualitativos sobre a instituição. Todos os questionários foram aplicados presencialmente nas dependências da instituição, com o auxílio dos monitores.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

Dentre os participantes da pesquisa, 9 eram do sexo feminino e 1 do sexo masculino. A idade variou de 18 a 38 anos, com a mediana de 21,5 anos. Quanto aos tipos de deficiência, 4 alunos apresentaram deficiência visual (baixa visão), 2 alunos apresentaram deficiência auditiva (baixa audição), 2 alunos apresentaram deficiência física (dificuldade de locomoção e perda de membro), 1 com deficiência mental, e 1 com deficiência intelectual. 60% desses alunos apresentam deficiência desde o nascimento ou infância e 40% a partir da adolescência ou fase adulta.

Quando questionados se possuíam alguma dificuldade para se locomover no polo, apenas 2 alunos alegaram encontrar dificuldades, um aluno com baixa visão encontra dificuldades com as portas e escadas, e um aluno com deficiência física encontra dificuldade para se locomover no polo. Em relação aos cursos dos alunos a Tabela 1 apresenta os resultados.

Tabela 1. Cursos e Tempo de Permanência na Instituição

Curso	% de Alunos
Administração	30
Psicologia	30
Direito	20
Administração Pública	10
Matemática	10

Química | 10

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os cursos em maior evidência dentre os alunos participantes da pesquisa foram os cursos de Administração e Psicologia, seguidos do curso de Direito. Quanto ao tempo de permanência desses alunos na instituição, apenas 30% dos alunos ingressaram na instituição anterior a 2017. A Lei nº 13.409/2016 entrou em vigor para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino, o que pode explicar o número expressivo de alunos a partir de 2017.

Os alunos foram questionados ainda se a sua deficiência influenciou na escolha do curso, e dentre os participantes, apenas um aluno do curso de Administração alegou ter influenciado, e sobre o fator influenciador destacou que o curso é mais acessível.

A formação desses alunos antes de ingressar no ensino superior foi predominante em ensino regular público (80%) e apenas uma pequena parte dos alunos cursou o ensino fundamental e médio no ensino regular particular (20%). Mas nenhum dos participantes cursou ensino especializado para alunos com deficiência.

Acerca da atuação profissional apenas um dos alunos havia participado de algum processo seletivo para estágio ou emprego e atua como jovem aprendiz. Esse aluno é do curso de Administração.

Em termos de renda familiar, 50% dos alunos declararam possuir renda familiar de até R\$ 1.449,99, 20% declararam renda de R\$ 1.450,00 a R\$ 2.899,99, e 30% declararam renda de R\$ 2.900,00 a R\$ 7.249,99. Pode-se observar que 50% dos alunos, um número expressivo, concentra-se na menor faixa de renda.

Quanto a participação desses alunos nas atividades acadêmicas, todos os alunos participantes declararam participar de pelo menos uma das atividades descritas na tabela 2. A atividade de maior participação dos alunos foi o Seminário, o que é decorrente das atividades das disciplinas, seguido das Palestras, Semana Acadêmica e Pesquisa Científica.

Tabela 2. Participação nas Atividades Acadêmicas

Atividade	% de Alunos
Seminários	90
Palestras	80
Semana Acadêmica	50
Pesquisa Científica	20
Atividades de Extensão	10
Outro	0

Fonte: Dados da Pesquisa.

Em relação ao conhecimento das principais legislações sobre acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, a tabela 3 apresenta os resultados.

Tabela 3. Conhecimento sobre a Legislação

Legislação	Conhece Muito	Conhece Pouco	Não Conhece
Legislação Brasileira sobre Acessibilidade	10%	80%	10%
NBR 9050 da ABNT	10%	40%	50%
Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91)	10%	80%	10%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme os dados apresentados na tabela 3, de forma geral os alunos conhecem pouco sobre as legislações que abordam a acessibilidade e a inclusão nos espaços e equipamentos urbanos, quanto a inclusão no mercado de trabalho. É importante citar a

necessidade de trabalhos de extensão para conscientizar os alunos com deficiência sobre seus direitos e criar ferramentas de avaliação da universidade e sua infraestrutura.

Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) embora haja muitas legislações acerca das pessoas com deficiência, que defendem o direito de todos, de acessibilidade e em especial na educação, são vistas poucas ações no sentido de se fazer cumprir com os ordenamentos jurídicos. Como apontado por Castro (2011), relatos dos alunos mostram uma lacuna entre a realidade vivenciada no contexto acadêmico e as determinações estabelecidas pela legislação, principalmente, quanto esses alunos citam as barreiras ainda vivenciadas no ensino superior.

4.2 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS QUANTO À INCLUSÃO NA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES)

Quanto a percepção dos alunos com deficiência em relação à inclusão na instituição, foram apresentadas 20 afirmativas aos alunos, e a tabela 4 apresenta a porcentagem de respostas em relação ao grau de concordância acerca da afirmativa.

Tabela 4. Percepção dos Alunos Quanto à Instituição de Ensino Superior (IES)

PERCEPÇÃO QUANTO À INCLUSÃO NA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Minhas expectativas antes de entrar na instituição como aluno eram positivas.	0%	10%	20%	10%	60%
Sinto apoio dos colegas para minha integração no curso.	10%	20%	0%	10%	60%
Sinto apoio dos professores para minha integração no curso.	10%	20%	0%	20%	50%
Os professores possuem treinamento suficiente para lidar com as diversas modalidades de deficiência dentro da sala de aula.	30%	10%	10%	30%	20%
Quando encontro dificuldades com a metodologia utilizada pelo professor, ele está sempre disposto a adaptar a metodologia para me ajudar	0%	10%	10%	40%	40%
De modo geral não encontro dificuldades com a metodologia utilizada pelos professores	20%	0%	30%	30%	20%
O auxílio da monitoria é importante para o meu desempenho acadêmico.	10%	0%	20%	20%	50%
Os monitores estão preparados para lidar com pessoas com deficiência.	0%	0%	30%	40%	30%
Estou comprometido com o curso em que estou matriculado	10%	0%	0%	20%	70%
Sempre que preciso de algum recurso da universidade, esse recurso é prontamente fornecido.	10%	10%	20%	10%	50%
Os funcionários da instituição estão preparados para lidar com pessoas com deficiência.	20%	10%	10%	40%	20%
O auxílio pelo setor de apoio acadêmico (SAA) aos alunos com deficiência é necessário.	10%	0%	0%	0%	90%
O auxílio pelo setor de apoio acadêmico (SAA) aos alunos com deficiência é eficiente.	10%	20%	10%	20%	40%
Faço reclamações no setor competente da instituição com relação às barreiras atitudinais, arquitetônicas e/ou urbanísticas encontradas	30%	10%	10%	30%	20%
Sinto-me incluído na Instituição.	10%	10%	30%	20%	30%
As instalações (sala de aula, laboratórios, sanitários, cantina) são adaptadas para os alunos com deficiência.	20%	10%	10%	10%	50%

A falta de acessibilidade, de uma maneira geral, me leva a pensar em abandonar o curso.	50%	0%	0%	30%	20%
As barreiras atitudinais vivenciadas por mim me levam a pensar em abandonar o curso.	60%	0%	10%	10%	20%
A universidade fornece eventos para conscientizar o público universitário sobre a inclusão de pessoas com deficiência.	10%	10%	20%	40%	20%
Minhas expectativas depois de entrar na instituição, como aluno, são positivas.	30%	10%	10%	10%	40%

Fonte: Dados da Pesquisa.

De forma geral, os alunos com deficiência apresentaram expectativas positivas antes de entrar na instituição, e sentem-se apoiados pelos alunos e professores do curso.

Quanto a qualificação dos professores para lidar com as diversas modalidades de deficiência dentro da sala de aula, não foi possível identificar um consenso na percepção dos alunos, que ficaram divididos entre os que consideram suficientes, e os que não consideram suficientes. Entretanto, os alunos concordam (40%) ou concordam totalmente (40%) que quando encontram dificuldades com a metodologia utilizada pelo professor, o mesmo está sempre disposto a adaptar a metodologia para auxiliar ao aluno. E 30% concordam e 20% concordam totalmente que, de forma geral, não encontram dificuldades com a metodologia utilizada pelos professores.

Gomes e Lima (2006) destacam que apenas considerar que o aluno com deficiência está “dentro” da sala de aula não implica necessariamente que eles estejam incluídos nos processos de ensino-aprendizagem, pois para que isso ocorra de fato, esses alunos precisam se mobilizar e absorverem os conteúdos passados pelos professores.

Em relação aos monitores, os alunos consideram o auxílio importante para o seu desempenho acadêmico, e a grande parte (40% concordam e 30% concordam totalmente) que os monitores estão preparados para lidar com pessoas com deficiência.

Quando questionados sobre o comprometimento com o curso, 70% concordam totalmente e 20% concordam parcialmente, o que nos leva a concluir que de forma geral, a grande maioria dos alunos participantes da pesquisa consideram que estão de alguma forma comprometidos com o curso.

A afirmativa sobre os funcionários da instituição, se estão preparados para lidar com pessoas com deficiência, 40% concordam e 20% concordam totalmente que esses funcionários estão preparados, entretanto 30% discordam em algum grau.

Acerca dos auxílios oferecidos pela instituição, 10% concordam e 50% concordam totalmente que sempre que precisam de algum recurso da universidade, ele é prontamente fornecido. Ou seja, os alunos consideram que a instituição atende com os recursos necessários para o desempenho de suas atividades acadêmicas. Especificamente sobre o SAA, a maioria quase unânime (90%), considera o auxílio necessário, porém essa porcentagem de concordância cai ao serem confrontados com a eficiência desse auxílio, o que nos permite concluir, que apesar de considerarem necessário o auxílio do SAA, não concordam com a mesma intensidade de que o apoio é eficiente.

Castro (2011) destaca como facilitadores da permanência dos alunos com deficiência nas instituições de ensino superior, as estruturas físicas adaptadas, o apoio oferecido pelos departamentos e núcleos de inclusão/acessibilidade, assim como pequenas modificações no guia do aluno, manual do candidato, e ainda nas bibliotecas das instituições.

Por fim, não foi possível identificar um consenso sobre as reivindicações e reclamações dos alunos em relação às barreiras enfrentadas. E apesar de 50% considerar incluídos na instituição em algum grau, é possível observar que as expectativas positivas em relação à instituição diminuem comparadas às expectativas anteriores ao ingresso na universidade. É necessário enfatizar que somente cerca de 40% dos alunos concordam

totalmente que “minhas expectativas depois de entrar na instituição, como aluno, são positivas”.

É fundamental citar que não foi estipulado tempo para o preenchimento do questionário, mesmo assim cerca de dois alunos tiveram dificuldades de responder o questionário devido a deficiência mental/intelectual. Quanto à pergunta sobre a importância do auxílio do SAA aos alunos, 10% dos alunos que responderam como “indiferentes” e por isso podem não ter entendido a questão devido ao grau de sua deficiência cognitiva.

4.3 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS QUANTO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em relação a percepção dos alunos quanto à qualificação profissional, principalmente nos aspectos relacionados a instituição de ensino e as condições oferecidas para formação profissional de qualidade, a tabela 5 apresenta os resultados.

Tabela 5. Percepção dos Alunos Quanto à Qualificação Profissional

PERCEPÇÃO QUANTO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Sinto me qualificado de participar de processo seletivo para estágio/emprego na minha área de formação.	10%	10%	20%	0%	60%
Sinto me capaz de atuar como estagiário/profissional com a qualificação obtida.	10%	20%	20%	0%	50%
Acredito que apenas quando concluir o curso estarei qualificado para o mercado de trabalho.	20%	20%	20%	30%	10%
Acredito que a minha qualificação é valorizada no mercado de trabalho.	20%	20%	0%	10%	50%
A IES me fornece condições para formação profissional de qualidade.	10%	0%	30%	10%	50%
A IES é bem reconhecida no mercado de trabalho pela qualidade na formação profissional.	20%	0%	20%	10%	50%
Apenas a formação acadêmica não é suficiente para atuar como profissional na minha área.	50%	0%	20%	10%	20%
Além da formação acadêmica busco me qualificar com cursos profissionalizantes, palestras, cursos de idiomas.	10%	20%	20%	10%	40%
Sinto me confiante para atuar no mercado de trabalho.	20%	40%	0%	20%	20%
A qualificação profissional garante uma boa posição no mercado de trabalho.	20%	0%	10%	40%	30%

Fonte: Dados da Pesquisa.

De forma geral, ao serem questionados sobre a qualificação para atuar no mercado de trabalho, os alunos (60%) sentem-se qualificados para participar de um processo seletivo de estágio e emprego, assim como sentem-se capazes de atuar com a qualificação recebida. Não há um consenso sobre a perspectiva de sentir-se qualificado apenas quando concluído o curso, porém 40% concordam ou concordam parcialmente com a assertiva.

Em relação a IES, os alunos acreditam que tem recebido uma formação profissional de qualidade, e que tanto a sua qualificação quanto a IES são reconhecidas no mercado de trabalho.

Apesar de 50% dos alunos considerarem que apenas a formação acadêmica é suficiente para atuar no mercado de trabalho, 10% concordam parcialmente e 40% concordam totalmente, pode-se afirmar que a mesma proporção busca se qualificar com cursos

profissionalizantes, palestras, cursos de idiomas, o que poderia agregar além da formação acadêmica.

Por fim, observa-se que de forma geral os alunos sentem-se qualificados e que recebem uma formação de qualidade, inclusive reconhecida no mercado de trabalho, mas não se sentem confiantes para atuar como profissionais, porém 40% concordam parcialmente e 30% totalmente que a qualificação profissional garante uma boa posição no mercado de trabalho.

Carvalho e Tette (2012) apuraram que muitas pessoas com deficiência têm sua percepção de inclusão profissional diminuída devido à presença de recursos físicos inadequados, à ausência de capacitação e treinamento, à baixa participação nos processos de tomada de decisão e à falta de retorno acerca de suas tarefas e atribuições.

4.4 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS QUANTO À EMPREGABILIDADE

Por fim, tem-se a percepção dos alunos em relação à empregabilidade, principalmente acerca da atuação das empresas frente às pessoas com deficiência. A tabela 6 apresenta os resultados.

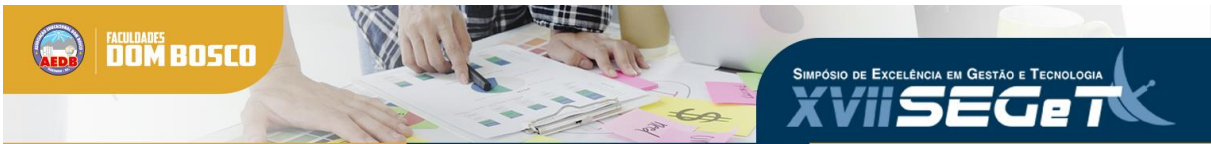
Tabela 6. Percepção dos Alunos Quanto à Empregabilidade

PERCEPÇÃO QUANTO À EMPREGABILIDADE	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
A formação superior para pessoas com deficiência aumenta as possibilidades de empregabilidade.	10%	0%	10%	10%	70%
A deficiência ainda é vista como incapacidade ou inabilidade para atuação no mercado de trabalho.	30%	0%	40%	20%	10%
Acredito que as empresas estejam preparadas para atender as necessidades dos funcionários com deficiência.	20%	20%	20%	20%	20%
As empresas conhecem a legislação de cotas para pessoas com deficiência.	0%	20%	50%	0%	30%
As empresas atendem a legislação de cotas para pessoas com deficiência.	20%	10%	40%	10%	20%
Acredito que mesmo que não houvesse a lei de cotas para PCD, as empresas contratariam pessoas com deficiência.	50%	20%	10%	10%	10%
As empresas estão contratando profissionais da minha área.	20%	30%	20%	10%	20%
As empresas estão contratando profissionais da minha área com deficiência.	0%	30%	40%	10%	20%
Os profissionais das empresas estão preparados para lidar com colegas com deficiência.	10%	30%	30%	0%	30%
As pessoas com deficiência uma vez empregadas, tem garantido a sua estabilidade.	40%	20%	10%	20%	10%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na percepção dos alunos, 10% concordam parcialmente e 70% concordam totalmente, a formação superior para pessoas com deficiência aumenta as possibilidades de empregabilidade. Entretanto, não foi possível identificar um consenso quando confrontados com o fato de a deficiência ainda ser vista como incapacidade ou inabilidade para atuação no mercado de trabalho e se as empresas estão preparadas para atender as necessidades dos funcionários com deficiência.

Em relação ao conhecimento e atendimento da legislação de cotas por parte das empresas, os alunos (50%) não se posicionaram sobre a afirmativa das empresas conhecerem



a legislação, assim como (40%) também não se posicionaram sobre o atendimento. O que nos permite concluir, que de forma geral, não há um consenso de opiniões sobre o conhecimento e atendimento da legislação por parte das empresas. E se confirma com o fato de não acreditarem (70% dos alunos) que as empresas contratariam pessoas com deficiência caso na ausência da lei de cotas para PCD. Este resultado corrobora com os achados do estudo de Violante e Leite (2011).

Para Ribeiro e Carneiro (2009), a simples criação de dispositivos legais de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é suficiente para a garantia de uma plena inclusão, sobretudo se esta não for acompanhada de mudanças mais profundas no ambiente de trabalho, o que evidencia que as políticas devem também abranger e assegurar critérios de adequação nos espaços físicos das instituições, com equipamentos apropriados, de modo a garantir a inclusão e permanência de pessoas com deficiência em ambientes com condições para que possam desenvolver seu trabalho.

Quanto a empregabilidade e a contratação de pessoas com deficiência, 30% dos alunos discordam parcialmente que as empresas estão contratando profissionais de suas áreas. Esse percentual se mantém em relação à contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas, entretanto o percentual total de discordância diminui. O que nos permite concluir que os alunos percebem que em suas áreas as empresas não estão contratando profissionais no geral, mas ainda há vagas para profissionais com deficiência.

Miranda e Ribeiro (2016) destacam com base em outros estudos que as pessoas com deficiências têm oportunidades limitadas na sociedade, em decorrência principalmente das atitudes, crenças, políticas e práticas pautadas pela exclusão. Afirmam que diversas organizações não cumprem as cotas estabelecidas pela legislação, pois alegam ser impossível atingir tais metas. E, na maior parte das vezes, os profissionais são contratados apenas para preencher a reserva legal de vagas e em função da sua deficiência, muitas vezes em cargos puramente operacionais, e sem possibilidade de crescimento profissional.

Ao serem confrontados com a assertiva de os profissionais das empresas estarem preparados para lidar com colegas com deficiência, apenas 30% dos participantes concordam. O estudo realizado com universitários, por Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) destaca que quando os universitários tem previamente alguma forma de contato com PCD's, seja no estágio ou na universidade, a percepção é mais positiva sobre a inclusão nos diferentes espaços sociais.

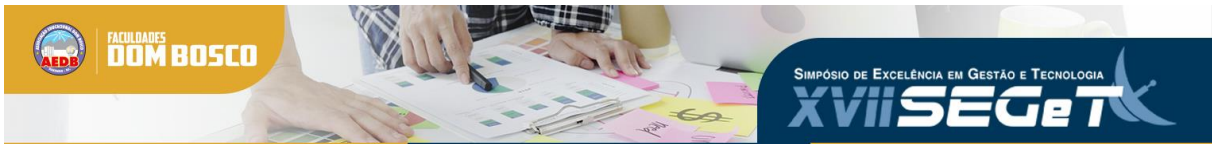
E por fim, é possível perceber que os alunos não acreditam (70%), que as pessoas com deficiência, uma vez empregadas, tem garantido a sua estabilidade. Ou seja, entendem que o fato de possuírem algum tipo de deficiência não lhes garante a estabilidade dentro da empresa.

Violante e Leite (2011) destacam que os empregadores precisam romper as barreiras dos mitos e reconhecer as potencialidades das PCD, empregando-as e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional e pessoal, ou seja, atuando como propulsores do desenvolvimento humano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação ao objetivo deste estudo que foi analisar a percepção dos alunos com deficiência da Universidade Federal Fluminense (UFF) de Volta Redonda quanto à inclusão na instituição, quanto à qualificação profissional e a empregabilidade, obteve-se as seguintes conclusões.

Quanto a inclusão na instituição, de forma geral os alunos sentem apoio dos colegas de turma e dos professores, e apesar de 40% dos alunos considerarem que os professores não receberam o treinamento suficiente para lidar com alunos com deficiência, reconhecem que os professores estão sempre dispostos a adaptar a metodologia de ensino. Os alunos consideram muito importante o auxílio recebido pelos monitores nas sessões de monitoria, assim como a



importância do setor de apoio acadêmico e do fornecimento dos recursos necessários para suas atividades acadêmicas.

Quanto à qualificação profissional, de forma geral 60% dos alunos sentem-se qualificados para participar de um processo seletivo de estágio e emprego, assim como sentem-se capazes de atuar com a qualificação recebida. Ou seja, reconhecem a qualidade no ensino fornecida pela instituição e a sua contribuição para formação profissional, inclusive acreditam nesse reconhecimento pelo mercado de trabalho. Mas apesar de reconhecerem que recebem uma boa formação, 60% dos alunos não se sentem confiantes para atuar como profissionais, sendo que essa insegurança pode estar relacionada a diversos outros fatores.

Quanto à empregabilidade, os alunos consideram que a formação superior aumenta as possibilidades de empregabilidade, entretanto não houve um consenso sobre o fato de as pessoas com deficiência serem ainda vistas pelas empresas como incapazes ou sem habilidades para atuação no mercado de trabalho. Sobre a legislação de cotas, apesar de considerarem que as empresas conhecem a legislação e atendem, acreditam que estas não contrariam PCD's se não fosse pela lei. Acreditam ainda que os profissionais não estão preparados para receber colegas com deficiência, e que o fato de conseguirem um emprego, não lhes garante a estabilidade.

Acredita-se ter contribuído com esta pesquisa com informações para os agentes envolvidos no processo de inclusão. No caso da instituição em análise já há um núcleo de acessibilidade e apoio acadêmico, resultado do Projeto INCLUIR do Ministério da Educação, situação pela qual favorece a inclusão e talvez tenha impactado nas respostas dos alunos participantes da pesquisa. Entretanto, apesar da instituição apresentar facilitadores para o processo de inclusão de alunos com deficiência, ainda há espaços para melhorias, no que diz respeito à confiança dos alunos em suas habilidades. Isso poderia ser feito por meio de incentivo ao estágio, oficinas internas e parcerias com as empresas, pois conforme levantado no perfil da amostra, apenas um dos alunos participou de algum processo seletivo para estágio ou emprego.

Quanto as limitações desta pesquisa, destaca-se o fato de a amostra ser limitada, entretanto conseguiu-se atingir 47% da população total de alunos com deficiência no campus da instituição. Mesmo com uma amostra reduzida, este estudo fornece informações importantes, tanto quantitativa quanto qualitativamente. Como pesquisas futuras, sugere-se a reaplicação deste questionário com os alunos daqui a dois ou três anos, e ainda a sua aplicação com alunos com deficiência de outras instituições de ensino superior, para verificar se as percepções se confirmam. Além disso, pode-se sugerir a realização de pesquisas com os colaboradores de empresas sobre as percepções de inclusão no ambiente de trabalho.

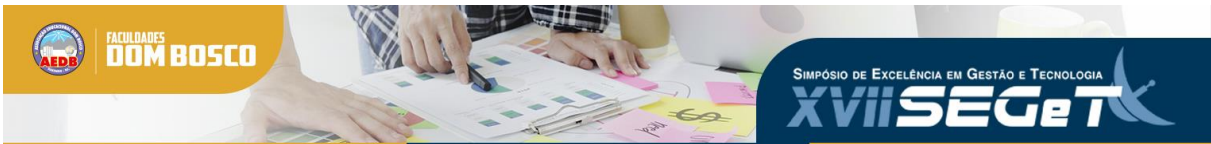
REFERÊNCIAS

BARRETO, L. P. S. J.; ALMEIDA, M. S. P. Deficiência e universidade: um estudo sobre inclusão e superação através do Tempo e alguns casos na Faculdade Sete de Setembro (FASETE). **Rios Eletrônica- Revista Científica da FASETE**, v. 8, n. 8, p. 47 – 65, 2014.

BIANCHI, L.C. **Perfil do egresso do curso de Administração da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande Do Sul - Câmpus Santa Rosa**. Trabalho de conclusão de curso, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, RS, Brasil, 2016.

BITTENCOURT, Z.Z.L.C.; FONSECA, A.N.R. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 21, n. 49, p. 187-195, 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990**. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da



União, 1991a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 23 Jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991.** Planos de Benefícios da Previdência Social e suas outras providências. Diário Oficial da União, 1991b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 23 Jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 23 Jun. 2019.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência.** Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 04 Jun. 2019.

BRASIL. **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), 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 20 Mai. 2019.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Pressões no trabalho e receptividade de pessoas com deficiência. **Revista Psico**, v. 43, n. 4, p. 442–451, 2012.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009.

CASTRO, S.F.; ALMEIDA, M.A. Ingresso e permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.20, n. 2, p. 179-194, 2014.

CORRENT, N. DA ANTIGUIDADE A CONTEMPORANEIDADE: A DEFICIÊNCIA E SUAS CONCEPÇÕES. **Revista Científica Semana Acadêmica**, v. 89, n. 1, p. 1-19, 2016.

DEFICIENTE ONLINE (2018). **Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes.** Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-paradeficientes_news_184.html>. Acesso em: 04 jun. 2019.

DOVAL, J.L.M. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 2006.

DUARTE, E. R.; FERREIRA, M. E. C. Panorama da inclusão de alunos com deficiência no ensino. **Revista Educação Especial**, v. 23, n. 36, 57-72, 2010.

GOMES, M. F. C.; LIMA, P. A. L. **Inclusão e exclusão: a dupla face da modernidade.** In: Anais do Seminário Internacional Sociedade Inclusiva, Belo Horizonte, Brasil, 4 ed., 2006.

GUERREIRO, E. M. B. R. **Avaliação da Satisfação do aluno com deficiência no ensino superior: Estudo de Caso.** Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos, SP, Brasil, 2011.

GUGEL, M.A. (2015). **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade.** 2015. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em 04 jun. 2019.



INSTITUTO INCLUSÃO BRASIL. **Receber o aluno com deficiência na sala de aula não significa desafio.** 2012. Disponível em: <<https://www.institutoinclusao brasil.com.br/receber-o-aluno-com-deficiencia-na-sala-de-aula-nao-significa-inclusao/>>. Acesso em: 04 Jun. 2019.

MANENTE, M.V.; RODRIGUES, O.M.P.R.; PALAMIN, M.E.G. Deficientes auditivos e escolaridade: fatores diferenciais que possibilitam o acesso ao ensino superior. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 13, n. 1, p. 27-42, 2007.

MAPA, MEMÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA. Imperial Instituto dos Meninos Cegos. 2016. Disponível em: <<http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/327-imperial-instituto-dos-meninos-cegos>>. Acesso em: 28 maio 2019.

MARTINS, S.; GOMEZ, A.; FERNANDEZ, Y.; BENETTI, C. INCLUSÃO DE UNIVERSITÁRIOS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: o que dizem as pesquisas no Brasil e Uruguai. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 11, n. 18, p. 1-25, 2017.

MEC, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. **Documento orientador Programa Incluir – Acessibilidade na Educação Superior.** Secadi/ Sesu. Brasília/DF, 2013. Disponível em: <<http://portal/mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>>. Acesso em: 23 Jun. 2019.

MEC, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. **Censo da Educação Superior de 2017.** 2017. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>>. Acesso em: 18 Jun. 2019.

MENDES, C. L.; RIBEIRO, S. M. Inclusão da pessoa com deficiência no ensino superior: um estudo da produção acadêmica na área da educação. **Atos de Pesquisa em Educação**, v. 12, n. 1, p. 189-206, 2017.

MIRANDA, A.; CARVALHO, J. L. Inclusão Profissional de Psoas com Deficiências: Um Estudo sobre as Políticas e Práticas Adotadas por Empresas do Setor de Óleo e Gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE - Revista De Gestão da USP**, v. 23, n. 3, p. 264-273, 2016.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

RIBEIRO, T. S. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas.** 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835#_ftn1>. Acesso em: 23 jun. 2019.

SANTOS, A. C. **Preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos, SP, Brasil, 2013.

SCHRAM, S. R.; CARVALHO, M. A. B. **O pensar educação em Paulo Freire: para uma pedagogia de mudanças.** n.d. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/852-2.pdf>>. Acesso em 04 jun. 2019.



SIMAS, A.L.B.; SOUTO, J.F.; CARVALHO-FREITAS, M.N. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: percepção dos universitários. **Psicologia: teoria e prática**, v. 16, n. 3, p. 30-42, 2014.

VASCONCELOS, F.D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VIOLANTE, R.; LEITE, L. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.