

A oficina pedagógica “Percepções e sentimentos das pessoas com deficiência sobre o mundo do trabalho” e o aplicativo “eficiente”

The pedagogical workshop "Perceptions and feelings of people with disabilities about the world of work" and the "efficient" application

El taller pedagógico "percepciones y sentimientos de las personas con discapacidad sobre el mundo laboral" y la aplicación "eficiente"

Recebido: 09/11/2021 | Revisado: 20/11/2021 | Aceito: 30/11/2021 | Publicado: 11/12/2021

Joelze Linhares de Araújo

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2307-733X>

Instituto Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

E-mail: joelzearaujo@gmail.com

Aleksandre Saraiva Dantas

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9158-9372>

Instituto Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

E-mail: aleksandre.dantas@ifrn.edu

Resumo

Visando compreender como ocorre o acesso de pessoas com deficiência (PcD) ao trabalho, este artigo tem como objetivo apresentar os resultados da aplicação de uma oficina pedagógica destinada a alunos e ex-alunos com deficiência do Instituto Federal do Piauí-IFPI (Teresina-Central), onde buscou-se com esta proposta educacional revelar a percepção das pessoas com deficiência (PcD) sobre o mundo do trabalho, refletir questões que envolvem as dificuldades de acesso e permanência das PcD em atividades laborais, bem como discutir as leis trabalhistas que amparam a pessoa com deficiência e apresentar uma ferramenta tecnológica o aplicativo “Eficiente” que visa dar mais autonomia e agilidade as vagas de emprego que são reservadas para este público. A proposta desta pesquisa se encontra no perfil da pesquisa-ação apoiada na metodologia qualitativa, onde se propôs a averiguar as dificuldades de inserção no mundo do trabalho das pessoas com deficiência, utilizando-se de questionários semiestruturados aplicados em cada etapa para a produção de dados. Os resultados mostraram que a oficina pedagógica trouxe reflexões significativas contribuindo para a formação das PcD, trazendo discussões pertinentes relacionadas à inserção ao mundo do trabalho, revelando também a importância do uso da tecnologia como facilitador à inclusão das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Mundo do trabalho; Oficina pedagógica; Aplicativo.

Abstract

In order to understand how people with disabilities (PcD) access to work occur, this article aims to present the results of the application of a pedagogical workshop for students and former students with disabilities from the Federal Institute of Piauí-IFPI (Teresina-Central), where this educational proposal was sought to reveal the perception of people with disabilities (PcD) about the world of work. reflect issues that involve the difficulties of access and permanence of PCD sat in labor activities, as well as discuss labor laws that support people with disabilities and present a technological tool the application "Efficient" that aims to give more autonomy and agility to job vacancies that are reserved for this public. The proposal of this research is found in the profile of action research supported by the qualitative methodology, where it was proposed to investigate the difficulties of insertion in the world of work of people with disabilities, using semi-structured questionnaires applied at each stage for data production. The results showed that the pedagogical workshop brought significant reflections contributing to the formation of PCD, bringing relevant discussions related to the insertion to the world of work, also revealing the importance of using technology as a facilitator to the inclusion of people with disabilities.

Keywords: Disabled person; World of work; Pedagogical workshop; Application.

Resumen

Con el fin de comprender cómo se produce el acceso de las personas con discapacidad (PcD) al trabajo, este artículo tiene como objetivo presentar los resultados de la aplicación de un taller pedagógico para estudiantes y ex alumnos con discapacidad del Instituto Federal de Piauí-IFPI (Teresina-Central), donde se buscó esta propuesta educativa para revelar la percepción de las personas con discapacidad (PcD) sobre el mundo del trabajo, reflejar temas que impliquen las dificultades de acceso y permanencia de PCD en las actividades laborales, así como discutir las leyes laborales que apoyan a las personas con discapacidad y presentar una herramienta tecnológica la aplicación "Eficiente" que tiene

como objetivo dar más autonomía y agilidad a las vacantes laborales que están reservadas para este público. La propuesta de esta investigación se encuentra en el perfil de la investigación-acción basada en la metodología cualitativa, donde se propuso investigar las dificultades de inserción en el mundo laboral de las personas con discapacidad, utilizando cuestionarios semiestructurados aplicados en cada etapa para la producción de datos. Los resultados mostraron que el taller pedagógico trajo reflexiones significativas que contribuyeron a la formación de PCD, trayendo discusiones relevantes relacionadas con la inserción al mundo del trabajo, revelando también la importancia de utilizar la tecnología como facilitador para la inclusión de las personas con discapacidad.

Palabras clave: Persona discapacitada; Mundo del trabajo; Taller pedagógico; Aplicación.

1. Introdução

Ao longo do tempo a relação da sociedade com a pessoa com deficiência foi sendo modificada, hodiernamente esta vista como cidadã, sendo possível dispor de todos os direitos e oportunidades inerentes a todas as pessoas, independentemente do tipo de deficiência que apresente e do grau de comprometimento, cabe, pois, à sociedade organizar-se para garantir que seus direitos sejam respeitados.

A inclusão da pessoa com deficiência pode ser associada à inserção física de pessoas excluídas ou sub-representadas nos locais de trabalho. No entanto, a inclusão se refere tanto ao julgamento ou à percepção de aceitação da coletividade quanto a comportamentos que promovam o sentimento de pertencimento ao mundo do trabalho.

No caso das pessoas com deficiência (PcD), há uma demanda e esta vem se construindo progressivamente, nos últimos anos, com a construção de políticas e práticas cotidianas que proporcionam a acessibilidade para que sejam atendidas suas necessidades, efetivando a construção de cidadania, o que inclui a participação efetiva neste meio.

Para analisar a participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho surge a necessidade de refletir e considerar alguns fatores que possam contribuir para que isso aconteça como: as leis que amparam este público, a qualidade da formação oferecida pelas instituições educacionais, a preparação das empresas para recebê-las e como a sociedade em geral enxerga as pessoas com deficiência.

Para Kuenzer (1988) o sucesso profissional é uma exigência da sociedade capitalista para que a inclusão social aconteça, porém é necessário entender que para alcançá-lo depende-se de conhecimentos escolares e de conhecimentos específicos que são gerados na atividade prática e produtiva e no interior das relações sociais e também no trabalho.

A escola é responsável pela produção e disseminação do conhecimento. O mundo moderno exige maior escolaridade, qualificação, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias. O mundo do trabalho mostra-se mais competitivo e exigente, dificultando a inserção do trabalhador nas atividades produtivas remuneradas.

Sobre essas dificuldades Nascimento (2007) destaca que para as pessoas com deficiência, essa conjuntura se impõe de maneira ainda mais evidente em virtude da resistência à inserção das PcD nas relações sociais do trabalho e no exercício de sua cidadania, em razão de falsas crenças de que elas seriam incapazes, menos produtivas, mais lentas, além de necessitar de cuidados especiais, ou seja, a concepção de aptidão para o trabalho centra-se na condição aparente do sujeito.

Sendo a escola um dos agentes preparadores do indivíduo para o mundo do trabalho é de suma importância discutir e propor ações pedagógicas que contribuam para a melhoria das condições de inclusão. Portanto, todos os envolvidos, direta ou indiretamente, com a aprendizagem desse público precisam refletir sobre o seu papel, tornando a escola um ambiente propício para um convívio social sem exclusões.

Diante dessa realidade, surgiram indagações que nortearam esta pesquisa: Como as pessoas com deficiência (PcD) percebem o mundo do trabalho? Quais as principais dificuldades encontradas pelas PcD na conquista de uma vaga de emprego? De que maneira a oficina pedagógica aliada ao uso de um aplicativo podem contribuir para a inclusão da PcD no mundo do trabalho?

Buscando responder tais questionamentos esta pesquisa buscou refletir sobre a educação, a profissionalização e a legislação voltada para a inclusão social das pessoas com deficiência em atividades laborais; a compreensão do processo de acesso e encaminhamento ao trabalho, analisando as dificuldades enfrentadas por PcD para se inserir no mundo do trabalho.

Desenvolveu-se a oficina pedagógica intitulada “Percepções das Pessoas com Deficiência sobre o mundo do Trabalho” como estratégia para abordar temas que refletem o cenário da PcD no mundo do trabalho, aliado a isso foi apresentado o aplicativo “Eficiente” criado para facilitar o acesso à vagas reservadas para PcD na conquista de um emprego formal.

A oficina pedagógica ocorreu identificando as expectativas e percepções das pessoas com deficiência em relação ao trabalho; analisando o acesso e encaminhamento ao trabalho formal das (PcD); conhecendo e discutindo a legislação existente para este público e apresentando e avaliando a utilização do aplicativo “Eficiente” como ferramenta de auxílio à inserção das PcD no mundo do trabalho.

O aplicativo visa auxiliar essas pessoas por meio de informações importantes e específicas para cada necessidade, fazendo uma conexão com órgãos e empresas que disponibilizam vagas de emprego reservadas para PcD. A ideia do aplicativo “Eficiente” surgiu com o intuito de proporcionar mais autonomia, tornar mais acessível e rápida a busca por vagas de emprego, além de conter serviços e informações como: Cadastro de currículo, notificação de vagas abertas, relação de instituições com cursos de profissionalização com matrículas abertas e Legislação trabalhista.

Considerar a pessoa com deficiência como sujeitos que se constroem e se desenvolvem na relação com o outro é imprescindível. Buscou-se com esta pesquisa dar visibilidade e voz às pessoas com deficiência para que vejam no trabalho oportunidades de desenvolvimento e realizações.

2. Metodologia

Como referencial metodológico para esta pesquisa, buscou-se as definições e classificações de Gil (2008), Thiollent (1986), Tripp (2005), Minayo (2009) e Gomes (2009), considerando o caráter social da investigação como o processo que permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social, utilizando-se de métodos científicos, os quais se constituem em “um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento” (Gil, 2008, p. 08).

A finalidade desta pesquisa se configura como aplicada, pois busca gerar conhecimentos a partir de aplicações práticas dirigidas à solução de problemas específicos e de interesse local, consoante Gil (2008).

Como método de pesquisa empregado, foi adotada a pesquisa-ação, definida por Thiollent (1986, p. 15) como:

[...] um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.

Segundo Gil (2008), a pesquisa-ação procura diagnosticar um problema específico em uma situação específica, associada à resolução de um problema coletivo com vistas ao alcance de uma solução.

A proposta desta pesquisa se encontra no perfil da pesquisa-ação, onde se propôs a averiguar as dificuldades de inserção no mundo do trabalho das pessoas com deficiência apontadas no instrumento de produção dos dados e suscitado a possibilidade de solução, por meio de um produto educacional em formato de oficina pedagógica, apresentando aos participantes um aplicativo que visa facilitar o acesso ao mundo do trabalho, utilizando-se de um protótipo.

A utilização da pesquisa-ação buscou, principalmente, trazer mudanças em contextos específicos. No caso da pesquisa em questão, a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Thiollent (1986) diz que a pesquisa-ação possibilita aos sujeitos, participantes e pesquisadores, a busca de soluções de problemas vivenciados pelo grupo ou pela comunidade, por meio do aprendizado, com base numa ação transformadora.

Para Tripp (2005), a pesquisa-ação distingue-se da pesquisa convencional pelo seu caráter pragmático, principalmente, porque ao mesmo tempo em que ela altera o que está sendo pesquisado, ela é limitada pelo contexto e pela ética da prática. Assim, o objetivo de empregar a pesquisa-ação é trazer mudanças a contextos específicos.

Quanto ao método esta pesquisa buscou compreender aspectos da realidade social a partir de uma intervenção e se caracteriza, portanto como uma abordagem qualitativa, implementada com a aplicação de questionários semiestruturados com questões abertas e fechadas como instrumento de produção de dados.

Os questionários encontram-se nos apêndices desta dissertação e foram aplicados à Equipe NAPNE e ao grupo de participantes da pesquisa. Todas as respostas coletadas foram originadas dos conhecimentos e vivências dos participantes.

O percurso metodológico desta pesquisa foi distribuído em quatro etapas, assim denominadas:

Etapas 01- Levantamento Bibliográfico e documental; Etapa 2 -Diagnóstica; Etapa 3- Elaboração do produto; Etapa 4 – Aplicação e avaliação do produto.

Para a realização desta pesquisa, em um primeiro momento, foi realizado como procedimento um levantamento bibliográfico e documental para identificar a literatura existente na área do trabalho para a pessoa com deficiência, a legislação em vigor e, pesquisas já realizadas sobre a conquista de emprego formal por pessoas com deficiência.

Na etapa seguinte (diagnóstica), realizou-se a aplicação de questionários junto ao IFPI (Central), envolvendo a equipe NAPNE (coordenadores e intérpretes), como uma forma de aprofundar a problemática levantada no estudo e obter informações importantes para o andamento da pesquisa de dados referentes à inclusão e as ações realizadas pela instituição destinadas às pessoas com deficiência e sua inserção no mundo do trabalho.

Tomando como referência as informações obtidas nas etapas anteriores, desenvolveu-se uma oficina pedagógica aplicada junto aos alunos e egressos PcD e professores com o objetivo de explorar aspectos inerentes à inserção da Pessoa com Deficiência no mundo do trabalho; além de um aplicativo que tem como foco facilitar o acesso da PcD ao mundo do trabalho.

A pesquisa foi realizada no Campus central do Instituto Federal do Piauí (IFPI), na cidade de Teresina, teve como público-alvo alunos e egressos PcD da instituição, professores e equipe NAPNE (Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas).

A oficina pedagógica foi organizada com uma abordagem interativa e dialógica, na qual o conhecimento é construído e compartilhado por todos os participantes. Optamos por trabalhar com temáticas que pudessem acrescentar conhecimentos acerca dos direitos legais para a pessoa com deficiência e o mundo do trabalho, partindo de discussões que refletissem essas dificuldades e conhecimento de seus direitos em relação ao trabalho, bem como sobre o uso das tecnologias como ferramenta de auxílio à inclusão da pessoa com deficiência.

A aplicação do produto educacional: Oficina Pedagógica “Percepções e sentimentos das pessoas com deficiência sobre o mundo do trabalho” e apresentação do protótipo do aplicativo “eficiente” aconteceu em três encontros, com duração de duas horas cada um deles, perfazendo um total de seis horas.

A oficina “Percepções e sentimentos das pessoas com deficiência sobre o mundo do trabalho” teve como objetivos: Identificar os sentimentos e percepções das pessoas com deficiência em relação ao trabalho; Discutir as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência; Desmistificar preconceitos relacionados à capacidade laboral da PcD; Reconhecer e identificar as dificuldades enfrentadas para conseguir uma vaga de emprego formal; Conhecer a legislação e políticas públicas que visam a garantia de inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD).

Ao final da oficina pedagógica foi realizada a avaliação, através de questionário, junto aos participantes, sobre os aspectos abordados durante a oficina, a usabilidade do aplicativo e suas contribuições como um instrumento de inclusão da PcD no mundo do trabalho, utilizando-se de um protótipo do aplicativo “eficiente”.

3. Resultados e Discussões

Para o tratamento de dados utilizamos o método de Análise de Conteúdo de Bardin (2002), que se configura como um conjunto de técnicas de análise de comunicações que permite obter inferências de conhecimentos relativos ao objeto de estudo, por meio de procedimentos sistemáticos de descrição de conteúdos de mensagens. A técnica de Bardin, empregada para análise e interpretação dos dados nesta pesquisa, foi a Análise de Avaliação ou Análise Representacional, a qual é utilizada para “medir as atitudes do locutor quanto aos objetos de que fala, levando em conta que a linguagem representa e reflete quem a utiliza” (Gomes, 2009, p. 85).

Como instrumento de produção de dados, foram utilizados questionários. Tais instrumentos foram aplicados em três etapas: na primeira (diagnóstica), a fim de ter uma visão geral do público alvo e da instituição para melhor definir e delinear a produção e aplicação do produto educacional; a segunda, durante aplicação do produto educacional, com o fito de traçar o perfil dos participantes e suas percepções sobre o mundo do trabalho; e a terceira, para avaliar as contribuições da oficina pedagógica e do aplicativo “eficiente” como um auxílio na inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Gil (2008) destaca que existem muitas vantagens no uso dessa técnica de investigação como: a garantia do anonimato, o que proporciona mais espontaneidade dos participantes e a não exposição dos respondentes às influências de opiniões.

Esse tipo de discussão permitiu comparação entre experiências diversificadas, o que proporcionou uma abordagem reflexiva, levando em consideração os princípios da aprendizagem dialógica.

Freire e Shor (1986) destacam que o diálogo é pertencente a natureza do ser humano, enquanto ser de comunicação, ele sela o ato de aprender, que nunca é individual, embora apresente uma dimensão individual.

Para a realização da etapa diagnóstica fizemos uma visita à instituição, na ocasião foi explicada toda a pesquisa e a intenção de aplicação do produto educacional (oficina pedagógica) tratando de temas relacionados ao mundo do trabalho para a pessoa com deficiência e apresentação do protótipo do aplicativo que serviria de auxílio à inserção da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho. Em seguida, foram aplicados questionários a coordenação, e equipe NAPNE, onde foi possível coletar os dados que apresentamos abaixo.

O questionário aplicado à coordenação do NAPNE foi um instrumento físico composto de doze perguntas mistas, aplicado e recebido logo após o término de seu preenchimento.

As primeiras perguntas quiseram identificar o número de alunos PcD matriculados na instituição e as deficiências apresentadas por eles. Foi informado que o IFPI (central) possuía 78 alunos com deficiência matriculados no ano de 2019 e que apresentava em seu quadro discente as deficiências: física, visual, intelectual, múltipla e Transtorno do Espectro Autista –TEA

O questionamento seguinte buscou identificar como acontece a inclusão de Pessoas com Deficiência dentro da instituição. Foi respondido que:

A inclusão de alunos PcD do IFPI-Central acontece seguindo alguns procedimentos como: o controle acadêmico transmite as informações sobre os alunos PcD matriculados, seguindo de aviso aos alunos PcD da existência do Núcleo de Apoio à Pessoa com necessidades especiais (NAPNE), logo no início das aulas. E os professores colaboram com informações sobre seus alunos para fins de providências a serem tomadas.

Para ilustrar melhor o trabalho desenvolvido no NAPNE-IFPI, destacamos a seguir um artigo do Regulamento do núcleo:

Art. 3º – O NAPNE responde pelas atividades da Ação da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI) e Políticas de Inclusão do IFPI, tendo por finalidade promover e desenvolver ações que propiciem a inclusão de pessoas com necessidades educacionais específicas. (IFPI, 2014, p. 02)

De acordo com o observado por esta pesquisa, constatou-se que o Núcleo de apoio às pessoas com necessidades específicas (NAPNE), é bastante comprometido com as ações de inclusão das pessoas com deficiência. Conforme consta no regulamento da instituição, promovem e desenvolvem ações voltadas para os alunos PcD com intuito de melhorar o processo de ensino e aprendizagem no âmbito da instituição.

Outro questionamento pretendeu identificar às ações desenvolvidas pelo NAPNE para que seus alunos conquistem uma vaga de emprego. Foi informado que

O NAPNE informa e direciona alguns alunos ao CIEE (Centro de Integração Empresa Escola) para que comecem a realizar estágios e também repassa informações, quando solicitada por empresas interessadas na contratação de PcD para cumprimento da lei de cotas.

A seguir pedimos que fosse relatado exemplos de alunos ou egressos que já haviam conquistado um emprego por auxílio da instituição. Foi informado que não diretamente e citando o exemplo de uma aluna com deficiência auditiva que trabalha como assistente administrativo na fundação Bradesco, porém conseguiu a vaga por conta própria.

Foi possível identificar que o NAPNE se preocupa em resolver situações ocorridas dentro da instituição, para que seus alunos concluam sua formação de maneira a serem atendidos dentro de suas necessidades, mas não há um acompanhamento mais efetivo para um possível encaminhamento profissional, tendo como foco a obtenção de uma vaga no mundo do trabalho.

Perguntamos, em seguida, se existe algum programa na instituição para ajudar a PcD a conquistar uma vaga de emprego. Foi citado que existe uma parceria com o CIEE¹ que, na verdade, é um programa de estágio.

Foi possível perceber uma lacuna no atendimento dos alunos PcD, por parte da instituição, no que se refere ao direcionamento e encaminhamento para o mundo do trabalho, tendo em vista a necessidade de maior apoio aos estudantes com deficiência à vida profissional.

A declaração de Salamanca (1994), que trata sobre os Princípios, Política e Prática em Educação Especial, destaca que: jovens com necessidades educacionais especiais devem receber ajuda para fazer uma eficaz transição da escola para a vida adulta produtiva. Devendo, portanto, ajudá-los a se tornarem economicamente ativos, oferecendo treinamento e habilidades que respondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta.

O questionamento seguinte indagou sobre as condições de uma pessoa com deficiência para assumir um emprego formal. Destacamos a seguinte resposta:

Acredito, sim, na capacidade das Pessoas com deficiência, deve haver sensibilidade dos empregadores na escolha de tarefas realizadas por PcD, observando assim as habilidades de cada pessoa para que assim consiga realizar um bom trabalho.

A pergunta seguinte teve o intuito de identificar a visão dos respondentes sobre as oportunidades de emprego para PcD, foi relatado que:

Ainda há muita resistência, pessoas que não conhecem de perto alguém com deficiência, um parente por exemplo, não conseguem ver que as habilidades dessas pessoas podem ser aproveitadas, por isso é necessário falar sobre as pessoas com deficiência.

Sasaki (2005) destaca que o princípio fundamental da educação inclusiva é a valorização da diversidade e igualdade da comunidade humana. Para o autor, quando a educação inclusiva é totalmente compreendida e alcançada, abandona-se a ideia de que as pessoas devem se tornar “normais” para contribuir com a sociedade.

Nesse sentido, entendemos que a sociedade precisa eliminar as barreiras (físicas, programáticas, atitudinais etc.) a fim de que as pessoas com deficiência possam ter o acesso necessário para seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

Sobre seu conhecimento em relação a lei de cotas assinalou conhecer a referida lei.

No último questionamento tivemos o intuito de investigar o interesse e a opinião da coordenação e equipe do NAPNE em relação à produção do aplicativo: Você acredita que um aplicativo para celular, que disponha de um banco de dados de vagas de emprego reservadas para PcD, entre outras informações, pode ajudar na conquista de um emprego formal?

A proposta do aplicativo é muito interessante e atrativa tendo em vista nossa realidade cada vez mais conectada aos recursos tecnológicos.

Diante das respostas apresentadas, consideramos a viabilidade e relevância dessa ferramenta de auxílio à inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Com relação ao questionário aplicado aos professores quisemos saber quais conhecimentos e habilidades consideram importante para trabalhar propostas educacionais na perspectiva inclusiva. Foi descrito que:

*É necessário conhecer o aluno e suas necessidades específicas.
Conhecer a realidade da escola onde a proposta vai ser aplicada.
Conhecer experiência de outros professores e participar de processos de formação continuada.*

As respostas citadas pelos professores são de suma importância para alcançar sucesso nas ações inclusivas. Como destaca Mantoan (2003), ensinar, na perspectiva inclusiva, significa ressignificar o papel do professor, da escola, da educação e de práticas pedagógicas que são usuais no contexto excludente do nosso ensino, em todos os seus níveis.

Para Mendes (2010), é preciso rever o processo de formação de professores de modo a capacitá-los para atender e lidar com a diversidade existente em sala de aula.

Lidar com a diversidade existente em ambientes educacionais deve ser considerado por todos os envolvidos no processo educativo, isto implica em capacitar-se e atualizar-se constantemente para atender as necessidades dos educandos.

Quanto ao tipo de apoio que gostariam de obter da instituição para trabalhar com alunos com deficiência, foi relatado:

*Consultoria com especialistas para ajudar a resolver situações específicas.
Apoio de intérpretes, cuidadores, monitores em sala de aula.
Momentos de formação continuada e troca de experiência entre professores.
Disponibilização de recursos de tecnologia assistiva.*

Algumas das sugestões de apoio citadas pelos professores estão disponíveis na instituição, a exemplo do apoio de especialistas e intérpretes.

Foi possível perceber que há necessidade de uma rede de apoio maior com relação ao número de profissionais que estejam disponíveis para atender as necessidades que os alunos PcD apresentam, bem como dar o apoio que os professores precisam para se sentirem mais seguros ao lidar com alunos com deficiência.

Quanto a indagação referente a avaliação que se faz das contribuições das ações realizadas pelo IFPI para incluir PcD, foi relatado que:

Muito tem sido feito para a aquisição de materiais, disponibilização de monitores, intérpretes e recursos pedagógicos, porém em número insuficiente. Ainda há um longo caminho a percorrer.

A maior parte dos professores reconhece que a instituição oferece condições para que os alunos PcD sejam acompanhados, porém, ainda encontram lacunas onde há necessidade de um investimento mais efetivo, principalmente, recursos humanos e assim ser possível atuar de maneira adequada com a diversidade encontrada na instituição.

Pesquisadores da educação inclusiva são unânimes em admitir que ainda temos muito a melhorar em nossas instituições de ensino para que estas sejam de fato escolas inclusivas, no sentido mais amplo e abrangente da palavra. Como defendia Freire (1986), uma “escola para todos” onde todos sintam-se respeitados, reconhecidos e valorizados.

Foi perguntado em seguida se consideram suficientes as ações do IFPI/NAPNE e se já realizaram alguma sugestão que poderia contribuir para a inclusão de PcD. Foi respondido que:

Muitas ações são realizadas, porém não são suficientes para atender a necessidade do alunado.

Como sugestões, foi destacado a necessidade de:

Realizar cursos/formações para os professores onde possam ser esclarecidas dúvidas sobre a forma de atendimento a pessoas com deficiência.

Orientações sobre cada deficiência que chega ao campus, a forma de lidar, que instrumentos e ou adaptações utilizar, como proceder para avaliar os alunos PcD e etc.

Perguntamos aos professores também sobre que tipo de trabalho e atividade já desenvolveram para trabalhar com alunos PcD. Foi assinalado: ajustes na acessibilidade em sala, estratégias de ensino adaptadas, produção e adaptação de material didático, instrumentos alternativos de avaliação da aprendizagem, sistemas alternativos de comunicação.

Foi possível perceber que há uma preocupação por parte do corpo docente para que os alunos com deficiência sejam atendidos adequadamente e consigam aprender de forma satisfatória.

Todas essas ações tem um impacto positivo no processo de ensino e aprendizagem de alunos PcD e são amplamente defendidas.

Matos e Mendes (2015) chama atenção para a reflexão da prática docente no qual diz que: pensar educação na escola inclusiva exige dos profissionais envolvidos conhecimentos, novas competências, criatividade e inovação, num esforço de experimentação de erros e acertos.

Quando perguntados sobre a utilização de um aplicativo para celular com banco de dados de vagas de emprego reservadas para PcD poderia ser útil na conquista de uma vaga de emprego, todos assinalaram que sim. Um dos respondentes complementou:

Muito útil, considerando que a tecnologia é uma importante aliada no desenvolvimento das atividades diárias de pessoas com deficiência.

Apesar de todas as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam, elas podem ter suas vidas facilitadas por soluções tecnológicas que favorecem sua mobilidade, melhoram a comunicação, promovem o desenvolvimento de habilidades para o aprendizado acadêmico e no ambiente de trabalho. A tecnologia auxilia as pessoas com deficiência a ter uma melhor qualidade de vida e proporciona o aumento de habilidades funcionais.

Quando perguntados se acreditam que as PcD têm iguais condições de concorrer à uma vaga de emprego. Responderam que todas as pessoas têm limitações não só as PcD, cabe a cada um estabelecer e conhecer seus limites. Todos têm habilidades em maior ou menor escala. É preciso que se enxergue as possibilidades dessas pessoas e não focar somente na deficiência.

A esse respeito, Sanchez (2005) reitera que, excluindo as diferenças individuais que são inerentes a todo processo de aprendizagem, as estruturas que desencadeiam a aprendizagem dos indivíduos com necessidades especiais são semelhantes à de qualquer outro.

Portanto é imprescindível enxergar as PcD para além da deficiência e aparência, oferecendo e oportunizando um lugar de um indivíduo que possui capacidades e potencialidades.

Perguntamos na sequência se conheciam a lei de cotas. Todos responderam conhecer .

O outro questionamento feito aos professores buscou saber qual a principal dificuldade que as pessoas com deficiência encontram ao tentarem uma vaga de emprego, como respostas obtivemos:

O preconceito e a falta de empatia.

O não conhecimento das deficiências gerando preconceito.

Com certeza a maior dificuldade é o preconceito.

Entendo que o preconceito será um grande entrave a ser superado pelas pessoas com deficiência.

Sem dúvidas o preconceito é a principal barreira que torna difícil a entrada de PcD no trabalho.

Ao analisarmos as respostas dos questionários é possível identificar que o preconceito foi trazido como a principal dificuldade enfrentada por PcD e é visto como impeditivo para o pleno acesso das pessoas com deficiência ao mundo do trabalho. Carvalho e Freitas (2009) destacam que as maiores dificuldades enfrentadas pelas PcD não estão diretamente relacionadas a sua capacidade de produção e sim, ao preconceito.

Ferreira (1998) *apud* Tanaka e Manzine (2005), também destaca que: a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da pessoa com deficiência e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população.

Perguntamos também sobre as dificuldades que os alunos PcD enfrentam dentro da instituição (IFPI). O resultado foi: Dificuldade de comunicação; Dificuldade de recursos, materiais e equipamentos adaptados; Dificuldade de obter atenção dos atendentes; Falta de profissionais de apoio.

Quanto a essas dificuldades relatadas, foi possível perceber, na prática, a carência de pessoal, tendo em vista o número de alunos PcD da instituição. Em alguns momentos, os profissionais precisam fazer revezamento para dar conta da demanda, o que torna um pouco mais demorado o atendimento.

Destacamos, a seguir, como aconteceu a aplicação do produto educacional, trazendo informações colhidas durante as rodas de conversa, na aplicação da Oficina Pedagógica, e as respostas aos questionários aplicados.

A aplicação de questionários teve o intuito de produzir dados e informações relevantes sobre o mundo do trabalho para PcD, bem como analisar os conhecimentos prévios dos participantes acerca da temática e a avaliação do aprendizado alcançado após a realização da oficina. Esses conhecimentos são a base para estabelecermos a ponte entre o que o participante sabe e o novo conhecimento a ser construído.

Esse tipo de discussão, acerca de um tema, permite a comparação entre experiências diversificadas, o que propicia uma abordagem reflexiva, mas, principalmente, leva em consideração os princípios da aprendizagem dialógica diferenciando-se de um modelo mais tradicional.

Para Magela (2015) a aprendizagem dialógica possui características ligadas à valorização do ser e à construção de relações solidárias e igualitárias, a aprendizagem dialógica apresenta-se como ferramenta que auxilia na superação dos desafios que permeiam o bom êxito do processo de ensino e aprendizagem, e cuja concretização é possível a partir de princípios como: diálogo igualitário, transformação, criação de sentido, solidariedade e igualdade de diferenças.

No último censo do IBGE realizado em 2010, o Brasil possuía 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 24% dos brasileiros. Mesmo com esse número tão expressivo, apenas 0,9% das pessoas com deficiência estavam trabalhando com carteira assinada no país.

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego e o relatório da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referente ao ano de 2017, houve expansão de mais 22,8 mil empregos entre as pessoas com deficiências, alcançando o patamar de 441,3 mil postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência (Equivalente a 1,0% do estoque total de empregos). Em relação ao

ano de 2016, esse incremento de 22,8 mil empregos significou um crescimento de 5,5% no número de pessoas com deficiência ocupando postos de trabalho.

Ao analisar esses dados percebermos tamanha disparidade entre o número de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência em idade produtiva que deveriam estar trabalhando e o número que realmente tem um vínculo empregatício buscamos então entendê-los e, para isso, sentimos a necessidade de investigar as causas principais que refletem esse cenário.

Iniciamos as primeiras discussões acerca de seus sentimentos e conhecimentos em relação ao mundo do trabalho, lançando o primeiro questionamento: Qual o valor do trabalho na vida das pessoas? Foi relatado que

O trabalho traz sentido à vida das pessoas e para quem tem uma deficiência é ainda mais desejado. Faz com que nos sintamos capazes de realizar e conquistar o que desejamos para nossa vida. O trabalho representa liberdade, autonomia e também capacidade.

Marx (1986), em “O Capital”, revela que o direito ao trabalho é como uma base para solidificação da identidade do indivíduo na sociedade, ou seja, trabalho como categoria fundante da existência humana.

[...] como criador de valor e de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e a natureza e, portanto, a vida humana. (Marx, 1986, p. 50).

Nesse sentido, se consideramos o trabalho como base para formação do indivíduo, mesmo que esse indivíduo não tenha completas suas funções físicas e/ou mentais, o trabalho ainda é o ponto de reconhecimento de sua identidade na sociedade, assim ele não pode ser negado à condição humana, tão pouco poderá ser negado às pessoas com deficiência. “As experiências com o trabalho antes mesmo de ser uma forma de sobrevivência, implica em engajamento e pertencimento social, realização, capacidade de refletir, de interpretar e reagir a diferentes situações que surgem no dia a dia.” (Araújo & Dantas, 2020, p. 112).

Para Franco e Oliveira Neto (2020) O trabalho foi, e ainda é a maneira que o homem encontrou para satisfazer suas necessidades. As dificuldades e os preconceitos encontrados pela pessoa com deficiência para se inserir no mercado de trabalho causam grande impacto na construção de sua identidade social e pessoal.

Prosseguindo então com o debate lançando outro questionamento “Como você que possui uma deficiência, percebe o mundo do trabalho? Em resposta a esse questionamento os alunos destacaram que:

O mundo do trabalho para a pessoa com deficiência é cruel e excludente. Nossa deficiência sempre é vista antes de nossa capacidade. Percebo que o mundo do trabalho é muito competitivo e que muitas vezes não sobra espaço para aqueles que tem uma deficiência.

A forma como alguns participantes percebem o mundo do trabalho revela o que é trazido em diversas pesquisas sobre o trabalho e a pessoa com deficiência, dentre elas a pesquisa i.Social, feita em parceria com a Catho, ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos) Brasil e ABRH-SP, que apresenta os avanços das práticas de inclusão sob o ponto de vista das pessoas com deficiência.

Nessa pesquisa foram apontados pelos entrevistados que há pouca oferta de vagas para PcD ou oportunidades ruins, bem como a falta de perspectiva na carreira e a sensação de estar na empresa apenas pelo cumprimento da lei de cotas, como os

principais fatores que levam a pessoa com deficiência a desistir de um trabalho e muitas vezes até de procurar por uma vaga de emprego.

Seguimos então com as discussões da oficina fazendo a seguinte pergunta: Quais as principais dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência para a conquista de uma vaga de emprego?

Foi relatado que quanto mais acentuada ou visível é a deficiência, mais difícil isso torna a contratação, embora não a impeça de exercer as funções que o trabalho/vaga exigem. Em resposta foi pontuado que:

Acontece bastante na entrevista que serviria para analisar sua competência profissional, analisarem ao invés disso sua deficiência, se não irá comprometer os lucros da empresa ou gerar gastos extras para aquela contratação, ou seja, sempre irão preferir uma deficiência leve, escolhem a deficiência que podem ou querem receber.

Para Moraes (2017), incluir uma pessoa com deficiência no trabalho é antes de tudo dar oportunidade a um profissional que é capaz de executar as tarefas estabelecidas para aquele cargo/vaga, não confundindo as limitações decorrentes da deficiência com incapacidade profissional, social e afetiva.

Outra queixa comum dá-se em relação à qualidade das vagas oferecidas e ou reservadas para PcD, na sua grande maioria, vagas que exigem pouca qualificação, portanto baixa remuneração e pouca importância ou relevância para a empresa dentre as quais destacamos a fala de um participante da oficina:

Parece que sempre nos oferecem funções café com leite sabe!? Ou aquelas que sobraram e que não fazem diferença alguma dentro da empresa”

Sobre esta fala destacamos um levantamento feito pela Catho em 2019 sobre os obstáculos da inclusão da PcD e o mercado de trabalho onde é destacado que menos de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança. Foram ouvidas mais de 1000 pessoas nesse levantamento, e indicou as funções onde esses profissionais mais são encontrados: assistente (57%), analista (17%), coordenador (5%), gerente (4%), aprendiz (3%), estagiário (2%), diretor (0,4% e vice-presidente e ou presidente (0,2%).

Isso nos leva a perceber que a fala do participante reflete a realidade do cenário profissional brasileiro para as pessoas com deficiência e deixa claro a necessidade de mudança desse cenário que demonstra antes de tudo a visão preconceituosa e segregadora da nossa sociedade.

As pessoas sempre acham que estamos sentindo dor ou que precisamos de ajuda 24 horas por dia, que não sentimos raiva, tristeza, alegria e etc, como se não fôssemos seres humanos.

Esse sentimento em relação às pessoas com deficiência é conhecido como capacitismo, uma forma de julgar a pessoa como inferior ou incapaz. Esse termo é utilizado por Ferreira Netto (2017) como uma forma de discriminação da pessoa com deficiência. É em decorrência do capacitismo que uma pessoa é considerada incapaz.

A neutralização dos sentimentos da pessoa com deficiência é bastante comum. São visões simplistas demais e fazem com que, pessoas com necessidades específicas, transformem-se em pessoas neutras, cujos sentimentos não importam, como se percebe no relato acima.

Para finalizar o primeiro encontro, aplicamos o questionário, a partir de então foi possível traçar o perfil dos participantes da oficina, bem como avaliar seus conhecimentos prévios acerca do mundo do trabalho para PcD.

O primeiro questionamento tratou sobre o tipo de deficiência dos participantes, revelando que a maior parte dos participantes eram de pessoas com deficiência visual, somando (46,2%) do total; seguidos de deficiência intelectual e auditiva, (23,1%); com deficiências múltiplas (7,7%) do total de participantes; não houve participante com apenas deficiência física.

Em seguida, analisamos a idade dos participantes da oficina. Demonstrando que eram em sua maioria pessoas com idade entre 18 e 25 anos, somando oito pessoas (61,5%), seguidos de três pessoas (23,1%) com idade entre 35 e 40 anos e duas pessoas (15,4%) com idade entre 25 e 30 anos.

Outro questionamento importante para traçar o perfil dos participantes da oficina diz respeito ao grau de instrução, algo de extrema relevância para a conquista de uma vaga de emprego.

De acordo com as respostas percebemos a prevalência de pessoas com ensino médio completo somando (53,8%), seguido de ensino médio incompleto (23,1%) e ensino superior (23,1%).

O questionário também abordou sobre a procura/tentativa de uma vaga de emprego e um percentual predominante (69,8%), responderam que nunca procuraram um emprego e (30,2%) responderam que já tentaram uma vaga.

Sobre esses dados, alguns alunos destacaram que as vagas oferecidas para PcD são sempre as que exigem menor qualificação e, na maioria das vezes, menor remuneração. Sobre isso destacamos a fala de um dos participantes:

As vagas de emprego reservadas para PcD não são muito convidativas, então prefiro me preparar melhor, dedicando-me aos estudos para que, mesmo que demore um pouco mais, consiga emprego melhor e que exalte minha qualificação e não minha deficiência.

Fez parte das perguntas do questionário se conheciam a lei de cotas que se refere ao número reservado de vagas para pessoas com deficiência em empresas e concursos públicos e a grande maioria, somando um total de (84,6%), revelou ter conhecimento da referida lei e apenas (15,4%) disseram não a conhecer.

Embora a grande maioria revele conhecer a lei de cotas, isso não torna a conquista da vaga de emprego mais fácil, justamente porque na maioria das vezes não sabem fazer uso desse direito conforme alguns relatos durante a discussão sobre a referida lei, como “conheço a lei de cotas, mas não sei ao certo onde e como procurar por essas vagas”.

Foi perguntado aos participantes se consideram-se aptos a assumir uma vaga de emprego. A sua totalidade revelou que se consideram prontos para o trabalho.

Por último, perguntamos então se um aplicativo para celular poderia ser uma ferramenta capaz de ajudar uma pessoa com deficiência a conseguir uma vaga de emprego formal. As respostas totalizaram 100% sim.

Prosseguindo a aplicação da oficina pedagógica, no segundo encontro realizamos discussões sobre a legislação que ampara a pessoa com deficiência.

Foi possível perceber que a maioria dos participantes não tem conhecimentos sobre a legislação que assegura seus direitos a não ser a lei de cotas, que 84,6% revelaram conhecer. Eles ficaram bastante empenhados e atentos com os conhecimentos ali apresentados. Houve uma boa interação, foram feitos alguns depoimentos de situações as quais já precisaram recorrer às leis e à justiça para que seus direitos fossem assegurados no ambiente de trabalho como na fala em destaque:

A maioria das empresas usam a lei de cotas de maneira equivocada, apenas para não receber multa caso haja uma fiscalização, e ainda assim querem escolher a deficiência que melhor cabe à sua empresa, lógico que as mais “leves” e que não ‘atrapalharão’ o andamento da empresa e seus lucros e preocupam-se se irão precisar arcar com custos extras para ter aquela pessoa em seu quadro de funcionários.

Infelizmente, essa realidade retratada nesse depoimento ainda é encontrada no Brasil. É preciso entender que os processos seletivos precisam ter como foco a escolaridade, a qualificação e a experiência dos candidatos e não simplesmente o tipo de deficiência do profissional. As empresas não devem apenas contratá-los para o cumprimento da lei de cotas, é igualmente importante considerar a oferta de melhores oportunidades de emprego para a categoria.

Por encontrarmos ainda situações como essa relatada faz-se necessário conhecer a legislação vigente a qual pode amparar a pessoa com deficiência na garantia de seus direitos como cidadão

Carvalho-Freitas e Costa 2019 destacam que os estudos indicam as dificuldades do processo de inserção no mercado de trabalho, como falta de conhecimento dos direitos, as dificuldades ao acesso à educação formal e aos programas de qualificação profissional, o receio em buscar um emprego e abrir, mão de benefícios já adquiridos.

Para Barnes e Mercer (2005 *apud* LIMA, 2013, p. 50) as políticas que facilitam a entrada de PcD no mercado de trabalho centram-se em programas de educação e treinamento, além de vários incentivos para os empregadores contratarem essas pessoas. Além do ganho de incentivos, a atitude de contratação das PcD pode gerar impacto nas organizações quanto ao nível de aceitação dessas pessoas, uma vez que diminui a distância social entre elas e os funcionários que não têm deficiência, possibilitando a quebra de julgamentos discriminatórios tradicionalmente atribuídos a esses indivíduos e fornecendo ferramentas necessárias para possibilitar o trabalho eficiente dessas pessoas, transformando deficiências em habilidades.

Na continuidade da oficina, foi solicitado que os participantes registrassem as dificuldades enfrentadas para conseguir uma vaga de emprego e o que, para eles, seria o maior entrave para a conquista dessa vaga. Demonstramos abaixo alguns registros:

A empresa não me contratou, pois teria gastos extras comigo para que conseguisse trabalhar”.
Enfrentei bastante dificuldade no primeiro emprego que consegui, sou cadeirante e o local era inacessível, para chegar até o meu setor precisava sempre da ajuda das outras pessoas”.
Enfrentei dificuldade de comunicação por ser surda, fiquei apenas 3 meses na empresa, não conseguia desempenhar bem a minha função pois ninguém sabia libras”.
Tenho baixa visão e quando fui a uma entrevista de emprego a empresa disse que eu teria que arcar com os equipamentos que fosse utilizar no trabalho, como não tinha condições financeiras para isso não consegui a vaga, mas fui ao ministério público e fiz uma queixa, ainda não tive resposta.

Conforme os relatos dos participantes da oficina, é bastante comum encontrar ambientes sem acessibilidade adequada, políticas discriminatórias, preconceito, desinformação e exagero nos pré-requisitos para conseguir uma vaga de emprego. Esses são elementos que podem dificultar ou impedir a pessoa com deficiência de acessar o mundo do trabalho.

Para Sasso (2020) Apesar da discriminação ter diminuído, ainda há muito preconceito da sociedade e das organizações com relação à capacidade dessas pessoas de terem autonomia e potencial profissional.

Sasaki (2005) destaca que para que a sociedade se torne cada vez mais inclusiva deve haver nas escolas, na mídia, nos recursos de comunicação, nos programas e serviços, adequações às necessidades de todos, implementando-se a acessibilidade nas seis dimensões quais sejam: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

Percebemos, portanto, que a sociedade é que precisa mudar e se adequar para que haja a inclusão. O envolvimento e esforço de todos é fundamental para que se possa garantir igualdade de oportunidades e acesso a todos.

No terceiro e último encontro continuamos as discussões. Foi lançado o seguinte questionamento: O que vocês acham do uso das tecnologias por pessoas com deficiência?

Os participantes relataram ser muito importante e interessante, que fazem uso constante das tecnologias e que programas/aplicativos instalados nos computadores e *smartphones* tornam mais acessíveis às suas necessidades e facilitam seu dia a dia.

Para Sousa (2011), na sociedade da informação, o acesso ao conhecimento digital permite maximizar o tempo e potencialidades, é um suporte para melhoria de condições de vida. Destaca que a inclusão digital é mais importante para as pessoas com deficiência do que para as demais, podendo adquirir maior independência e até acessar serviços de saúde, educação e trabalho.

Portanto ter acesso a recursos tecnológicos disponíveis na sociedade pode ser determinante para os processos de ensino e aprendizagem e para uma melhor colocação e inserção no mundo do trabalho por pessoas com deficiência.

Prosseguimos então com a oficina lançando o seguinte questionamento: Você acredita que um aplicativo contendo vagas de emprego reservadas para PcD e outras informações importantes relacionadas ao mundo do trabalho pode ser útil na conquista de um emprego formal para PcD?

Os participantes concordaram que um aplicativo pode sim facilitar o acesso e aquisição de um emprego formal, devido ser um dispositivo de fácil acesso para a maioria, tornando as oportunidades mais disponíveis e acessíveis.

Foi realizada a apresentação do aplicativo “eficiente” e disponibilizado um tempo para que realizassem uma avaliação prévia desse primeiro contato com a nova ferramenta com críticas, sugestões, elogios etc., foi pedido também que analisassem o desing, acessibilidade, usabilidade e a sua eficácia para a conquista de uma vaga de emprego.

Para finalizar realizamos a avaliação da oficina pedagógica em relação a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, todas as respostas sinalizaram a importância de abordar temas relacionados ao trabalho para as PcD, bem como para a sua formação pessoal como PcD.

As oficinas Pedagógicas permitem a troca de experiências, e não tem como foco principal obtenção de resultados, mas se concentram no processo de aprendizagem que se dá na construção do conhecimento de forma coletiva. Portanto, os participantes conseguem perceber a aprendizagem da temática abordada enquanto dialogam, trocam experiências e vivências.

De acordo com Antunes (2011) as oficinas pedagógicas significam construir o conhecimento através de metodologias que priorizem a participação, a autonomia, a criatividade e o prazer de aprender.

Portanto as oficinas Pedagógicas constituem uma prática pedagógica crítica e reflexiva que se centra no interesse, desejo e prazer de aprender uns com os outros através do diálogo e troca de experiências o que traz significado e envolvimento dos participantes favorecendo o aprendizado.

Utilizou-se uma prática pedagógica crítica e reflexiva seguindo os preceitos de Antunes (2011) na qual o acesso ao conhecimento foi construído pela participação, interesse e o desejo em conhecer e o prazer em aprender.

A avaliação feita pelos participantes revelou que os conteúdos abordados na oficina foram satisfatórios, percebemos que a escolha dos conteúdos conseguiu atender às necessidades que as pessoas com deficiência enfrentam ao tentar acessar o mundo do trabalho.

Destacamos a seguir algumas respostas ao questionário destinado à avaliação para a seguinte indagação: Quais os aspectos que consideraram mais relevantes na oficina?

A abordagem de um assunto tão relevante para as pessoas com deficiência é muito importante pois estamos em idade produtiva e pouco sabemos a respeito, principalmente os nossos direitos em relação ao trabalho. Conhecer a legislação para PcD para mim foi bem importante.

Percebe-se que a educação precisa atentar para a multiplicidade que constitui cada ser humano, suas necessidades, especificidades, potencialidades limites e anseios. É preciso estar atento para o fato de que as pessoas com deficiência desejam estar inseridas em todas as esferas da sociedade, haja vista suas necessidades não se limitarem ou se restringirem à inclusão escolar, podendo sim ocorrer uma inclusão social efetiva.

A pergunta seguinte tratou da análise e importância de levar a oficina pedagógica aos demais campi e alunos: Você considera importante estender essa oficina aos estudantes do IFPI em Geral? Por quê?

Sim. Os alunos possuem pouco ou nenhum conhecimento sobre o trabalho e as PcD.

Sim, muito importante uma vez que o IFPI possui muitos alunos com deficiência e precisam de orientações e conhecimento sobre o mercado de trabalho.

Sim. Disseminar este tipo de informação ampliará o interesse de todos em ajudar aos colegas com deficiência.

Percebeu-se a importância da divulgação e disseminação de conhecimentos e informações sobre a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, pois, ainda há uma carência de informações e equívocos das pessoas a esse respeito. As

próprias PcD não conhecem a maioria dos seus direitos, não sentem confiança e não são estimuladas a procurar um trabalho, já que o contexto da sociedade atual é de exclusão e omissão a essas pessoas.

No questionamento seguinte solicitamos aos participantes que avaliassem as contribuições da Oficina Pedagógica para formação humana e profissional das pessoas com deficiência e que para isso atribuíssem uma nota numa escala de um a cinco. Como resultado obtivemos em todas as avaliações a nota máxima. O que nos leva a perceber que os participantes se conscientizaram da importância das discussões, reflexões e conhecimentos proporcionados pelo produto educacional aplicado.

Freire (2007), considera a conscientização como o primeiro objetivo de toda educação e que antes de tudo provoca uma atitude crítica e de reflexão.

Portanto, podemos concluir que atingimos os objetivos planejados com a aplicação da oficina, levando os participantes a refletir sobre a realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência e conseguindo que elas próprias percebessem que é necessário manterem-se informadas a respeito de seus direitos, entendendo o cenário do mundo do trabalho para PcD e assim consigam acessá-lo.

As últimas perguntas do questionário trataram de analisar a avaliação dos participantes em relação ao aplicativo “Eficiente”.

Para esta avaliação será demonstrado logo abaixo algumas respostas ao questionamento: Você considera que o aplicativo “eficiente” pode ser uma ferramenta útil para PcD na conquista de um emprego formal?

O aplicativo pode ser extremamente útil para conseguir uma vaga de emprego, pois estamos sempre com o celular à mão e é bem fácil de utilizar.

O aplicativo reúne em um só lugar o que precisamos saber para conseguir trabalhar e as vagas destinadas exclusivas para PcD e ainda a possibilidade de cadastrar currículos ali mesmo.

Considero muito importante, está na palma das mãos, utilizar a tecnologia em favor das necessidades das pessoas com deficiência. Ótimo!

Melhorar e facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mundo do trabalho é o principal objetivo desta pesquisa, o aplicativo desenvolvido quis contribuir para com essas pessoas de maneira rápida e eficiente.

Foi possível perceber, por meio das respostas e também das participações durante a oficina pedagógica, que a proposta do aplicativo foi bem compreendida e bem aceita por todos os participantes onde consideraram com um *Design* limpo e de fácil navegação e adequado a diversas deficiências.

Tornar o aplicativo “Eficiente” o mais acessível possível foi uma preocupação constante e muito relevante para esta pesquisa, levando em consideração todos os entraves e barreiras que as pessoas com deficiência se deparam diariamente e por ser um produto desenvolvido especificamente para este público, a acessibilidade foi considerada um pré-requisito obrigatório.

É importante destacar que a Lei nº 10.098/2000, representa um avanço de forma efetiva na acessibilidade, onde estabelece normas gerais e critérios básicos para que se promova a acessibilidade às pessoas com deficiência.

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I- Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transporte, informação e comunicação, inclusive sistemas e tecnologias. (Brasil, 2000, p. 01)

Analisando os resultados da avaliação através dos questionários aplicados, foi possível comprovar que a oficina contribuiu sobremaneira para a formação das PcD, trazendo novos conhecimentos, possibilitando o compartilhamento de experiências, fazendo com que percebessem que a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é possível, é viável e antes de tudo, é um direito. Percebeu-se que o aplicativo “Eficiente” pode ser uma ferramenta muito útil e de grande valia no dia a dia das pessoas com deficiência que almejam uma colocação no trabalho.

Faz-se necessário desconstruir mitos, principalmente os que insistem em associar capacidade, produtividade e deficiência advindos da falta de informação e conhecimento sobre os profissionais com deficiência e construir um cenário diferente para o mundo do trabalho da pessoa com deficiência para que este seja, cada vez mais, inclusivo.

4. Considerações Finais

Buscou-se com este artigo sobretudo refletir como acontece a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho; as suas percepções, sentimentos e dificuldades enfrentadas para a conquista de um emprego formal.

As inquietações geradas através da reflexão do cenário laboral para as PcD motivaram a necessidade de intervir para assim modificá-lo. Para tanto, buscou-se apresentar os resultados da aplicação da oficina pedagógica e o aplicativo “eficiente” abordando temas voltados para a inclusão social das PcD no trabalho.

O que se objetivou com esta proposta, além de revelar os desafios das PcD para conseguir acessar o mundo do trabalho, foi tornar evidente a necessidade de mudanças nos paradigmas que regem nossa sociedade no que diz respeito a forma como são vistas as pessoas com deficiência, como as mesmas estão inseridas ou excluídas dos contextos sociais e possibilitando assim uma reflexão, proporcionando momentos de escuta através de suas percepções e sentimentos, do modo como a sociedade as enxerga e, principalmente, entender como elas desejam ser vistas.

Foi possível concluir que a inclusão da Pessoa com Deficiência assumiu um papel de destaque na sociedade, onde há uma busca, em todos os âmbitos, de construir situações que promovam oportunidades iguais para todos.

Compreende-se que as instituições educacionais realizam ações internas na busca de proporcionar condições que atendam a todas as pessoas, contudo não é o suficiente. No âmbito da educação profissional percebemos o quanto a inclusão precisa ser garantida, pois para que se atinja seu principal objetivo, de formar cidadãos para o mundo do trabalho, gerando autonomia social e profissional, ela precisa ser oportunizada a todos que assim desejarem.

O caminho das pessoas com deficiência é marcado por um contexto histórico caracterizado pela trajetória de superação da invisibilidade e luta por cidadania daquelas que foram rejeitadas em diferentes sociedades e culturas, taxadas durante muitos séculos como “inválidas” e/ou “incapazes”.

A legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas no mundo no que tange essa temática, Em especial no campo da inserção e do acesso ao trabalho. Diante deste cenário legal, resta-nos questionar: Por que ainda é tão difícil para as pessoas com deficiência acessar o mundo do trabalho?

Muitos autores que pesquisam acerca da inclusão da PcD destacam que a dificuldade de inserção no mundo do trabalho por pessoas com deficiência não tem relação com a ausência de leis, mas sim a sua efetivação e fiscalização do seu cumprimento por parte das empresas que, muitas vezes, insistem em apresentar explicações para a não contratação de pessoas com deficiência, algo que não pode ser justificado.

Destacamos que são inúmeros os obstáculos para o ingresso de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, em virtude disso salientamos a necessidade de novas pesquisas que busquem trazer contribuições que facilite o processo da real inclusão das PcD pela via do trabalho.

É de grande importância o aprofundamento e aprimoramento da análise desse objeto de pesquisa, tendo em vista a necessidade de realizar reflexões frequentes sobre a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho.

Esperamos com esse estudo colaborar para a reflexão sobre a educação e a profissionalização das PcD, e que a apreensão dessa realidade possa propor medidas que favoreçam a inserção dessas pessoas em postos formais de trabalho.

Referências

- Antunes, R. (2011). *Ser aluna, ser professora: um olhar sobre os ciclos de vida pessoal e profissional*. Ed. UFMS.
- Bardin, L. (2002). *Análise de conteúdo*. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. edições 70.
- Brasil, Ministério da Economia. (2018). *Relatório anual de informações sociais-RAIS*.
- Brasil, Planalto. (2000). *Lei 10.098/2000. Promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência*.
- Carvalho-Freitas, M. N.; Costa, M.C. de A. (2019). *Qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual: perspectiva dos professores*. Revista Educação Especial. 32<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial>. <http://dx.doi.org/10.5902/1984686X29957>
- Carvalho-Freitas, M. N.; & Marques, A. L. (2009). *Pessoas com deficiência e trabalho: Percepção de gerentes e pós-graduandos em administração*. Psicologia, ciência e profissão, 29.
- Declaração de Salamanca: sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais*, 1994, Salamanca-Espanha.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2010). *Censo Demográfico de 2010: Resultados da Amostra*.
- Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do IFPI. (2014). *Resolução 035/2014. Regulamento do Núcleo de atendimento as pessoas com necessidades específicas – NAPNE*.
- Ferreira Neto, L. R (2017). *Capacitismo*. Elib.tips.
- Franco, R. B.; & Oliveira Neto, A. M. de (2020) *Um Panorama Histórico do Processo de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. *Research, Society and Development*, 9(1), e1 55911871, 10.33448/rsd-v9i1.1871. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/1871>.
- Freire, Paulo. (2007). *Educação e mudança*. (12a ed.), Paz e Terra.
- Freire, P. & Shor, I. (1986). *Medo e ousadia: o cotidiano do professor*. Paz e terra.
- Gil, a. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6a ed.) Atlas.
- Gomes, R. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: Minayo, Maria Cecília de Souza (org). *Pesquisa social*. (23a.ed.), vozes.
- Kuenzer, A. Z. (1988). *Educação e trabalho*. Fator.
- Lima, M. P. *Et al.* (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Ram-Ver. Adm. Mackenzie*, 14(2), 42-68.
- Magela, Geraldo. (2015). *Aprendizagem dialógica: base para uma gestão eficaz da sala de aula*. Princípios. Cadernos de formação comunidades de aprendizagem.
- Mantoan, M. T. E. (2003). *Inclusão Escolar o que é?* Moderna.
- Mendes, E. G. (2010). *Inclusão marco zero: começando pelas creches*. Junqueira & Martins.
- Minayo, M. C. de S. (org). (2009). *Pesquisa social*. (23a.ed.), Vozes.
- Matos, S.N; Mendes, E. G. (2015). *Demandas de professores decorrentes da Inclusão Escolar*. Ver. Bras. Educa. Espec.
- Morais, K.H. (2017). *O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: entraves e oportunidades*. *Revista Espacios*. 38(12), 26.
- Nascimento, E. S. (2007). *A educação e o encaminhamento para o trabalho das pessoas com deficiência*. 18º EPENN. UFAL
- Marx, K. (1986). *O capital: crítica da economia política*. Abril Cultural
- Sánchez, P. A. (2005). A educação inclusiva: um meio de construir escolas para todos os no século XXI. Brasil, Ministério da Educação. Secretaria da educação especial. *Inclusão: revista da educação especial*. Ano I. Nº 01. MEC/SEESP.
- Sasaki, R. K. (2005). Inclusão: o paradigma do século 21. *Revista da educação especial*.
- Sasso, R. de c.; Alberti, R. (2020). Trabalho e lazer: percepções do cotidiano de pessoas com deficiência física. *Research, Society and Development*, 9(11), e1 849116949, 10.33448/rsd-v9i11.6949. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/6949>.
- Sousa, R. P. (2011). *Tecnologias digitais na educação*. Eduepb.
- Tanaka, E. D. O; Manzini, E. J. (2005). *O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?* Ver. Bras, 11(2), 273-294. Ed. Esp.
- Thiollent, M. (1986). *Metodologia da pesquisa-ação*. (2a ed.), Cortez.
- Tripp, D. (2005). *Pesquisa-ação: uma introdução metodológica*. 31(3), 443-466. Educ. Pesquisa.