

PERCEPÇÃO DA FORMAÇÃO ACADÊMICA DE DISCENTES DE GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS FACULDADES DE TECNOLOGIA – PROJETO DE PESQUISA

JULIANA GISELE DA SILVA NALLE

Fatec Mococa – Gestão Empresarial

juliana.nalle@fatec.sp.gov.br

Title: Perception of the Academic Training of Undergraduate Management Students in Colleges of Technology – Research Project

Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social; Gestão e Negócios

Resumo

O projeto "Percepção da Formação Acadêmica de Discentes de Graduação em Gestão nas Faculdades de Tecnologia" se originadas demandas contemporâneas das relações humanas em busca de um melhor ambiente social e profissional, capaz de possibilitar a igualdade de condições para que todos tenham oportunidades de participação laboral e social que proporcionem o desejado desenvolvimento humano. Desde o início de sua concepção a proposta foi guiada pelos objetivos de desenvolvimento sustentável e espera-se que seja capaz de colaborar com o desenvolvimento de modelos e práticas de educação inclusiva, assim como, por ter ligação direta com Cursos Superiores de Tecnologia na área de gestão, contribuir com as práticas formativas de novos gestores para que atuem com eficiência, eficácia e sobretudo efetividade no mercado de trabalho, espaço no qual atuarão diretamente nos processos de inclusão de trabalhadores com deficiência. A fim de atingir tais contribuições, é necessário o desenvolvimento de uma pesquisa que contribua para o conhecimento de questões ainda pouco conhecidas que requerem ampliação do arcabouço já acumulado. Assim, os procedimentos de pesquisa compreendem um prévio levantamento teórico a fim de se estabelecer o quadro referencial a partir do qual serão erguidas as premissas que sustentarão o trabalho de campo que envolve a análise dos projetos pedagógicos dos cursos da área de gestão das Faculdades de Tecnologia do Centro Paula Souza e a compreensão da percepção dos estudantes dos dois últimos períodos dos cursos por meio de questionários e entrevistas que possibilitem a formação de um conjunto de dados qualitativos e quantitativos, cuja análise e interpretação subsidiarão o relatório a partir do qual emanará os principais pontos a serem sugeridos para a adequação à formação do gestor que este novo momento da pós-modernidade espera e exige.

Palavras-chave: *Inclusão, Educação Profissional, Pessoas com Deficiência, Educação Superior, Gestão de Pessoas.*

Abstract

The project "Perception of the Academic Training of Undergraduate Students in Management at Technology Colleges" originates from the contemporary demands of human relations in search of a better social and professional environment, capable of enabling equal conditions so that everyone has opportunities for labor and social participation that provide the desired human development. Since the beginning of its conception, the proposal was guided by the objectives of sustainable development and it is expected to be able to collaborate with the development of models and practices of inclusive education, as well as, by having a direct connection with Higher Technology Courses in the area of management, contribute to the training practices of new managers so that they act with efficiency, efficacy and, above all, effectiveness in the labor market, a space in which they will directly act in the processes of inclusion of workers with disabilities. In order to achieve such contributions, it is necessary to develop research that contributes to the knowledge of issues that are still little known and that require expansion of the accumulated framework. Thus, the research procedures include a prior theoretical survey in order to establish the reference framework from which the premises that will support the fieldwork will be built, involving the analysis of the pedagogical projects of the management courses at the Paula Souza Center's Technology Colleges and the understanding of the perception of student in the last two periods of the courses through questionnaires and interviews that allow the formation of a set of qualitative and quantitative data, the analysis and interpretation of which will support the report from which the main points to be suggested will emanate for the adaptation to the training of the manager that this new moment of postmodernity expects and demands.

Key-words: *Inclusion. Professional Education. Disabled People. College Education. People Management.*

1. Introdução

Atualmente, percebe-se que na produção de conhecimento na área das políticas sociais há preocupação com a inclusão, o que torna premente a busca pela aceitação da heterogeneidade dos indivíduos que compõem o ambiente organizacional.

Ao se entender a diferença como característica individual que possibilita vivências assertivas e positivas, se procura retirar os indivíduos com deficiência da marginalidade social, sendo que, estes podem ser tão ou mais eficientes que outros, nos processos laborais [1].

Advindo do final da segunda metade do século XX, o paradigma da inclusão, é amplamente difundido e alicerçado por políticas públicas que buscam garantir o direito do cidadão com deficiência à inserção e permanência no ensino regular e no trabalho.

É possível observar ações em várias esferas sociais, políticas e legais (que contribuem) para que ocorra a intensificação da inclusão nas empresas. Essas englobam desde a acessibilidade física até a atitudinal, tendo em vista a premissa de que essa última envolve mudanças de representações sociais sobre deficiência, preparação profissional da organização para atender as necessidades do trabalhador, bem como, reorganização do sistema laboral.

Os resultados alcançados até o momento, apesar de poderem ser avaliados como positivos, ainda estão aquém do que se espera em termos de inclusão. Da mesma forma, a produção acadêmica sobre o tema ainda é restrita a círculos de intelectuais especialistas no assunto e a relação com outras áreas de conhecimento ainda é tímida.

Conhecida a importância do tema e a necessidade de ampliar sua discussão e, principalmente, sua prática para toda a sociedade, resta empreender esforço para que as demais áreas de conhecimento, principalmente aquelas ligadas mais diretamente às práticas organizacionais, assimilem técnica e cientificamente o conhecimento sobre as necessidades das pessoas com deficiência para que, dessa forma, a aplicação dos mecanismos de inclusão não se dê meramente motivada para o cumprimento de um requisito legal, como obrigação de direito, mas que, por outro lado, aconteça, de fato, como resultado da inserção deste debate na cultura e nas crenças organizacionais.

A discussão atual não se encontra mais em se a inclusão de pessoas com deficiência deve ser feita, e sim, em como fazê-la. Tarefa complexa, uma vez que preconceitos e estereótipos encontram-se enraizados nos membros sociais.

Ao se abordar a temática sobre inclusão no mercado de trabalho, há ainda o pensamento e ações voltados principalmente para o cumprimento da lei de “cotas”, secundariamente para a preparação desse profissional e escassamente para acessibilidade física e atitudinal relacionadas à permanência desses no trabalho.

Partindo do pressuposto de que cada vez mais as pessoas com deficiência serão incluídas no mercado de trabalho como um direito, e da necessidade de que essa inclusão seja vista como natural, de fato, sem ser somente para cumprimento legal, torna-se de fundamental importância a produção de conhecimento capaz de explicar ou dominar o papel das instituições laborais nesse processo.

Nesse sentido, torna-se um grande desafio compreender o ambiente de trabalho, suas orientações e atitudes ofertadas ou necessárias a uma inclusão assertiva.

Percebe-se que grande parte dos programas governamentais de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, privilegia somente o acesso destes indivíduos ao emprego, mostrando-se preocupadas somente com as etapas de recrutamento (e seleção) e ignorando ações que seriam fundamentais para a permanência e progressão destes. O que não se pode furtar, é o fato de que esses indivíduos, por meio de inclusões adequadas ou não, chegam ao

Anais da VIII Mostra de Docentes em RJ

trabalho, sem a empresa prever ou realizar comportamentos educacionais qualitativos de desenvolvimento e aprendizagem para a diversidade, não propiciando uma atmosfera propícia para mudança da cultura organizacional.

O processo de inclusão laboral vem aumentando a preocupação com suas consequências sobre a qualidade da produção e prestação de serviço. Embora, os objetivos possam buscar aceitação da diferença e exaltação ao potencial individual, verifica-se que, muitas vezes, a mudança provocada pela inserção destes profissionais, favorece desarranjos sociais e laborais, pois parte das empresas são omissas à mudança, seja por meio, da resistência opositora, da passividade, do assistencialismo ou simplesmente porque não observam a necessidade de se customizar técnicas e procedimentos, cuja adaptação poderia contribuir para que a ação fosse bem sucedida.

Nesse sentido, a inclusão falseada por parte das organizações, pode trazer reflexos para a vida social, econômica e laboral de toda uma comunidade. Dentre os reflexos na vida do trabalho, têm-se cada vez mais profissionais com deficiência que chegam ao mercado de trabalho por meio somente da lei de “cotas” ou de processo seletivo sem técnica, sem condições reais de permanência ou de outra futura oferta no mercado laboral.

Nesse contexto, a alternativa que surge, situa-se não só na aplicação de ações afirmativas ligadas à inclusão no mercado de trabalho, mas deve fundamentar-se na eficiência e eficácia das mesmas, que pode ser obtida por meio de uma acentuada modificação na cultura organizacional da maior parte das empresas brasileiras, que necessariamente deveria enxergar a inclusão de pessoas com deficiência como uma prática natural e que poderia render resultados positivos.

Assim, evidencia-se a importância da investigação de como se dá a formação dos alunos dos cursos de Gestão das FATECs na compreensão da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, ou seja, determinar até que ponto há uma efetivação qualitativa de compreensão do desenvolvimento humano, cognitivo e laboral que contribua para toda a comunidade organizacional e, conseqüentemente, para a sociedade como um todo.

Para tornar o objetivo viável, é necessário levantar questões que subsidiaram o processo de planejamento da pesquisa:

- a) O que é deficiência? Quais suas principais concepções e dentre elas, qual se apresenta como a mais adequada dentro do contexto esperado das políticas públicas na atualidade?
- b) O que é inclusão? Quais as principais práticas? Como sua adequada compreensão colabora na formulação das políticas públicas?
- c) Como se encontra o estado atual do ensino de práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vinculado ao projeto pedagógico dos cursos de gestão?
- d) Os futuros gestores oriundos de cursos tecnológicos estão preparados para desenvolver práticas de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional de forma natural e de fato (não por conta de cumprir determinações legais)?

A hipótese da presente pesquisa refere-se à baixa efetividade da compreensão científica e técnica de discentes de graduação tecnológica em gestão sobre a inclusão com pessoas com deficiência nas empresas. A ideia central reside em observar a não eficácia do que pressupunha, de que a determinação legal levaria a um processo de inclusão amplo e justo. Ao contrário, a hipótese parte do princípio da mudança cultural como forma de inserir o indivíduo com deficiência nas organizações e incluí-lo, de fato, ao reconhecer que, a deficiência não necessariamente o limita, pois pode ser reconhecido com habilidades e competências úteis para as empresas.

As orientações necessárias são colocadas para que se trabalhe a questão central e o objetivo geral da pesquisa. O desafio que se impõe reside na escassez de pesquisas na área de inclusão

Anais da VIII Mostra de Docentes em RJI

de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente no tocante a formação de gestores.

Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo central investigar a formação de alunos dos cursos de gestão nas Faculdades de Tecnologia do Estado de São Paulo, evidenciando a compreensão de seu papel na eficiência e eficácia da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio do ambiente laboral, das orientações e ações organizacionais para culminar em uma inclusão assertiva. Como forma melhor visualizar o caminho a ser percorrido para alcançar o objetivo central, foram estabelecidos objetivos específicos que, ao serem cumpridos, colaborarão para a concretização do objetivo geral:

- a. Revisar a literatura pertinente ao tema como forma de determinar o pensamento contemporâneo sobre gestão em inclusão no mercado de trabalho;
- b. Mapear as políticas públicas sobre inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho;
- c. Identificar nos projetos de cursos de Gestão das Fatecs conteúdos focados na inclusão laboral;
- d. Verificar o conhecimento dos discentes dos cursos de Gestão sobre as principais práticas adotadas pelas organizações quanto à permanência, estímulo e desenvolvimento profissional do trabalhador com deficiência;
- e. Compreender a percepção dos discentes de Gestão sobre os principais aspectos da cultura organizacional que influenciam a normatização e práticas aplicadas à inserção e permanência de pessoas com deficiência nas empresas, bem como suas representações sociais sobre a temática.

Assim, espera-se, ao atingir os objetivos propostos, contribuir para a discussão, formação de gestores e educação profissional voltada para as práticas de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

2. Materiais e métodos

2.1. Metodologia

Esta pesquisa é de natureza social e como todas as pesquisas dessa natureza, acaba por enfrentar questionamentos quanto à sua cientificidade, principalmente quando comparada aos métodos das ciências naturais. Isso se origina da complexidade que envolvem a formulação das hipóteses nas ciências humanas e sociais, sendo que seu objeto de estudo é histórico, contextual e dinâmico [2].

A pesquisa de natureza social não possibilita a dissociação entre o sujeito e o objeto, o que também inviabiliza a separação de fato e valores, o que exige íntima conexão do pesquisador com o objeto a ser investigado. Diante disso, há influência de seu contexto cultural e social na construção do referencial teórico e da análise de dados, sem o comprometimento da pesquisa, mas sim, fomentando a riqueza ao respeitar diferentes visões e proporcionar a superação da perspectiva do senso comum [2].

Ao utilizar a abordagem documental e exploratória, esta pesquisa procura aprofundar a compreensão do problema investigado, tornando mais claro o contato com o tema, o que torna seus elementos mais visíveis e proporciona a construção de novas hipóteses [3], [4], [5]. Além disso, possibilita maior inserção do pesquisador na realidade estudada, o que desenvolve uma postura crítica e de reavaliação de ideias e conceitos previamente estabelecidos [6].

Anais da VIII Mostra de Docentes em RJI

Neste sentido, este estudo caracteriza-se como documental e exploratório, por meio de estudo de caso, com o objetivo de melhor compreender como os alunos dos cursos de gestão das Fatecs percebem a inclusão de trabalhadores com deficiência.

A abordagem metodológica firma-se na combinação de métodos qualitativos e quantitativos. O método qualitativo possibilita a análise aprofundada de fenômenos complexos e subjetivos, enquanto que o método quantitativo proporcionava a mensuração e a análise estatística que trazem maior precisão aos resultados [4]. A integração dessas abordagens amplia a compreensão do fenômeno, ao conciliar a amplitude das tendências numéricas com a riqueza das descrições detalhadas, fortalecendo a consistência da pesquisa [7].

Assim, como estratégia metodológica, além da análise documental será adotado o estudo de caso, por trazer a possibilidade de uma investigação aprofundada das experiências dos participantes em contextos específicos a serem investigados. O estudo de caso permite maior compreensão de aspectos significativos da vida cotidiana, o que traz explicação das relações causais e permite a avaliação de formas mais precisas de intervenções [8].

Para tanto, o contexto do estudo encontra-se nas Faculdades de Tecnologia do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza que é mantido pelo governo do Estado de São Paulo, sendo que a pesquisa será realizada nas Fatecs que possuem cursos presenciais na área de gestão. Será feita uma análise documental nos Projetos Pedagógicos dos Cursos.

Os alunos dos 5º e 6º períodos serão convidados a participar da pesquisa por meio de contato pessoal, e-mail ou outro meio eletrônico. A participação será formalizada por meio da assinatura de termo de aceite, seguido pela respondência de questionário com questões abertas e fechadas. Os discentes não serão identificados.

A pertinência dos resultados reside na centralidade de entender como os discentes dos cursos de gestão das Fatecs compreendem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e no insuficiente reconhecimento atual da empresa em entender que incluir está além do cumprimento da esfera legal.

O principal produto que se pretende apresentar refere-se à análise conclusiva acerca da percepção dos discentes sobre a eficiência e eficácia da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao se compreender o ambiente laboral, as orientações/ações ofertadas e necessárias pelo curso de graduação tecnológica para culminar numa inclusão assertiva.

Adicionalmente serão entregues os instrumentos de coleta desenvolvidos, bem como, apresentação detalhada da proposta metodológica utilizada, seguido das principais dificuldades e vantagens encontradas quando do desenvolvimento dos trabalhos de pesquisa relacionadas ao contexto. Além de artigos, capítulo de livro, orientação de TCC escritos ao longo da pesquisa. Cursos e capacitações serão ofertadas à discentes e docentes sobre a inclusão laboral.

Considerando o ponto de vista institucional e organizacional, propõe-se contribuir através da realização da análise dos planos de cursos para que se possam identificar pontos fortes e fracos para formulação e direcionamento conteúdos acadêmicos e de formação profissional capazes de fomentar a educação de qualidade e inovadora das FATECs.

As expectativas de contribuição da pesquisa, dito de modo sequencial e complementar ao exposto acima, envolvem os seguintes apontamentos:

- descrição, análise e reflexão crítica do cenário da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- descrição, análise e reflexão crítica dos principais traços caracterizadores dos estudantes e futuros gestores de empresas para a inserção de profissionais com deficiência;
- troca, por meio de palestras e debates, de experiências e partilha de saberes entre acadêmicos e profissionais da área;

Anais da VIII Mostra de Docentes em RJ

- relatório final com as especificidades da percepção de discentes de gestão inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- publicação de artigos e demais divulgações científicas e midiáticas sobre as pesquisas realizadas.

3. Resultados e Discussão

No intuito de proporcionar o alavancar e aprofundamento dos objetivos propostos, esta pesquisa que encontra-se em andamento inicia-se pelo levantamento bibliográfico com a definição de conceitos que fundamentam e trazem maior compreensão dos fenômenos estudados.

Nesse sentido, busca-se compreender a expressão utilizada neste texto de “pessoas com deficiência” sendo considerada a Resolução nº1 de 15 de outubro de 2010, mudando a forma de nomear esse público em busca de maior assertividade, mesmo que não necessariamente rompendo com a visão anterior, pois ainda há barreiras de acessibilidade [9]. Busca-se também alcançar um processo de mudança com a aceitação da heterogeneidade, no entendimento de que essas pessoas podem ser eficientes e eficazes em processos sociais, educacionais e laborais [10].

A discussão atual aponta para a construção e aplicação dos mecanismos de inclusão fomentando o conhecimento técnico e científico de várias áreas como o ensino superior em proporcionar debate e conhecimento alicerçado no atendimento a pluralidade, [11] no caso desta pesquisa, os alunos de gestão, bem como no trabalho com técnicas que possibilitem acesso e permanência de trabalhadores com deficiência.

“Podemos legislar políticas, mas não podemos legislar atitudes” [12]. Dessa forma, ter uma escola e ambientes de trabalho inclusivos são tarefas complexas, pois há o enraizamento de preconceitos e estereótipos que devem ser eliminados.

Ao se entender a formação do aluno de graduação em gestão como tendo uma das características a de compreender e proporcionar em sua prática profissional a inclusão com o acesso e permanência de trabalhadores com deficiência no ambiente laboral, há que se proporcionar uma formação destes que esteja contemplada na grade curricular conhecimentos e técnicas voltadas para a diversidade. Ser gestor requer saberes e conhecimentos científicos, sensibilidade da experiência, indagação teórica e criatividade para fazer frente às situações únicas, ambíguas, incertas, conflituosas, e, por vezes, violentas, das situações e contextos de trabalho escolares [1].

Para que o trabalho seja um ambiente inclusivo, a formação do gestor em cursos da graduação deve ser ressignificada, mas mesmo sem a ocorrência disto, a ausência de preparação não pode ser o pilar para a não inclusão laboral.

O gestor possui responsabilidade no gerenciamento e na fomentação de políticas internas de inclusão, assim como no cumprimento da legislação pertinente ao caso [13].

É papel do ensino superior proporcionar o desenvolvimento de competências de seu alunado para além da formação técnica e científica, mas para enfrentar os desafios do mundo do trabalho. A educação superior deve formar profissionais que tragam o assumir e novas responsabilidades das relações com o trabalho e suas exigências [14], [15].

É importante colocar que o trabalho é a forma pela qual o indivíduo se insere na sociedade [16].

Para tanto as políticas que fortalecem as minorias, no caso deste texto, as pessoas com deficiência, possibilitam o fortalecimento do exercício da cidadania. Quando as pessoas com deficiência participam do meio produtivo estão inseridas dentro de um contexto social que pode retirar conotações negativas sobre elas e suas condições [17].

Anais da VIII Mostra de Docentes em RJI

Não se pode furtar à discussão de que pessoas com deficiência encontram mais obstáculos de acesso ao mercado de trabalho [17], o que torna justificada a existência e aplicação da legislação.

A Lei nº 8.213 [18], em seu artigo 93º, apelidada de Lei de Cotas, estabelece que os empregadores com mais de 100 funcionários devem reservar cotas de oferta de emprego para pessoas com deficiência, sendo que, de 100 a 200 empregados são reservadas 2% das vagas; de 201 a 500 empregados, há reserva de 3% das vagas; de 501 a 1000 profissionais, 4% das vagas devem ser destinadas às Pessoas com Deficiência (PCDs); bem como, acima de 1001 funcionários, são reservadas 5% das vagas.

A lei ampara o trabalhador, mas não garante sua inclusão [1].

Dessa maneira, torna-se importante a fomentação da formação acadêmica em ensino superior para que gestores proporcionem a inclusão laboral, eliminando visões negativas e estereotipadas da deficiência.

“É possível interpretar que apesar da “abertura” das empresas que permitiram lotar pessoas com deficiências em seu quadro de colaboradores houve (e ainda existem) muitas barreiras a serem removidas. Dentre elas: a) as barreiras atitudinais; b) a falta de ambiente acessível; c) a má vontade em efetuar acomodações razoáveis e, d) a falta de informação sobre recursos de reabilitação e técnicas de desenvolvimento de empregos [15].

Assim, para início deste trabalho, bem como para atingir os objetivos propostos é salutar pontuar que a empresa inclusiva possui gestores que possuem comportamentos e técnicas inclusivas em prol da valorização da diversidade humana, sendo a diferença celebrada como positiva e traz acolhimento aos profissionais com deficiência em suas necessidades, bem como adapta as práticas administrativas, o ambiente físico, os instrumentos e procedimentos laborais, capacita os integrantes da empresa para a inclusão, dentre outros [19].

4. Considerações finais

Espera-se que o alcance dos objetivos propostos possa servir de base tanto para a elaboração de propostas de grade curricular para a formação para a diversidade quanto para o desenvolvimento de mais pesquisas acadêmicas voltadas à inclusão de profissionais com deficiência – reconhecidamente complexa e desafiante aos pesquisadores da gestão e da diversidade.

Além disso, por meio dos resultados alcançados, abre-se a possibilidade da produção de ganhos para comunidade acadêmica com a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem dos aspectos trabalhados; ganhos sociais, ao possibilitar a disseminação de valores que levam a melhores condições de desenvolvimento humano e social; ganhos gerenciais, com a formação de um gestor melhor preparado para as novas demandas que a sociedade pós-moderna cobra do ambiente empresarial; ganhos econômicos, pela inserção das pessoas com deficiência no ambiente produtivo, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento econômico regional e nacional, e ainda, ganhos inovativos, com a formulação de novos processos, mais eficientes e eficazes, capazes de melhorar a qualidade de vida laboral dos profissionais com deficiência.

Referências

[1] NALLE, J.G.S. **Inclusão nas faculdades de tecnologia do Estado de São Paulo: percepções de gestores e de egressos público alvo da educação especial**. 2018. 292f. Tese (Doutorado em Educação Escolar), Araraquara: Universidade Estadual Paulista, UNESP, 2018.

Anais da VIII Mostra de Docentes em RJ

- [2] MINAYO, M. C. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 31 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.
- [3] GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- [4] RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- [5] RUIZ, J. A. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- [6] ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- [7] CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- [8] YIN, R. K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- [9] SANTOS, J.B. dos. Inclusão no ensino superior: (re)tratando preconceitos contra estudantes com deficiência. In: **Congresso brasileiro de educação especial**. VI encontro nacional dos pesquisadores da educação especial. 2010. São Carlos, SP. Anais... São Carlos: UFSCar, 2010. P.7778-7791. 1CD-ROM.
- [10] FONSECA, V. **Educação especial: programa de estimulação precoce – uma introdução às ideias de Feuerstein**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1995.
- [11] MOREIRA, L.C.. **In(ex)clusão na universidade: o aluno com necessidades educacionais especiais em questão**. Rev. Educação Especial, Santa Maria, n. 25, 2005.
- [12] VALLE, J. W.; CONNOR, D. J. **Ressignificando a deficiência: da abordagem social às práticas inclusivas na escola**. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda., 2014.
- [13] CAPELLINI, V. L. M. F.; TEZANI, T. C. R. Colaboração entre gestão educacional e universidades para a formação continuada de professores na perspectiva da educação inclusiva. Inclusão. **Revista de Educação Especial**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 34-42, jan./jun. 2011.
- [14] ROSS, P. R. **Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais**. In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (orgs.). Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania. São Paulo: Papirus, 2006. p.53-110.
- [15] CANDIDO, E.A.P.; NASCIMENTO, C.R.S.; MARTINS, M.F.A. Acessibilidade na educação superior também envolve o trabalho pedagógico. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v.11, n.2, p.455-470, 2016.
- [16] MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1970.
- [17] SOUZA, V. C. T. **Um estudo sobre o enfrentamento de pessoas com deficiências físicas e mentais no mundo do trabalho**. 2002. 148f. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2002.
- [18] BRASIL. Lei nº 8.213, de 11 de dezembro de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências**. DOU 25/07/1991, Brasília, 1991.
- [19] SASSAKI, R.K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.