ISSN: 2358-8829

CONTRIBUIÇÕES DA DISCIPLINA DE INCLUSÃO E TRABALHO PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO CURSO DE EDUCAÇAO ESPECIAL INCLUSIVA: POSSIBILIDADES E LIMITES

Bruna Cardoso de Sousa Rocha [1]
Maria Lemos da Costa [2]

INTRODUÇÃO

É garantido à pessoa com deficiência o acesso ao mercado de trabalho, de forma a desenvolver suas competências a fim de tornar-se útil e valorizada pela sociedade. Apesar dos inúmeros avanços legais e da importância da Lei de Cotas, a inclusão plena de PCDs no mercado de trabalho brasileiro ainda é um desafio que exige mais investimento em educação, acessibilidade e combate ao preconceito para garantir equidade salarial e de oportunidades. No entanto, faz-se necessário salientar que a inclusão destas pessoas ao mercado de trabalho não deve estar pautada tão somente em números para o cumprimento da lei.

Neste trabalho procurou-se pautar a discussão em um dos arcabouços legais que é a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), mencionando esta legislação como um complemento importante que define e combate diversos tipos de barreiras.

O estudo objetiva analisar os aportes teóricos e/ou práticos da disciplina Inclusão e Trabalho quanto à formação acadêmica, técnica e profissional no curso de Educação Especial Inclusiva do Programa Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (PARFOR), da Universidade Federal do Piauí (UFPI), com vistas as possibilidades e os limites.

Observou-se que de acordo com o ementário da disciplina, são contempladas temáticas importantes que merecem um debate aprofundado e constante, pois muito fala-se da inclusão na Educação Básica e/ou Superior, mas pouco se discute sobre a inserção da Pessoa com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho.

---

[1] Graduada e Licenciada em Pedagogia pela Unicesumar, Graduada e Licenciatura em Educação Física pela Universidade Federal do Piauí - UFPI, Especialista em AEE pela UFPI, Professora Efetiva da SEMED de Água Branca - PI, Professora Formadora do PARFOR/ UFPI, brunacardosodesousarocha@gmail.com
[2] Doutora em Educação pela Universidade Federal do Piauí- UFPI, marialc08@yahoo.com.br

ISSN: 2358-8829

METODOLOGIA

. A opção metodológica foi a Pesquisa Qualitativa, de caráter analítico descritivo. Analisou-se o Projeto Pedagógico do Curso de Educação Especial Inclusiva da Universidade Federal do Piauí – UFPI que foi criado e teve sua última grande estruturação em 2023 e o Caderno Pedagógico da disciplina, documento este que possui 176 páginas, aplicado para o período letivo 2025.2.

Em relação as atividades teórico-práticas avaliadas citam-se as atividades desenvolvidas no Tempo-Escola, onde eles assistem às aulas teóricas, participam de debates, recebem orientações dos professores e absorvem a fundamentação científica e os conceitos sobre a inclusão e o mercado de trabalho e no Tempo-Comunidade é o momento em que o estudante volta para a sua realidade local, onde ele cumpre uma agenda pedagógica obrigatória previamente planejada pela universidade.

"No curso de Educação Especial Inclusiva da UFPI, essa articulação se operacionaliza por meio da Pedagogia da Alternância, estruturada entre o Tempo-Universidade e o Tempo-Comunidade. Conforme aponta Molina (2017), essa metodologia permite que o estudante atue como pesquisador de sua própria realidade. Assim, no que tange à disciplina de Inclusão e Trabalho, o Tempo-Comunidade valida as reflexões teóricas ao confrontar o arcabouço legal com os reais limites e possibilidades de empregabilidade da PCD no cenário local."

Passado as etapas previstas pela pedagogia da alternância, chega no clímax do momento, tem-se o INTERPARFOR (Seminário Intercultural do PARFOR Equidade), evento científico que representa a culminância de toda a proposta pedagógica e metodológica do curso de Licenciatura em Educação Especial Inclusiva da Universidade Federal do Piauí.

O INTERPARFOR é o momento onde as pesquisas de campo, observações e intervenções que o estudante realizou em sua cidade de origem durante o Tempo-Comunidade são transformadas em artigos científicos e/ou relatos de experiência que serão socializados publicamente no seminário. Conforme os registros dos Anais do SIMPARFOR (2024), a socialização das práticas pedagógicas cumpre um papel formativo essencial na consolidação da práxis docente.

REFERENCIAL TEÓRICO

A inclusão no Brasil tem sido progressivamente amparada por políticas públicas e legislação que visam garantir os direitos das pessoas com deficiência. A Constituição Federal de 1988, por exemplo, estabelece no Art. 3º, inciso IV, a garantia do bem-estar de todos, sem

ISSN: 2358-8829

discriminação, e nos Art. 205 e Art. 208, parágrafo III, o direito à educação e ao Atendimento Educacional Especializado (AEE), respectivamente (Brasil, 1988).

Marcos regulatórios e direitos conquistados

A Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) é o pilar de sustentação do arcabouço legal. Em seus artigos 7º e 37 (Inciso VIII) asseguram respectivamente, a proibição declaradamente de qualquer forma de discriminação no que se refere a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e a garantia da reserva de percentual dos cargos e empregos públicos.

Em relação a marcos internacionais fala-se da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) que possui como propósito promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

No tocante a Legislação Infraconstitucional tem-se a de Cotas (Lei nº 8.213/1991) que está prevista no Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 e estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência (PCDs) ou beneficiários reabilitados da Previdência Social para empresas que possuem 100 ou mais empregados.

O referencial normativo no Brasil é a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), também conhecido como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) que assegura e garante o direito ao trabalho, detalha as regras de acessibilidade no ambiente corporativo, proíbe a exigência de aptidão plena e regulamenta o direito ao teletrabalho e à tecnologia assistiva.

Percebe-se que existe uma infinidade de políticas de inclusão, que visam assegurar os direitos da PCD, buscando prioritariamente que a garantia aconteça de fato. Ao promover um ambiente livre de barreiras para as PcDs, sejam elas físicas, atitudinais, de informação, ou de acesso, a empresa oportuniza uma condição de trabalho mais funcional e segura ao colaborador, favorecendo ainda, sua permanecia na instituição.

De acordo com Borges;Longen (2019) no ambiente corporativo, ainda se observa muitas barreiras a serem dissociadas para a efetividade de um ambiente inclusivo, tanto arquitetônicas, no sentido de acessibilidade física, quanto atitudinais e culturais nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho (preconceito) e o desconhecimento das empresas sobre as potencialidades da PCD.

As empresas possuem um papel fundamental no processo de inclusão de PCDs, uma que vez que estas podem contratar, manter e promover as potencialidades de cada um destes indivíduos através do trabalho. As instituições podem ainda, estar indo muito mais além neste

processo, buscando promover parcerias externas que contribuam para uma mudança no olhar da sociedade diante de PCDs, tornando-as mais inclusiva em todos os aspectos (ETHOS, 2002 *apud* Borges; Longen, 2019).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A disciplina de Inclusão e Trabalho se constitui em um dos mecanismos que visa garantir com discussões teórico e prático que a formação não seja somente acadêmica, mas também humana, com vistas às possibilidades para a inclusão de PCD no mercado de trabalho e também refletir as condições para essa inclusão. Por meio das análises das bases teóricas e das atividades práticas, o estudo evidencia que todo o esforço desenvolvido ao longo das etapas de ensino tais como: adaptação de materiais e avaliações e criação de aulas dinâmicas devem ter como objetivo final, a formação de um cidadão independente e autônomo em sua própria trajetória formativa.

A metodologia adotada na disciplina de acordo com o Caderno Pedagógico (2026) fundamenta-se em uma abordagem crítico-reflexiva e dialógica. As aulas foram organizadas de forma a articular teoria e realidade social, favorecendo a problematização das experiências concretas sobre a temática em estudo. Foram desenvolvidas aulas expositivo-dialogadas, nas quais os conceitos centrais da disciplina foram apresentados e debatidos coletivamente, sempre articulados a textos teóricos, documentos legais e situações reais.

Como recursos didáticos, serão utilizados, textos acadêmicos e legais previamente selecionados; quadro de escrever e pincel atômico, *datashow/slides* de apoio conceitual, vídeos relacionados à temática proposta, estudos de caso e materiais de análise crítica e roda de conversa/ fóruns de discussão.

Esta disciplina oportunizou que este tema tenha sido colocado em pauta, pois muito fala-se da Educação Inclusiva no ambiente escolar, mas quando esse ciclo se encerra as discussões amiúdam-se a quase um denominador próximo de zero. Discutir hoje com os futuros licenciados talvez seja o momento perfeito para que eles hajam e disseminem práticas inclusivas alinhadas com uma abordagem que vise a autonomia e independência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo mostrou que o papel da gestão da empresa é fundamental no processo de inclusão da pessoa com deficiência, proporcionando além da acessibilidade física, condições adequadas e seguras de trabalho, condição ergonômica favorável, igualdade de oportunidade com os demais, além de um ambiente livre de preconceitos onde prevalece o bom convívio

entre todos, pauta este que foi levantada e discutida com precisão, trazendo esta temática tão relevante ao nosso meio inclusivo.

Outro fator de grande importância sobre a inclusão é o favorecimento para a desmitificação sobre a PCD. Estabelecer uma relação entre estes profissionais com o mercado de trabalho, possibilita exercer sua atividade laboral, dentro de suas limitações, mas de maneira eficaz, demonstrando o quão importante é o papel da PcD para o mercado.

Por fim, compreende-se que a disciplina apresentou possibilidades para a formação de um profissional que pensa nas condições para o exercício da cidadania do seu aluno, de modo especial, a PCD. Em relação aos limites, cita-se a dificuldade em dialogar com setores fora da educação, espaços futuros de inserção de PCD no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Formação Profissional; Inclusão, Mercado de Trabalho.

REFERÊNCIAS

BORGES, Aline Vieira;LONGEN, Willians Cassiano. **Braz. J. Hea. Rev**., Curitiba, v. 2, n. 6, p. 5520-5531 nov./dec. 2019. ISSN 2595-6825

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 8 nov. 2026.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

UNICEF. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: UNICEF Brasil, [s.d.]. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 8 nov. 2026.

MOLINA, Mônica Castagna. A contribuição da Pedagogia da Alternância na formação de educadores do campo. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 140, p. 587-609, jul./set. 2017. Disponível em: scielo.br. Acesso em: 8 nov. 2026.

SEMINÁRIO INTERDISCIPLINAR DO PARFOR/UFPI. **Anais do Seminário Interdisciplinar do Parfor/UFPI (SIMPARFOR)**. Teresina: Universidade Federal do Piauí, v. 18, 2024. ISSN 2675-4002. Disponível em: https://parforufpi.com.br/simparfor/anais.php. Acesso em: 8 nov. 2026.