

**INSTITUTO FEDERAL GOIANO – CAMPUS RIO VERDE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RAFAELLA DORNELES DA SILVA

**A TÊMÁTICA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CURSOS DE
ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DOS PPCs DOS CURSOS DE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DOS CAMPI DO IF GOIANO**

**RIO VERDE – GO
2023**

RAFAELLA DORNELES DA SILVA

**A TEMÁTICA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CURSOS DE
ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DOS PPCs DOS CURSOS DE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DOS CAMPI DO IF GOIANO**

Trabalho de curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, sob orientação do Profa. Dra. Luiza Ferreira Rezende de Medeiros.

**RIO VERDE – GO
2023**

Sistema desenvolvido pelo ICMC/USP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas - Instituto Federal Goiano

D229t DORNELES DA SILVA, RAFAELLA
A TEMÁTICA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DOS PPCs DOS CURSOS DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DOS CAMPI DO IF GOIANO / RAFAELLA DORNELES DA SILVA; orientadora LUIZA Ferreira Rezende de Medeiros. -- Rio Verde, 2023. 25 p.

TCC (Graduação em BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO) -- Instituto Federal Goiano, Campus Rio Verde, 2023.

1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD). 2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO. 3. TEMÁTICA DA INCLUSÃO. I. Ferreira Rezende de Medeiros, LUIZA, orient. II. Título.

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese (doutorado) | <input type="checkbox"/> Artigo científico |
| <input type="checkbox"/> Dissertação (mestrado) | <input type="checkbox"/> Capítulo de livro |
| <input type="checkbox"/> Monografia (especialização) | <input type="checkbox"/> Livro |
| <input checked="" type="checkbox"/> TCC (graduação) | <input type="checkbox"/> Trabalho apresentado em evento |

Produto técnico e educacional - Tipo:

Nome completo do autor:

Rafaella Dorneles da Silva

Matrícula:

2019102202930175

Título do trabalho:

A TEMÁTICA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DOS PPCs DE ADMINISTRAÇÃO DOS CURSOS DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DOS CAMPI DO IF

RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO

Documento confidencial: Não Sim, justifique:

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIIF Goiano: 30 / 08 / 2023

O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não

O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara:

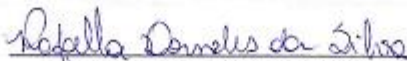
- Que o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- Que obteve autorização de quaisquer materiais incluídos no documento do qual não detém os direitos de autoria, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- Que cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

Rio Verde - GO

Local

30 / 08 / 2023

Data



Assinatura do autor e/ou detentor dos direitos autorais

Ciente e de acordo:



Documento assinado digitalmente

LUÍZA FERREIRA REZENDE DE MEDEIROS

Data: 01/09/2023 12:36:23-0300

Verifique em <https://validar.if.gov.br>



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 32/2023 - GEPTNM-RV/DE-RV/CMPRV/IFGOIANO

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CURSO

Ao(s) dezoito dia(s) do mês de Agosto de 2023, às nove horas e dois minutos, reuniu-se a banca examinadora composta pelos docentes: Profa. Luiza Ferreira Rezende de Medeiros(orientadora), Profa. Frankcione Almeida (membro), Profa. Samantha Rezende (membro), para examinar o Trabalho de Curso intitulado "**A TÊMÁTICA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DOS PPCS DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DOS CAMPUS DO IF GOIANO**" do(a) estudante Rafaella Dorneles da Silva, Matrícula nº 2019102202930175 do Curso Bacharelado em Administração do IF Goiano - Campus Rio Verde. A palavra foi concedida ao(a) estudante para a apresentação oral do TC, houve arguição do(a) candidato pelos membros da banca examinadora. Após tal etapa, a banca examinadora decidiu pela **APROVAÇÃO** do(a) estudante. Ao final da sessão pública de defesa foi lavrada a presente ata que segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

(Assinado Eletronicamente)

Luiza Ferreira Rezende de Medeiros
Orientadora

(Assinado Eletronicamente)

Samantha Mendes Rezende
Membro

(Assinado Eletronicamente)

Frankcione Borges de Almeida
Membro

Não há exemplo maior de dedicação do que o da nossa família. À minha querida família, que tanto amo e admiro, dedico o resultado de todo o esforço realizado ao longo da minha caminhada até a conclusão do curso de Administração.

AGRADECIMENTOS

Início agradecendo primeiramente a Deus, por me ajudar a superar todos os obstáculos e por me permitir saúde e determinação para jamais desistir durante meus anos de estudo.

Aos meus pais, que sempre fizeram o possível para me proporcionar um bom ensino, me incentivaram e compreenderam todos os momentos que me ausentei para a realização deste trabalho.

Aos meus professores, que me corrigiram, me ensinaram e prestaram todo o apoio e incentivo a buscar sempre o melhor de mim.

RESUMO

O direito ao trabalho envolve inúmeros aspectos positivos que garantem a manutenção de vida e contribuição para com a sociedade. No que se refere a pessoas com deficiência PcD e trabalho existem alguns desafios que podem acarretar na falta de inclusão e inserção de PcD no mercado de trabalho. Por isso, a presente pesquisa buscou explorar a problemática de como é abordada a temática de pessoas com deficiência nos cursos de Bacharelado em administração e se os PPCs desses cursos preveem o trabalho com PcD. O objetivo geral foi realizar uma revisão sistemática dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs) de Bacharelado em Administração ofertados no Instituto Federal Goiano, buscando compreender como tem sido ofertado nas disciplinas curriculares desses cursos a temática de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para alcançar esse objetivo realizou-se um levantamento de dados sobre a literatura de pessoas com deficiência, e mapeamento da presença de temas que abordem a temática de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos PPC dos cursos de Bacharelado em administração do Instituto Federal Goiano. O método utilizado foi de natureza predominantemente qualitativo, e de caráter documental, sendo uma pesquisa exploratória dos projetos pedagógicos dos cursos de Bacharelado em administração, de campi que ofertam esse curso e que integram o Instituto Federal Goiano. Visto que, o curso de graduação em Administração deverá possibilitar profissionais com habilidades e competências que visem tornar a inserção e inclusão das pessoas com deficiência uma realidade no ambiente organizacional.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência (PcD). Pessoa com deficiência e mercado de trabalho. Temática da inclusão.

ABSTRACT

The right to work involves considerable positive aspects that guarantee the maintenance of life and contribution to society. With regard to people with disabilities PwD and work, there are some challenges that can result in the lack of inclusion and insertion of PwD in the labor market. For this reason, this research sought to explore the issue of how the issue of people with disabilities is addressed in bachelor's degree courses in administration and whether the PPCs of these courses provide for work with PwD. The general objective was to carry out a systematic review of the Pedagogical Projects of the Bachelor of Administration Courses (PPCs) offered at the Instituto Federal Goiano, seeking to understand how the theme of people with disabilities in the labor market has been offered in the curricular disciplines of these courses. To achieve this objective, a survey of data was carried out on the literature of people with disabilities, and mapping of the presence of themes that address the theme of people with disabilities in the labor market in the PPC of the bachelor's degree courses in administration at the Instituto Federal Goiano. The method used was predominantly qualitative in nature, and of a documental nature, being exploratory research of the pedagogical projects of the bachelor's degree courses in administration, of campi that offer this course and that are part of the Instituto Federal Goiano. Since, the undergraduate course in Administration should enable professionals with skills and competencies that aim to make the insertion and inclusion of people with disabilities a reality in the organizational environment.

Keywords: People with disabilities (PwD). People with disabilities and the job market. Work inclusion theme.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Câmpus com oferta de Bacharelado em Administração	17
Tabela 2 - Caracterização dos cursos de Bacharelado em Administração	17

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	12
2.1. Pessoas com deficiência (PcD) e mercado de trabalho	12
2.2. A Lei nº 8.213/91 – “Lei de Cotas”	12
2.3. O curso de Bacharelado em Administração a partir do PPC.....	14
3. METODOLOGIA.....	16
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23

1. INTRODUÇÃO

O acesso ao trabalho remunerado é um direito de suma importância para todos, pois constitui fonte de subsistência e manutenção da vida e é por meio dele que há a oportunidade de contribuir para a sociedade, além de possibilitar satisfação e realização pessoal. Para pessoas com deficiência PcD o trabalho tem uma potência que segundo Almeida “envolve aspectos como autoestima, prazer, auto realização, autonomia e possibilidade de conviver com outras pessoas o que representa uma importante fonte de aceitação e, principalmente, de “humanização” (ALMEIDA et al, 2019, p.219).

Segundo o censo de 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil conta com 203.062.512 pessoas das quais uma parcela significativa é constituída por PcD. Interessante ressaltar que a busca por conhecer as pessoas com deficiência no Brasil inicia-se no recenseamento geral do Império, primeira operação censitária realizada no País, em 1872, e seguiu contemplada em levantamentos posteriores (IBGE, 2022).

Quanto a relação trabalho e PcD, atualmente existem um conjunto de legislações criadas e instituídas para possibilitar o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiências, constituindo em importantes instrumentos para garantir a inclusão e a cidadania e combater o capacitismo, sendo esse último entendido como a discriminação da pessoa com deficiência e que, em decorrência da mesma, é considerada uma pessoa incapaz. Importante destacar que o capacitismo nega a cidadania ao enfatizar a deficiência e não a pessoa humana, perspectiva que ainda está muito presente em situações de contratação para o mundo do trabalho.

Dentre as leis com relação direta com o trabalho destacam-se o Estatuto da Pessoa com Deficiência, legislação destinada a promover a inclusão social e a cidadania dessa parcela da população, assegurando à pessoa com deficiência direito ao trabalho de sua livre escolha em ambiente acessível e inclusivo. A lei 7.853/89 referente à política nacional voltada para a pessoa com deficiência e a lei 8.213/91 conhecida como Lei de Cotas, que expressa que toda empresa com 100 funcionários ou mais é obrigada por lei a ter de 2% a 5% dos seus cargos preenchidos por pessoas com deficiência.

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência também é assegurado pelo decreto n. 5.296 de 2004 (BRASIL, 2004), que define critérios de avaliação sobre cada tipo de deficiência para adequação legal quanto ao recebimento de benefício pago pela União. Em nível internacional o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, que estabelece que a inclusão é um dever do Estado, da sociedade, das empresas e de todos nós. Além do Dia da Luta da Pessoa com Deficiência, instituído para o dia 21 de setembro.

Todavia, alguns autores pontuam que a existência de leis por si só não garante o seu cumprimento e o não cumprimento das leis vigentes impõe sérias dificuldades e desafios para PcD's inserirem-se no mercado de trabalho. Moreira e Carvalho-Freitas (2014) chamam a atenção para as barreiras sociais, além das barreiras funcionais, as quais dificultam a inserção das pessoas com deficiência uma vez que mesmo com a existência de leis que abrangem as PcD's muitas barreiras ainda hoje impedem seu acesso. Carvalho-Freitas e Marques (2007) assinalam alguns problemas de fundo para a questão da inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência destacando "mudanças nas relações de trabalho, que implica numa exigência de polivalência cada vez maior do trabalhador; a regulamentação de leis que garantem reserva de cotas para as pessoas com deficiência e seu não cumprimento por parte de muitas empresas" e também "o desenvolvimento de práticas de gestão de trabalho das pessoas com deficiência que as segregam em setores específicos das empresas ou em funções menos valorizadas" (Carvalho-Freitas e Marques, 2007, p.2). Lorenzo e Silva (2017) acrescentam ainda a pouca escolaridade que muitas vezes contribui para o discurso alardeado por áreas de recursos humanos para ofertar vagas de empregos pouco atrativos.

Em seus estudos sobre adesão das empresas brasileiras à Lei de Cotas Ribeiro e Carneiro (2009) assinalam a existência de uma inclusão compreendida como indesejada e constataram que uma das formas mais utilizadas pelas organizações para o não cumprimento das cotas é elevar as exigências de qualificação, o que em consequência implica a restrição das possibilidades de encontrar potenciais candidatos. Nesse sentido, uma outra questão que emerge refere-se a ações voltadas para a inclusão, pois além da própria inserção também é mister que as organizações realizem a inclusão dessas pessoas nos contextos organizacionais. Segundo Almeida et al (2019, p.224) "para que a inclusão seja bem sucedida é necessária a

institucionalização de normas e procedimentos de socialização organizacional das PcD's. A seleção das PcD's precisa contemplar as capacidades individuais e as capacidades organizacionais de receber uma PcD". Nesse sentido não é suficiente somente a contratação, faz-se necessário avançar para mudanças culturais nos contextos organizacionais

Nesse sentido, Almeida et al (2019) chama a atenção para os processos de recrutamento e seleção de PcD's os quais devem ser adaptados para contemplar esse público. Além do processo de recrutamento e seleção para PcD's também se faz necessário uma mudança nos processos organizacionais voltados para a inclusão. Dentre as formas de inclusão, os programas de administração da diversidade podem ser grandes aliados das organizações. De acordo com Carvalho-Freitas e Moreira (2014, p.505) "programas de administração da diversidade, quando bem implantados, podem melhorar o desempenho da organização, criar uma cultura de maior respeito e valorização das diferenças individuais, geram alto nível de envolvimento por parte dos empregados".

Pelo exposto, evidencia-se que é de suma importância investigar temáticas que envolvem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, a presente investigação buscou explorar a problemática de como é abordada a temática de pessoas com deficiência nos cursos de Bacharelado em Administração e se os PPCs desses cursos preveem o trabalho com PcD, sendo o objetivo geral realizar uma revisão sistemática dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs) de Bacharelado em Administração ofertados no Instituto Federal Goiano buscando compreender como tem sido ofertado nas disciplinas curriculares desses cursos a temática de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O documento escolhido para análise configura-se complexo e multideterminado, atravessado tanto pelas políticas educacionais quanto pelos anseios dos cursos, constituindo-se como um material importante para o estudo da formação do administrador. Na literatura são encontrados os termos Projeto Pedagógico de Curso (PPC) e Projeto Político Pedagógico (PPP), tendo ambos o mesmo significado. Assim, neste trabalho, os dois termos poderão ser citados de forma intercambiável, mantendo a nomenclatura original utilizada no referencial teórico adotado.

Os objetivos específicos estão assim delineados: a) levantar dados sobre a

literatura de pessoas com deficiência; b) mapear a presença de temas que abordem a temática de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos PPC dos cursos de Bacharelado em Administração do Instituto Federal Goiano.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Pessoas com deficiência (PcD) e mercado de trabalho

Sabe-se que o trabalho é um direito de suma importância para todos da sociedade e por isso é necessário que seja uma realidade acessível, principalmente para as pessoas com deficiência, através do processo chamado de inclusão que nada mais é que a união de esforços entre as pessoas da sociedade cujo principal objetivo é encontrar formas que visam a igualdade dentre as oportunidades existentes (MOREIRA E CARVALHO-FREITAS, 2014)

No entanto, se não bem estruturado o processo de inclusão poderá ter um efeito contrário que segundo Almeida et al (2019, p.219) “[...] poder-se-á despertar ou potencializar sentimentos de exclusão e incapacidade as PcD’s, aumentando, por exemplo, os níveis de absenteísmo e desligamento desses indivíduos nas organizações e perpetuando preconceitos em relação a essas pessoas por parte de outros.”

Por isso, é imprescindível que as organizações estabeleçam uma cultura gerencial que além de cumprir as legislações existentes, também primem por gestores capacitados para trabalhar a inclusão e inserção das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, pois são os gestores que serão responsáveis por fazer as mudanças necessárias para receber esse público. Conforme afirma Moreira e Carvalho-Freitas (2014, p.504) “[...] ambientes sem acessibilidade adequada, políticas discriminatórias, preconceito, desinformação e exagero nos pré-requisitos para se trabalhar são elementos que podem dificultar ou impedir a pessoa com deficiência de se incluir no mercado de trabalho”.

Em concordância com os autores, é preciso estruturar o ambiente organizacional para tornar a inclusão uma situação concreta nas organizações. Portanto, torna-se fundamental uma gestão de qualidade dentro das empresas, pois é ela que será responsável também, por gerenciar possíveis conflitos e traçar novas ideias visando evitar elementos configuradores de capacitismo e excludentes.

2.2. A Lei nº 8.213/91 – “Lei de Cotas”

No que se refere ao quantitativo de pessoas com deficiência nas organizações dados revelam um aspecto positivo apontando um crescimento no número de empresas inclusivas. De acordo com Moreira e Carvalho-Freitas (2014, p.498) “[...] em 2003, 32% das empresas tinham pessoas com deficiência em seus quadros, sendo que esse número subiu para 41% em 2005, 67% em 2007 e 81% em 2010”. No entanto, apesar da inserção ser uma realidade nas organizações o percentual mínimo exigido por lei ainda não é atingido, o que evidencia a ineficiência no cumprimento da legislação brasileira.

O acesso ao mercado de trabalho tem sido garantido por dispositivos legais. Em 24 de julho de 1991, foi aprovada a Lei nº 8.213/91, denominada Lei de Cotas, que têm como intuito amparar o emprego das PcD. A lei de cotas, criada há quase trinta anos, estabelece no artigo 93 (Brasil, 1991):

Art. 93- A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I.– até 200 empregados.....	2%
II.– de 201 a 500.....	3%
III.– de 501 a 1.000.....	4%
IV.– de 1.001 em diante.....	5%

Apesar da existência da Lei de cotas ser um avanço, muitas empresas ainda não a aderiram de fato. Somado a isso, há ainda outra dificuldade enfrentada. Conforme afirma Moreira e Carvalho-Freitas (2014, p.500) “esta pode ser observada no constante preconceito do qual esse grupo de pessoas é vítima, dificultando sua contratação e sua adaptação no ambiente de trabalho.”. Esse preconceito está relacionado ao questionamento quanto o trabalho a ser executado pelas pessoas com deficiência, ou seja, que podem não oferecer resultados, tudo isso fruto de uma cultura existente em muitas organizações ainda nos dias atuais.

Simonelli e Jackson Filho (2017) realizaram uma revisão de literatura com o intuito de analisar as publicações brasileiras após 25 anos da Lei de Cotas, constatando que, de forma geral, as pesquisas mostraram que o cumprimento da legislação está vinculado às ações de fiscalização e visam a atender à lei sem grandes investimentos em adaptações para adequação do ambiente de trabalho às necessidades da PcD.

Em virtude das dificuldades encontradas mudanças são necessárias, a começar pelos gestores que precisam buscar a eliminação de barreiras físicas que

dificultam a acessibilidade e possibilitar oportunidades de crescimento e aperfeiçoamento dentro da organização.

Ou seja, é preciso pensar na exclusão de barreiras físicas para proporcionar uma melhor locomoção da pessoa com deficiência dentro do ambiente de trabalho. Também é necessário prover à PcD a tecnologia e o treinamento adequados para o desempenho de sua função e, assim, dar oportunidade ao desenvolvimento de suas habilidades. (ALMEIDA et al, 2019. p.223).

Moreira e Carvalho-Freitas (2014, p.503) explicam que “[...] a sociedade e as organizações precisam se adequar para acolher as pessoas com deficiência e permitir que elas tenham condições de desempenhar um bom trabalho”. Nessa fase, as organizações se reestruturam, adequam postos e instrumentos de trabalho, reconhecem o potencial das pessoas com deficiência, cuidam de suas carreiras e as tratam com respeito.

Uma boa liderança que prima pela inclusão busca um contexto organizacional satisfatório para todos que compõem a organização, principalmente para as PcDs. Somado à essa ideia, os autores afirmam que:

[...] a convivência com as pessoas com deficiência, em situações de adequação das condições de trabalho, influencia a mudança de percepção das pessoas, beneficiando a integração, a percepção dos benefícios da contratação e a percepção de desempenho. (MOREIRA E CARVALHO-FREITAS, 2014, p.520).

Aspectos que reforçam a inclusão das pessoas com deficiência, visto que, proporciona diversos benefícios, não só para a empresa, uma vez que “[...] a inclusão envolve um esforço da sociedade para garantir a igualdade de oportunidades, a adequação dos ambientes, as condições e os instrumentos de trabalho para “abranger” e “envolver” todas as pessoas.” (MOREIRA E CARVALHO-FREITAS, 2014, p.501).

Todos esses fatores positivos que buscam o fortalecimento do empregador e sociedade para com as pessoas com deficiência, encaminham para a igualdade tanto no ambiente corporativo quanto social.

2.3. O curso de Bacharelado em Administração a partir do PPC

No Brasil, conforme dados do Ministério da Educação, os cursos de graduação em Administração encontram-se entre os mais numerosos de todo o conjunto de cursos oferecidos e o Bacharelado em Administração desponta como o curso com o

maior número de matriculados no ensino superior brasileiro, com cerca de 1,3 milhão de alunos, segundo o Censo da Educação Superior de 2015 (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2015), configurando um crescimento exponencial.

De acordo com a Resolução CNE/CES n. 4/2005 (BRASIL, 2005), o curso de graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades: reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão; desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais; ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional; desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável; desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (BRASIL, 2005).

Somado a isso, Projeto Pedagógico de Curso é um documento normativo dos cursos de graduação que apresenta características de projeto com informações acerca da concepção e da estrutura do curso e seus elementos reguladores internos. Nos PPCs estão presentes aspectos técnicos normativos, concepções de homem e de sociedade, além de um componente político fundamental, sendo elemento

agregador de diversas instâncias da realidade, desde sua dimensão cotidiana dos cursos até diretrizes das políticas macroeconômicas.

3. METODOLOGIA

Considerando a natureza do estudo, predominantemente qualitativo, e de caráter documental, esta pesquisa exploratória realizou um estudo descritivo documental (Gil, 2008) dos Projetos Político Pedagógico dos cursos de Bacharelado em administração dos campi que ofertam esse curso e que integram o Instituto Federal Goiano.

O estudo utiliza documentos existentes no contexto das instituições, os PPC, para promover a compreensão da abordagem que envolve as Pessoas com Deficiência e o mercado de trabalho. Eles foram obtidos pela internet nos sites de cada um dos Campi selecionados e nenhum dado utilizado foi obtido diretamente de pessoas. A coleta de dados ocorreu entre os meses de março e abril de 2022.

A amostra é composta por 04 campi e estes foram selecionados por constituírem aqueles que ofertam o curso Bacharelado em Administração. Para a realização da compilação dos dados os PPC foram lidos em sua íntegra, buscando identificar neles, aspectos que contemplavam a temática investigada.

Ao longo da leitura dos PPC utilizou-se dois critérios de análise (1) a identificação por palavras chaves (Contratação de PcD, Lei de Cotas, Pessoas com Deficiência, Recrutamento e seleção de PcD) e (2) os temas disponibilizados (aspectos, dimensões ou assuntos). Assinala-se que, na literatura, são encontrados os termos Projeto Pedagógico de Curso (PPC) e Projeto Político Pedagógico (PPP), tendo ambos o mesmo significado, e na instituição de ensino investigada utiliza como nomenclatura padrão o nome projeto pedagógico.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A inserção de temas que debatem pessoas com deficiência nos cursos superiores contribui com a formação técnica e possibilita a formação moral e ética do estudante, sendo uma estratégia potente para a educação de pessoas sem deficiência para conceber e viver em uma sociedade inclusiva. Por força de lei ou normas, é esperado que cursos de graduação abordem o tema deficiência em certos casos.

Nesse sentido, o art. 3º do Decreto Federal nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005¹, determina que exista uma disciplina obrigatória de Libras nos cursos de licenciatura, Pedagogia e Fonoaudiologia, e uma disciplina de Libras optativa para os demais cursos. Outro exemplo de obrigação nesse sentido vem dos conselhos profissionais, tal como o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil, que impõem normas de construção de ambientes com acessibilidade física.

Todavia, as obrigações de abordar o tema deficiência são pontuais, nesse sentido procuramos identificar como os PPCs dos cursos de administração do IF Goiano abordam o tema relativo à inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. A tabela 1 apresenta os Campi que integram o Instituto Federal Goiano e aqueles que oferecem o curso de Bacharelado em administração.

Tabela 1- Câmpus com oferta de Bacharelado em Administração

Campus do Instituto Federal Goiano	Oferta de Bacharelado em administração
Campos Belos	Sim
Catalão	Não
Ceres	Não
Cristalina	Não
Hidrolândia	Não
Ipameri	Sim
Iporá	Não
Morrinhos	Não
Posse	Sim
Rio Verde	Sim
Trindade	Não
Urutaí	Não

Fonte: autoria própria, 2022.

Conforme a tabela 1, tem-se 12 campi que integram o Instituto Federal Goiano, dos quais n=4 contam com o curso em questão. A tabela 2 evidencia a caracterização dos cursos de Bacharelado em Administração.

Tabela 2 - Caracterização dos cursos de Bacharelado em Administração

¹ Art. 3º. A Libras deve ser inserida como disciplina curricular obrigatória nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério, em nível médio e superior, e nos cursos de Fonoaudiologia, de instituições de ensino, públicas e privadas, do sistema federal de ensino e dos sistemas de ensino dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Campus do Instituto Federal Goiano	Modalidade	PPC Investigado (ano)		Início da oferta do curso	Turno de oferta	Duração do curso
Campos Belos	Presencial	2019		2019	Noturno	04 anos (08 semestres)
Ipameri	Presencial	2022		2022	Noturno	04 anos (08 semestres)
Posse	Presencial	2019	2023	2019	Noturno	04 anos (08 semestres)
Rio Verde	Presencial	2018	2023	2019	Noturno	04 anos (08 semestres)

Fonte: autoria própria, 2022.

Conforme a tabela 2, o Campus Ipameri é o mais recente campus a criar o curso de Bacharelado de administração, sendo que no Campus Posse, Rio Verde e Campos Belos os cursos foram criados em 2019. Todos os Campi do Instituto Federal Goiano que ofertam o curso de Bacharelado em administração têm um Projeto Pedagógico. Esse documento constitui uma descrição analítica de todo o processo que levou a materialização do curso. Somado a isso, um PPC descreve de forma detalhada toda a identificação tanto do curso quanto da instituição, bem como, a matriz curricular das disciplinas e ementa. Trata-se também de uma importante ferramenta para nortear as atividades a serem desenvolvidas pelos discentes, portanto, de suma importância.

Acrescido a isso, buscou-se explorar a oferta de pós-graduação em administração no Instituto Federal Goiano. Com isso, foi identificado que nos Campi há especialização em administração, alguns oferecem gestão em diversas áreas. O Campus de Ipameri e Posse oferta MBA em Gestão Estratégica de Negócios e em

Campos Belos Gestão em Agronegócio e Gestão de Projetos. Nos demais, não foram encontradas nenhuma pós-graduação ou MBA na área.

Foi realizada uma análise dos PPC buscando identificar na ementa dos cursos a presença da temática sobre pessoas com deficiência, sua contratação, recrutamento e seleção dentro das organizações e também analisar sobre a oferta de especialização na área da Administração no Instituto Federal Goiano. Como resultado somente o PPC de Bacharelado em Administração do campus de Ipameri conta em sua ementa da disciplina de Ética, Cidadania e Sustentabilidade o conteúdo para se trabalhar a questão da pessoa com deficiência.

Conforme o PPC do ano de 2019 do curso de Bacharelado em Administração de Ipameri a Disciplina Ética e Cidadania traz na ementa os seguintes elementos:

Nome da disciplina: Ética, Cidadania e Sustentabilidade

Ementa: Código de ética empresarial. História dos códigos de ética. Introdução à sustentabilidade e suas características. Ética empresarial como suporte à sustentabilidade. Direitos humanos nas organizações. Direitos Especiais (criança e adolescente, gênero, relações étnico-raciais, idoso, mulher, pessoas com deficiência, consumidor, meio ambiente). A questão do assédio nas relações profissionais. Noções de história e cultura afrobrasileira e indígena aplicada ao contexto das organizações empresariais brasileiras. Noções de educação ambiental. Responsabilidade social x função social da empresa. Temas emergentes relacionados à Ética, Cidadania e Sustentabilidade e atividades de extensão.

Nota-se que embora contemple a temática de pessoas com deficiência na ementa de uma disciplina, no entanto, não é voltada para uma perspectiva de atuação profissional do administrador, no que se refere a uma de suas áreas de atuação que seria a aplicação da Lei de Cotas.

Esse é um dado bastante preocupante. Conforme a literatura, existe um forte desconhecimento em relação à legislação de pessoas com deficiência e em especial no que se refere a Lei de Cotas, e algumas pesquisas também têm evidenciado que, mesmo em empresas que já trabalham com a inserção de pessoas com deficiência, os gerentes têm muitas dúvidas sobre a questão da deficiência e sobre a forma de lidar com as pessoas com deficiência no cotidiano de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007; Carvalho-Freitas & Marques, 2007). Empresas precisam cumprir a Lei de Cotas, um número significativo de gestores nunca trabalhou com pessoas com deficiência, e não é raro o desconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, aspectos que corroboram a urgente inserção dessa temática nos cursos de graduação,

especialmente nos cursos de Bacharelado em Administração de empresas. As pessoas precisam conhecer a lei para aumentar a adesão das empresas.

A Lei de Cotas, importante dispositivo jurídico a ser inserido no quadro programático dos cursos de Bacharelado em Administração, foi promulgada com a finalidade de garantir direitos e estabelecer oportunidades às PcDs diante do mercado de trabalho. Todavia, seu texto não fez previsão da quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao seu tipo de deficiência (física, auditiva, visual, intelectual) ou a sua gravidade, fator este que faz com que as empresas contratem apenas àqueles que apresentem deficiência leve de fácil adaptação, dificultando as chances daqueles que possuem deficiências graves, que exigem políticas de inclusão e adaptação mais complexas.

Além desse aspecto diretamente relacionado a lei de cotas ainda se tem os elementos referentes a contratação e os processos de recrutamento e seleção e aos processos de inclusão desse trabalhador. Carvalho-Freitas (2007) consideram que a formas como os gestores encaram a deficiência, a falta da adequação das instalações e condições de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar de diferentes formas os níveis de satisfação das pessoas com deficiência atrapalham e dificultam a inserção destes indivíduos. Elementos que justificam a inserção dessa temática nos cursos de Bacharelado em Administração.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, podemos concluir que, mesmo com a promulgação de legislações que garantiram maiores direitos e oportunidades aos portadores de deficiência, é possível verificar que ainda existem obstáculos significativos que dificultam a inclusão destes no mercado de trabalho. Dessa forma, o presente estudo demonstrou como a cultura da inclusão dos PcDs ainda é pouco discutida dentro dos cursos de Bacharelado em Administração oferecidos pelo IF Goiano.

Essa situação favorece o não cumprimento das leis existentes e tende a fazer com que o ingresso no mercado de trabalho seja uma realidade distante ao PcD. Ademais, vale ressaltar que de modo geral há uma carência de estudos sobre as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho.

Portanto, espera-se que o presente estudo contribua com o estímulo e a ampliação da abordagem do tema pessoa com deficiência e mercado de trabalho nos

currículos do Ensino Superior dos cursos de Bacharelado em Administração do IF Goiano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

ASSIS, A. M., & CARVALHO-FREITAS, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Read. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 20(2), 496-528. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>>. Acesso em: 18 abril. 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1*, p. 10. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 18 abril. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social. *Diário Oficial da União. Brasília, DF*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em 07 de jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. *Diário Oficial da União. Brasília, DF*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 jan. 2023.

CARVALHO-FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese de Doutorado, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N., & Marques, A. L. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações. In *Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração [CD-ROM]*. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 2007.

DITOMASO, A. et al. Projeto Pedagógico dos Cursos Superiores: Bacharelado em Administração Campus – Rio Verde, Rio Verde, Goiás, 2019. Disponível em:

https://ifgoiano.edu.br/home/images/RV/2018/novembro/PPC-Bach.-Administracao_Definitiva.pdf. Acesso em: 04 abril 2022.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social São Paulo: Atlas. 2008.

GUIMARÃES, L. M. et al. Projeto Pedagógico dos Cursos Superiores: Administração Bacharelado IF Goiano Campus Avançado Ipameri, Ipameri, 2021. Disponível em: https://www.ifgoiano.edu.br/home/images/IPMR/2021/Bacharel-em-administracao/PPC_BACHARELADO_EM_ADMINISTRACAO_-_IPAMERI_-_Verso_Final_Aprovada-aa10fad4c70f4dcbad23cedca04a460f.pdf. Acesso em: 10 março 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistema IBGE de recuperação automática – SIDRA, 2022.

NEVES, D. M. et al. Projeto Pedagógico dos Cursos Superiores: Administração Campus – Campos Belos Bacharelado. Campos Belos, 2022. Disponível em: https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/PPC_Bacharelado_em_Administra%C3%A7%C3%A3o-c866894e044a4992ab789aac74ad9b89.pdf. Acesso em: 04 abril 2022.

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

SANTANA. A. L. A. et al. Projeto Pedagógico dos Cursos Superiores: Administração Campus – Posse Bacharelado. Posse, 2021. Disponível em: <https://www.ifgoiano.edu.br/home/index.php/cursos-superiores-posse/9678-administracao-graduacao-posse.html>. Acesso em: 10 março 2022.

SOUZA, Ana Augusta et al. Empresa inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os gestores de uma empresa cooperativa. Gestão e Planejamento, Salvador, v.20, p. 218-238, jan. /dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/5688>. Acesso em: 18 de abril. 2022.