

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS

JENAINA PINTO DUARTE¹; MATEUS ROCHA BARBOSA²;

NATÁLIA VARGAS NUNES³:

¹Universidade Federal de Pelotas – jenainaduarte95@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – mateusrochab15@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – natalia.eslabao@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Coordenação de Acessibilidade (COACE) da Universidade Federal de Pelotas, vinculada à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade, tem como missão promover a inclusão e a permanência de estudantes com deficiência, Transtorno do Espectro Autista e Altas Habilidades/Superdotação. Atualmente, atende 366 alunos por meio de ações como apoio pedagógico, acompanhamento psicopedagógico, intérpretes de Libras e oferta de recursos didáticos adaptados.

Mais do que um setor de apoio, a COACE assume um papel estratégico ao articular políticas institucionais e práticas pedagógicas inclusivas, promovendo ações de acolhimento, formações docentes e a elaboração de documentos orientadores que subsidiam a construção de estratégias acessíveis de ensino.

Apesar dos avanços institucionais no ensino superior, pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho, como falta de acessibilidade, preconceitos e poucas oportunidades de desenvolvimento. Nesse contexto, investigar a atuação da COACE é relevante, pois permite compreender como a universidade contribui para a formação integral desses estudantes e para a ampliação de suas perspectivas profissionais, articulando a inclusão acadêmica com as demandas sociais e laborais. Esse é um marco importante na vida dos mesmos. Os diálogos que estabelecemos com nossos tutorandos acerca do tema nos remeteram as colocações de NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA (2015) quando mencionam que “mesmo após a publicação da Lei 8213, em 1991, que institui cotas para contratação de pessoas com deficiência, a inclusão delas no trabalho ainda é um desafio para a sociedade brasileira.”(NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p.1)

As colocações das autoras somadas às informações que obtivemos em conversa informal com os tutorandos e seus familiares, nos levaram a um questionamento mais amplo: Quais são as percepções dos estudantes com deficiência da UFPEL acerca da inclusão no mercado de trabalho e quais os desafios enfrentados pelos mesmos no processo de inserção no mercado de trabalho?

Partindo disso, o objetivo do presente trabalho é investigar as percepções dos estudantes com deficiência da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) acerca do processo de inclusão no mercado de trabalho e os desafios enfrentados pelos mesmos ao se inserirem no mercado de trabalho percebendo se os estudantes entrevistados enfrentam as mesmas barreiras mencionadas por NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA (2015), como também se enfrentam outras barreiras que não são mencionadas pelas autoras.

O estudo de Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) aponta que, mesmo com a existência da Lei nº 8.213/91, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta inúmeros entraves. Entre eles, destacam-se as

barreiras atitudinais, como o preconceito e a discriminação, que se manifestam na preferência por candidatos com deficiências consideradas menos “impactantes” e na visão limitada sobre as suas capacidades profissionais. Essas barreiras revelam que a simples obrigatoriedade legal não é suficiente para promover uma inserção efetiva, sendo necessário um trabalho contínuo de conscientização social e empresarial que valorize as potencialidades individuais e elimine estigmas historicamente construídos.

Outro ponto enfatizado pelos autores diz respeito à qualificação profissional e à acessibilidade. Muitos candidatos com deficiência não têm oportunidades de formação adequada, o que restringe seu acesso a vagas mais qualificadas e mantém a maioria das contratações em funções operacionais. Além disso, a falta de adaptações físicas, comunicacionais e organizacionais no ambiente de trabalho prejudica a permanência e o desempenho desses profissionais. Investir em programas de capacitação e em ambientes acessíveis não apenas cumpre a legislação, mas também fortalece a autonomia, a autoestima e a contribuição social das pessoas com deficiência, aspectos essenciais para que os futuros egressos da UFPEL encontrem um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

2. ATIVIDADES REALIZADAS

A metodologia empregada para a realização da pesquisa foi a pesquisa qualitativa.

Para tanto utilizamos como metodologia a entrevista. Essa decisão teve como base as colocações de CEDRO(2011). Ao abordar a entrevista como procedimento metodológico da pesquisa qualitativa, o autor nos leva a crer que esta é voltada para a construção de dados que visam conhecer percepções, ações, crenças e valores, os quais podem ser interpretados pelos pesquisadores por meio da utilização de diferentes abordagens (CEDRO, 2011, p. 129).

Nessa perspectiva, realizamos uma entrevista com três questões nas quais buscamos saber a faixa etária dos estudantes entrevistados, a percepção dos estudantes sobre a inclusão no mercado de trabalho e os desafios que já enfrentaram, ainda enfrentam ou esperam enfrentar ao se inserirem no mercado de trabalho.

Partindo desse princípio, elaboramos os seguintes questionamentos: Qual é a sua idade? Qual a sua percepção sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Detalhe sua resposta. Quais os desafios você enfrentou, enfrenta atualmente ou espera enfrentar ao se inserir no mercado de trabalho?

Ao formular as questões buscamos ser objetivos, garantindo espaço para que os participantes se expressassem livremente. Para tanto, optamos por utilizar o formulário com espaço livre para escrita em detrimento de perguntas com opções de múltipla escolha, as quais limitariam a possibilidade de respostas.

As questões foram realizadas por meio de um formulário do Google Forms que foi compartilhado através de link nas redes sociais do Coletivo PcD, neurodivergentes e doenças raras da UFPEL e em grupos de estudantes da UFPEL no Whatsapp.

Para participar da pesquisa, era indispensável que os envolvidos fossem estudantes da UFPEL. Considerando o objetivo de compreender as percepções e os desafios enfrentados por estudantes com deficiência ao ingressarem no mercado de trabalho, não foram estabelecidos critérios de exclusão quanto ao curso, modalidade ou nível de formação, de modo a abranger o maior número

possível de participantes. Participaram da pesquisa 9 estudantes entre 18 e 34 anos.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos na pesquisa com estudantes da Universidade Federal de Pelotas evidenciam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta sérios entraves. As percepções dos participantes revelam que, em muitos casos, as empresas cumprem a Lei de Cotas de forma meramente formal, sem garantir ambientes verdadeiramente acessíveis e inclusivos.

Exemplo disso, é a fala de Pcd 1 que afirma que é “Extremamente dificultante o ambiente.” (Pcd 1, 2025)

Além disso, os estudantes relataram sentir que a inclusão se apresenta mais como um discurso institucional do que como uma prática efetiva, marcada pelo capacitismo e pela preferência de empregadores por pessoas com deficiências consideradas “mínimas”. Esse cenário gera medo de reivindicar direitos. Como exemplo disso podemos citar a fala de Pcd 7 que menciona “ter que esconder meu diagnóstico para manter emprego, receber salário menor e só ter acesso a “sub-empregos”. (Pcd 7, 2025)

O cenário hostil que se apresenta dificulta o processo de inserção, o que leva pessoas com deficiência a pleitearem vagas de emprego por meio de concursos públicos, onde a avaliação se restringe à prova escrita e há a possibilidade de reserva de vagas para pessoas com deficiência.

No que se refere aos desafios enfrentados, os estudantes mencionaram a ausência de horários flexíveis, a falta de empatia e humanidade nas relações de trabalho e a carência de adaptações ambientais adequadas, o que leva a situações como as relatadas por Pcd 9 a qual revela ter passado por “Estresse e sobrecarga [...] dores físicas de estresse. No meu trabalho no IBGE (censo de 2020 realizado em 2022), eu chorava depois de toda entrevista. Na rua mesmo. Chorava em pé na rua.” (Pcd 9, 2025).

Também foi ressaltada a situação de pessoas com TDAH que, por não terem reconhecimento legal como deficiência no Brasil, permanecem sem amparo jurídico para solicitar as adaptações de que necessitam.

Esses resultados corroboram aos achados de Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), os quais identificaram que a obrigatoriedade legal, por si só, não garante a inclusão, sendo necessárias mudanças atitudinais, estruturais e institucionais

Conclui-se que a inclusão plena no mercado de trabalho só será alcançada com a atuação articulada de empresas, universidades, sociedade e poder público, indo além do simples cumprimento das cotas. Isso exige políticas efetivas, ações de sensibilização, qualificação profissional e ambientes acessíveis. Também se destaca a importância de atualizar a legislação, de modo que condições como o TDAH sejam reconhecidas e contem com respaldo jurídico para garantir adaptações necessárias. Embora a pesquisa tenha enfrentado limitações em razão da baixa adesão, decorrente do tempo reduzido de coleta, os resultados permanecem válidos e oferecem contribuições relevantes para investigações futuras.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEDRO, Marcelo. Pesquisa social e fontes orais: particularidades da entrevista como procedimento metodológico qualitativo. **Perspectivas sociais**, n.1, 2011.

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

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Coordenação de Diversidade e Inclusão (CODIn): sobre. Pelotas: UFPel**, [s.d.]. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/codin/sobre/> Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI): sobre o núcleo**. Pelotas: UFPel, [s.d.]. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/nai/sobreonucleo/> Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Unidades da UFPel: Núcleo de Acessibilidade e Inclusão**. Pelotas: UFPel, [s.d.]. Disponível em: <https://institucional.ufpel.edu.br/es/unidades/id/967> . Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Coordenação de Acessibilidade promove acolhida a estudantes**. Pelotas: CCS/UFPel, 07 maio 2025. Disponível em: <https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2025/05/07/coordenacao-de-acessibilidade-promove-acolhida-a-estudantes/> Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Evento apresentará projeto da Coordenação de Acessibilidade (COACE) a coordenadores e docentes**. Pelotas: CCS/UFPel, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2025/02/26/evento-apresentara-projeto-da-coordenacao-de-acessibilidade-coace-a-coordenadores-e-docentes/> Acesso em: 21 ago. 2025.