

ARTIGO ORIGINAL

Desafios das pessoas com deficiência no ingresso e permanência no ensino superior e no mercado de trabalho

Challenges for people with disabilities in entering and staying in higher education and in the job market

DÚNIA DE ALMEIDA MIRANDA¹, AMANDA CORREIA RODRIGUES¹, ISABELA MIE TAKESHITA², CARLA DE PAULA SILVEIRA²

¹ACADÊMICA DO CURSO DE PSICOLOGIA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE.

²DOCENTE DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE, MG-BRASIL.

AUTOR PARA CORRESPONDÊNCIA: CARLA DE PAULA SILVEIRA – ALAMEDA EZEQUIEL DIAS, Nº 275. BAIRRO: CENTRO – CEP: 30130-110 - BELO HORIZONTE, MG- BRASIL.

EMAIL: CARLA.LEITE@FELUMA.ORG.BR

RESUMO

Introdução: No mundo existem 1 bilhão de pessoas com deficiência (PcD) e no Brasil, em 2019, constatou-se que 25% da população possui algum tipo de deficiência. Quando se trata da inserção e permanência no ensino superior e inclusão no mercado de trabalho estas pessoas ficam desamparadas em consequência da falta de acessibilidade e desvalorização da sociedade. **Objetivo:** Conhecer os desafios vivenciados por PcD em sua inserção no ensino superior e no mercado de trabalho. **Método:** A pesquisa consiste em um estudo qualitativo de caráter exploratório. O estudo foi elaborado de forma síncrona através da plataforma Google Meet com os participantes obtidos através da amostragem em bola de neve. **Resultados:** Compreender os desafios que as PcD enfrentam para ingressar no ensino superior, concluir a graduação e também inserir no mercado de trabalho a fim de alcançar reflexões e melhorias para uma efetiva inclusão social destas pessoas. **Conclusão:** Percebe-se que a atuação das PcD no ingresso e permanência no ensino superior e mercado de trabalho, mesmo existindo normas jurídicas, é desigual e gera impactos negativos na saúde mental. Destarte, ressalta-se a importância da formulação de políticas públicas mais assertivas e da especialização da Psicologia para lidar com tais ocorrências.

Palavras chave: Pessoas com deficiência; Ensino superior; Mercado de trabalho; Saúde mental.

ABSTRACT

Introduction: There are 1 billion people worldwide with disabilities and in Brazil, in 2019, it was found that 25% of the population has some type of disability. When it comes to insertion and permanence in higher education, also inclusion in the labor market, these people are left helpless due to the lack of accessibility and devaluation of society. **Objective:** Understanding the challenges experienced by PwD in their insertion in higher education along with the job market. **Method:** The research consists of an exploratory qualitative study. The study was performed synchronously through the Google Meet platform with the participants obtained through snowball sampling. **Results:** To comprehend the challenges that PwD face to enter in higher education, to complete graduation, also to enter in the job market. To achieve reflections and improvements for an effective social inclusion of these people. **Conclusion:** It is noticed that the performance of PwD

in entering and staying in higher education, along with job market, even with legal rules, is uneven and generates negative impacts on mental health. Thus, we emphasize the importance of formulating more public policies that are assertive and specializing in Psychology to manage with such occurrences.

Keywords: Disabled people; University education; Labor market; Mental Health

INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico pátrio define as pessoas com deficiência (PcD) como quem têm impedimentos que possam obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, conforme Lei 13.146/15, art. 2º, caput¹. No Brasil, conforme dados levantados pelo IBGE, em 2019, cerca de 45 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, correspondendo a quase 25% da população do país². Sabe-se que é garantido às PcD o direito à educação inclusiva, compreendendo o ensino superior e também o direito ao trabalho igualmente não discriminatório, conforme Lei 13.146/2015, art. 27 a 30 e 34 a 35 respectivamente¹. A inclusão das PcD nos cursos de ensino superior, bem como no mercado de trabalho são de suma importância para garantir o compromisso ético de acolhimento e pluralidade democrática adotado pela Constituição Federal de 1988³. Frente esta realidade, torna-se necessário entender as dificuldades que impedem as pessoas com algum tipo de deficiência de acessar o ensino superior, além dos obstáculos que dificultam a conclusão de seus estudos. Apesar das políticas públicas implantadas, é preciso compreender como as instituições de ensino superior incorporam estas ações para os alunos⁴.

Há várias consequências da dificuldade de inserção desta população nos estudos de curso superior, dentre elas, se encontram as dificuldades desses estudantes em compreender a matéria, falta de apoio institucional ao ensino igualitário que leva os estudantes a supe-

rarem as suas limitações sozinhos, desamparo dos deficientes surdos por não possuírem funcionários que comuniquem com eles, o que os impossibilita de se comunicar com os docentes e técnicos de laboratório⁵.

Além da inserção nos estudos, o ordenamento jurídico prevê a inclusão de trabalhadores como mercado de trabalho, como exemplo, a previsão imposta pela Lei 8.213/91, art. 93, às empresas com 100 (cem) ou mais funcionários de ter entre 2% e 5% de trabalhadores com deficiência em empresas privadas⁶. Também existe a Lei 8112/90, art.5, §2, que determina o percentual de 20% das vagas do concurso público federal para PcD⁷. Segundo a divulgação do Ministério do Trabalho, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2017, 441,3 mil vínculos empregatícios eram ocupados por PcD, o que equivale a 1% do total de empregos no país. Em relação a 2016, o número de empregos para estes sujeitos aumentou 5,5%, correspondendo a 22,8 mil novos postos de trabalho⁸.

A empresa possui a função social de garantir a inclusão de PcD em seu contexto laboral. Frente a isto, vê-se a necessidade da implementação de políticas públicas, comportamento e atitudes que promovam a acessibilidade e participação inclusiva no ambiente de trabalho⁹. Entretanto, as políticas públicas não são suficientes para fazer a inclusão das PcD no labor. Além disso, a obrigatoriedade de contratação sem uma conscientização social e incentivo estatal para que haja adequação do espaço físico traz como consequência a oferta de empregos em atividades laborativas de baixa complexidade¹⁰.

Os impactos das dificuldades de inserir as PcD no mercado de trabalho resultam em uma piora na qualidade de vida destas pessoas, uma vez que a acessibilidade dentro e fora do ambiente de trabalho é escassa, além de haver a falta de qualificação profissional relacionado a dificuldade de acesso à sociedade e a

desvalorização desse indivíduo¹¹. Portanto, o objetivo deste estudo foi elucidar quais são os desafios enfrentados por pessoas com deficiência para ingressar e permanecer no ensino superior e no mercado de trabalho. Para além disto, objetiva-se analisar as estratégias de enfrentamentos utilizadas frente aos desafios vivenciados por este público alvo em sua inserção no ensino superior e no mercado de trabalho, bem como levantar como os desafios encontrados nesse contexto influenciam em sua saúde mental.

MÉTODO

Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório. Para Godoy¹² o estudo qualitativo procura compreender a visão dos sujeitos imersos no fenômeno a ser abordado. Já Raupp¹³ destaca que a pesquisa exploratória tem como objetivo esclarecer, adquirir e reunir informações acerca de assuntos pouco abordados.

A coleta de dados foi realizada por vídeo chamada pela plataforma Google Meet para aplicação de um questionário semi-estruturado. Antes de iniciada a coleta de dados, os sujeitos foram esclarecidos quanto à finalidade e instrumento de pesquisa, sendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) consentido pelos participantes, conforme Resolução 446/12. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CAAE), parecer nº 5.277.479.

Os critérios de inclusão da amostra do estudo, foram: ser PcD, conter formação superior completa; estar em atuação ou já ter atuado no mercado de trabalho e ter mais de 18 anos de idade. Já no que tange aos critérios de exclusão, ressalta-se: não ter disponibilidade para participar de uma vídeo chamada e dificuldade no uso de ferramentas digitais.

Devido ao número escasso e impreciso desse grupo, foi utilizado o processo de amostragem nomeado por “bola de neve”. Vinuto¹⁴ caracteriza essa técnica como uma forma de amostra que se utiliza de cadeias de re-

ferência. Inicia-se o processo localizando as sementes, isto é, pessoas que condizem com o perfil da pesquisa. No estudo em questão, foram utilizados como sementes profissionais de contatos pessoais dos pesquisadores para indicar outros participantes. A partir das sementes, construiu-se uma rede de contatos para alcançar o grupo específico da amostra, e assim continuamente.

Além disso, destaca-se que o quadro de amostragem poderia tornar-se saturado, ou seja, não há novos nomes oferecidos ou os nomes encontrados não trazem informações novas ao quadro de análise. Assim, o processo pode ser finalizado a partir do ponto de saturação¹⁴.

Nesse sentido, Nascimento¹⁵ caracteriza essa circunstância quando entre as informações obtidas não são encontrados elementos inéditos, portanto, torna-se dispensável o acréscimo de novos dados. Contata-se que esse foi o ponto de saturação do presente estudo, ou seja, as falas tornaram-se repetitivas, sem a obtenção de novas informações.

O método utilizado nestes encontros foi a entrevista semi-estruturada. Manzini¹⁶ aponta que a entrevista semi-estruturada é aquela composta por perguntas abertas que poderão ser flexibilizadas e complementadas de acordo com a demanda da pauta de cada participante. Ademais, questões relativas à linguagem empregada e o roteiro utilizado foram planejados com cautela visando obter as informações relacionadas com o tema pesquisado sem que haja uma desvalorização da livre expressão do indivíduo.

As perguntas foram elaboradas pelas pesquisadoras e coordenadoras da pesquisa tendo como tópicos questões voltadas para a jornada acadêmica, a atuação profissional, saúde mental, estigmas, limitações e processos de inclusão.

A análise de dados utilizou as fases de análise levantadas por Bardin¹⁷. O autor aponta três fases, sendo essas: a pré análise, a exploração dos materiais e o tra-

tamento dos resultados. Na pré análise, os materiais obtidos mediante as entrevistas foram transcritos e lidos. Após isso, na segunda fase, as informações coletadas foram separadas em categorias referentes aos objetivos e o referencial teórico do estudo. Por fim, na última fase, ocorreu o tratamento dos resultados, nesse momento, dando enfoque para capturar os conteúdos manifestos e latentes.

Também, para realizar o auxílio na segunda etapa do processo, foi utilizado o software IRAMUTEQ de análise qualitativa¹⁸, apresentando-se um software como uma ferramenta que trabalha estatisticamente com dados textuais, incluindo aqueles provenientes de entrevistas. Através do programa, é permitido a produção de análise de similaridades e especificidades, nuvens de palavras, entre outros.

O software IRAMUTEQ gerou a análise de “Nuvem de Palavras”. Esta análise, dispõe de palavras que são posicionadas aleatoriamente de tal forma que as palavras mais frequentes aparecem maiores que as outras, demonstrando assim, seu destaque no corpus de análise da pesquisa.

RESULTADOS

Esta pesquisa contou com dez participantes entre as idades de 24 e 44 anos, sendo que 60% pertencem ao gênero feminino e 40% ao masculino. Quanto à especificidade das deficiências, 50% são unicamente físicas, 40% unicamente visual e 10% física e visual. No que tange à graduação, 90% realizou sua formação superior em uma instituição privada e apenas 10% na pública, nos cursos de Medicina, Direito, Estética, Letras, Fonoaudiologia, Pedagogia, Psicologia, Relações Públicas e Jornalismo.

Através do método da Nuvem de Palavras, observa-se que no tocante ao segmento ensino superior, as palavras mais recorrentes foram: achar, professor, conseguir, gente e falar.

Figura 1 - Nuvem de Palavras obtida através das falas mais recorrentes sobre Ensino Superior



Fonte: Autores, 2022

Nas falas presentes na entrevista pode-se notar que a postura adotada pelos professores interfere notavelmente na performance e na integração dos alunos com deficiência. Vê-se posturas cooperativas nos docentes como: “*Alguns professores viam a minha situação e, de forma bastante pontual, ajudavam.*” (Entrevista 1). Entretanto, há também casos em que os profissionais carecem de estratégias e ferramentas inclusivas, como no seguinte caso: “*Como eu não conseguia ler o que ele escrevia (professor) (...) eu sempre me senti boiando.*” (Entrevista 3).

Percebe-se um empecilho encontrado por PcD em enxergar slides, textos e provas, como visto no trecho a seguir: “*Em slides eu tinha muita dificuldade de enxergar aqueles com fundo escuro (...) para quem tem baixa visão isso causa muita dor de cabeça.*” (Entrevista 4), “*A maior dificuldade foi a adaptação para fazer as provas, né?*” (Entrevista 2).

Nesse mesmo viés, o papel da instituição de ensino também é encarado como primordial para a inclusão

ços frente ao uso de tecnologias visando diminuir a desigualdade na realização da prova para as PcD. O Ministério da Educação e Cultura²³ ressalta que as PcD visual podem solicitar a leitura de tela durante a realização do exame, convertendo em voz os elementos textuais. Por outro lado, o uso do aplicativo traz facilidade para acessar o conteúdo das questões, reduz a fadiga para compreender os textos falados pelo leitor, permite a escrita das respostas, favorecendo autonomia e controle ao candidato com deficiência, mas o aplicativo é entendido como uma parte da solução que promove a acessibilidade nos processos seletivos de nível superior²⁴.

Sabe-se que os conhecimentos adquiridos no ensino médio e fundamental são essenciais para o ingresso no curso superior. Vilaronga²⁵, mediante sua análise da trajetória escolar de pessoas com deficiência visual, averiguou que as atividades de avaliação acadêmicas do ciclo básico ainda não contêm uma adequação satisfatória. Nessa perspectiva, constata-se nos relatos no presente estudo a falta de cuidado dos professores nas escolas, principalmente em práticas relacionadas a ler o que escrevem no quadro ou disponibilizar materiais adequados para cada tipo de deficiência.

Conforme visto nos relatos desta pesquisa, os desafios continuam no que diz respeito aos estágios que são requisito obrigatório para se graduar. Estudos afirmam a necessidade de novas configurações que ampliem a participação e acolhimento da PcD no campo dos estágios²⁶.

As dificuldades persistem no cenário do mercado de trabalho, segundo os resultados obtidos neste estudo. Estudo revela a importância de investir em várias frentes, no indivíduo, coletividade, família e comunidade para alcançar a inclusão no trabalho. Ao personalizar projetos e oferecer apoio no processo, ultrapassando a simples colocação profissional da PcD, ocorre o reconhecimento sobre seu papel como trabalhador²⁷.

Há poucos estudos que abordem o ponto de vista do trabalhador com deficiência intelectual, por exemplo, sua percepção sobre si e sobre seu ambiente de trabalho, se existe o lema “nada sobre nós, sem nós”, tal percepção torna-se extremamente valiosa para contribuir na sua inserção no mundo trabalho com dignidade²⁸.

Evidencia-se em nossa sociedade a manutenção de estruturas que reproduzem estigmas e atitudes que impossibilitam que o indivíduo seja reconhecido por si, fato que impede a pessoa com deficiência física, por exemplo, de satisfazer uma necessidade psicológica de simples pertencimento, especialmente ao se inserir num contexto de trabalho²⁹.

Como forma de enfrentamento dos desafios vivenciados por causa da deficiência, destaca-se a utilização do uso de tecnologia assistiva e ajuda de terceiros, entre outros recursos. Portanto, o movimento, tanto de inclusão quanto de permanência de PcD nesses espaços, deve ser permeado por uma transformação social que se torna possível através de um entendimento ampliado da realidade dos grupos em questão.

Espera-se que o presente estudo traga benefícios às PcD, mesmo que de forma indireta, pois objetivou elucidar para a sociedade os pontos encobertos relacionados à atuação de PcD no ensino superior e no ambiente de trabalho. É relevante trazer à luz as vivências desses trabalhadores, tanto as limitações encontradas no espaço quanto suas diversas competências, que podem servir como uma ponte para garantir um maior acesso e permanência ao mercado de trabalho e no ensino superior para as PcD, como também clarificar quais são os pontos que devem ser ampliados para o desenvolvimento de uma atividade ocupacional mais segura e inclusiva.

CONCLUSÃO

Este estudo analisou os desafios vivenciados por PcD em seu ingresso e permanência no ensino superior e

no mercado de trabalho. Constatou-se que a inserção e permanência no ensino superior e mercado de trabalho provocam atritos e geram consequências negativas na saúde mental das PcD, inclusive demandando cuidado terapêutico. Os desafios são diversos e relacionam-se com a falta de preparo dos professores nas instituições de ensino superior, bem como o não reconhecimento de seu valor no trabalho e falta de acessibilidade física.

Em vista disto, foram utilizados como estratégia de enfrentamento a ajuda de terceiros, tecnologias (como notebooks e softwares de leitura), elementos para auxílio na mobilidade, e, mais especificamente no ensino superior, o auxílio dos Núcleos de Acessibilidade da instituição. Neste contexto, as assistências apresentaram-se não somente como pontuais, mas essenciais para a inclusão das PcD em diversos âmbitos da vida. Em consonância, ao promover meios de tratamentos dignos às PcD, constrói-se a possibilidade de transformações mais justas na sociedade.

Apenas de haver normas jurídicas de equidade para as PcD no ensino superior e mercado de trabalho, é evidente uma desigualdade e impactos negativos na saúde mental das PcD. Diante disso, ressalta-se a importância da formulação de políticas públicas mais assertivas e da importância de especialização da Psicologia para lidar com tais ocorrências. Em geral, a escuta atenta dos relatos das PcD revela a reverberação de episódios de tristeza profunda, burnout, ansiedade generalizada, depressão, dificuldades com insônia, sentimentos de culpa, bem como uma diminuição da autoestima e da autoeficácia.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 23 jun. 2021.
2. Joane L, Almeida P. Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo IBGE. Disponível em: <https://cnbrasil.com.br/nacional/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibg>. Acesso em 23 jun. 2021.
3. Brasil. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 jun. 2021.
4. Garcia RAB, Bacarin APS, Leonardo NST. Acessibilidade e permanência na educação superior: percepção de estudantes com deficiência. *Psicol Esc e Educ.* 2018; 22: 33-40.
5. Anache AA, Cavalcante LD. Análise das condições de permanência do estudante com deficiência na Educação Superior. *Psicol Esc e Educ.* 2018; 22: 115-125.
6. Brasil. Lei nº 8213/91, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24 de jun. 2021.
7. Brasil. Lei nº 8112/90, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em: 24 de jun. 2021.
8. Ministério do Trabalho. Cresce Número de empregos formais para Pessoas Com Deficiência. Disponível em: <https://mte.jusbrasil.com.br/noticias/639125969/cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 24 jun. 2021.
9. Oliveira BEG, Biscaia CF, Peres IC, Curti JC, Martins MLF, Alves SF. A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas: deficiência física. Dissertação de Conclusão de Curso em Técnico em Administração - ETEC Araraquara 2021.
10. Baracat EM, Rovani RC. Infradiscriminação: a discriminação existente entre pessoas com diferentes deficiências no momento da contratação. *Percurso.* 2018; 4 (23): 59-79.
11. Araújo É da C. Gestão da diversidade no contexto organizacional: o deficiente no trabalho. 2018. Monografia Graduação em Administração - Universidade Federal de Ouro Preto 2018.
12. Godoy AS. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Rev. adm. empres.* 1995; 35 (2): 57-63.

13. Raupp FM, Beuren IM. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. Atlas 2006.
14. Vinuto J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temat.* 2015; 22 (44).
15. Nascimento LCN, Souza VT, Oliveira ICS, Moraes JRMM, Aguiar RCB, Silva LF. Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. *Rev. Bras. Enferm.* 2018; 71 (1).
16. Manzini EJ. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. *Percurso.* 2012; 4 (2): 149- 171.
17. Bardin L. *L'Analyse de contenu.* Editora: Presses Universitaires de France, 1977.
18. Camargo BV, Justo AM. Iramuteq. Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em psicologia* 2013; 21 (2): 513-518.
19. Bruno MMG, Nascimento RALins do. Política de Acessibilidade: o que dizem as pessoas com deficiência visual. *Educ Real.* 2019; 44 (1); 2019.
20. Melo FRLV, Araújo ER. Núcleos de Acessibilidade nas Universidades: reflexões a partir de uma experiência institucional. *Psicol Esc e Educ.* 2018; 22.
21. Nogueira L de FZ, Oliver FC. Núcleos de acessibilidade em instituições federais brasileiras e as contribuições de terapeutas ocupacionais para a inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior. *Cad. Bras. Ter. Ocup.* 2018; 26 (4): 859-882.
22. Silva JC, Miranda AP. Inclusão educacional da pessoa com deficiência visual no ensino superior. *Cad Bras Ter Ocup.* 2021; 29.
23. Ministério da Educação. Pessoas com deficiências visuais podem solicitar leitura em tela na prova do Enem até 22 de maio: Inclusão. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/418-enem-946573306/89951-deficientes-visuais-podem-solicitar-leitura-em-tela-na-prova-do-enem-ate-22-de-maio>. Acesso em: 13 dez. 2022.
24. Leria LA, Filgueiras LVL, Silva FJF, Ferreira LA. ENEM Acessível: Autonomia para a Pessoa com deficiência visual total no Exame Nacional do Ensino Médio. *Rev bras educ espec.* 2018; 24 (1); 103-120.
25. Vilaronga CAR, Caiado KRM. Processos de escolarização de pessoas com deficiência visual. *Rev bras educ espec.* 2013; 19 (1): 61-78.
26. Leite APOR., Santos CMM, Silva FG, Malta JO, Araújo LKR., Lima MSL. O estágio supervisionado de alunos com deficiência em uma perspectiva inclusiva. *Rev. Pemo.* 2020; 3 (1).
27. Aoki M, Silva RM, Souto ACF, Oliver FC. Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. *Rev bras educ espec.* 2018; 24 (4): 517-534.
28. Silva MC, Mieto GSM, Oliveira VM. Estudos recentes sobre inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual. *Rev bras educ espec.* 2019; 25 (3): 469-486.
29. Wagner V, Garcia FL, Lucena TFR, Oliveira LP. Sintagma identidade-metamorfose-emancipação na trajetória da pessoa com deficiência. *Rev Bioét.* 2020; 28 (1): 24-33.

OS AUTORES DECLARAM NÃO HAVER CONFLITO DE INTERESSE.