

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**A percepção do estudante universitário, com deficiência, em relação ao processo de inclusão no mercado de trabalho.**

**The perception of university students with disabilities regarding the process of inclusion in the job market.**

**Linha de pesquisa:** Gestão Estratégica

Orientando: Fabrício de Castro e Silva

Orientadora: Msc. Lucia Aparecida de M. Abrantes

Avaliador(a): Dra. Tereza Cristina Pinheiro Lima

Avaliador(a): Msc. Eugênio Jardim de Brito

**RESUMO**

Este estudo tem como objetivo investigar e identificar a percepção do estudante universitário com deficiência em relação ao processo de inclusão no mercado de trabalho. Para conduzir o estudo, optou-se por uma pesquisa quantitativa de caráter exploratório, utilizando um questionário aplicado aos estudantes com deficiência da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da PUC-Go. O questionário foi elaborado no aplicativo *Google Forms* e encaminhado a oito estudantes, obtendo como resultado seis respondentes. Os resultados apontam que os principais fatores identificados para a inclusão dos estudantes com deficiência no mercado de trabalho foram: o pouco conhecimento da legislação que ampara os trabalhadores com deficiência, a discriminação, o preconceito e a falta de estrutura física das organizações para receber estas pessoas.

Palavras-chave: Pessoa de deficiência, inclusão, mercado de trabalho.

**ABSTRACT**

This study aims to investigate and identify the perception of university students with disabilities regarding the process of inclusion in the labor market. To conduct the study, quantitative exploratory research was chosen, using a questionnaire applied to students with disabilities from the School of Law, Business, and Communication at PUC-Go. The questionnaire was developed using Google Forms and sent to eight students, resulting in six respondents. The results show that the main factors identified for the inclusion of students with disabilities in the labor market were the lack of knowledge about the legislation that supports workers with disabilities, discrimination, prejudice, and the lack of physical structure of organizations to accommodate these people.

Keywords: Person with disabilities, inclusion, labor market.

**INTRODUÇÃO**

Tanto a sociedade quanto o mercado de trabalho têm exigido uma postura mais ética das organizações. Diante desse fato, algumas empresas estão se adaptando e criando programas para viabilizar a inclusão social, permitindo que pessoas com deficiência se sintam parte integrante do mercado de trabalho. Essa iniciativa não se trata de privilegiar a pessoa com deficiência, mas sim de garantir igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

Apesar dos esforços conjuntos das organizações e da sociedade para combater o preconceito, ainda enfrentamos desafios na criação de projetos eficazes que assegurem a plena inclusão das pessoas com deficiência. O termo “inclusão social” ganhou destaque na mídia, e a construção de uma sociedade democrática e inclusiva tornou-se fundamental. Movimentos surgiram, compreendendo que a acessibilidade é um dos meios para alcançar essa inclusão.

Nesse contexto, é desenvolvido um estudo de caso na Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-Go., tendo como problema central de pesquisa: Conhecer a percepção do estudante universitário, com deficiência, em relação ao processo de inclusão no mercado de trabalho. Neste estudo, entende-se percepção como a capacidade de analisar, diagnosticar e avaliar algo. Sendo assim, o objetivo geral dele é investigar e identificar a percepção do estudante universitário, com deficiência, em relação ao processo de inclusão no mercado de trabalho.

Para conduzir o estudo optou-se por uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, com recurso de um questionário elaborado no aplicativo Google Forms e aplicado aos estudantes com deficiência da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da PUC-Go.

A escolha deste tema decorre de sua alta relevância na atualidade, de sua legislação e da crescente exigência de responsabilidade social por parte das organizações. Assim, este tema é importante não apenas para estudantes com deficiência, mas também para toda a sociedade.

O presente artigo apresenta inicialmente a introdução e a fundamentação teórica, abordando conceitos relevantes relacionados ao tema. Em seguida, descreve a metodologia utilizada para a realização do estudo. Posteriormente, analisa e interpreta os dados coletados e, por fim, apresenta as conclusões

**FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A fundamentação teórica, parte deste trabalho, tem como objetivo fornecer uma base sólida que sustente a investigação. A seguir será apresentado o que serviu de suporte para o presente estudo, tratando primeiramente do tema inclusão e, posteriormente dos temas: acessibilidade, histórico e desenvolvimento das políticas públicas para pessoas com deficiência, mercado de trabalho e pessoas com deficiência e a percepção dos portadores de necessidades especiais em relação ao mercado de trabalho.

**Inclusão**

A inclusão não é apenas uma questão de justiça social, mas também de enriquecimento coletivo. Quando diferentes perspectivas e experiências são valorizadas, todos se beneficiam, pois isso promove inovação, empatia e um senso de comunidade mais forte. Portanto, a inclusão é um compromisso contínuo que exige esforço e dedicação de todos.

Segundo Perin et al. (2016), a responsabilidade social nas organizações abrange tanto questões internas quanto externas. A inclusão de pessoas com deficiência é uma parte essencial dessa política de responsabilidade social, tornando-se não apenas uma questão social, mas também uma exigência legal. Isso demonstra que as empresas têm um papel crucial na promoção da inclusão e na garantia de direitos para todos os indivíduos, independentemente de suas capacidades.

Moreira (2006), define a inclusão social como a ação de proporcionar às populações social e economicamente excluídas oportunidades e condições para serem incorporadas à sociedade. Essas populações, que têm acesso reduzido a bens materiais, educacionais e culturais, e recursos econômicos abaixo da média, devem ter a oportunidade de usufruir desses bens. Esse conceito amplia a compreensão da inclusão, destacando a necessidade de políticas e práticas que promovam a equidade e a justiça social.

Uma empresa inclusiva é aquela que reconhece a importância da diversidade humana e considera as diferenças individuais. Para isso, realiza transformações nas práticas administrativas, adapta o espaço físico, ajusta procedimentos e ferramentas de trabalho, e capacita todos os colaboradores sobre a temática da inclusão. Sassaki (2005), essa abordagem holística garante que a inclusão seja efetiva e integrada ao cotidiano organizacional.

Albagli (2004) argumenta que os processos e estratégias de desenvolvimento e inclusão social estão indissociavelmente ligados às dinâmicas de informação, conhecimento, aprendizado e inovação. Esses temas não apenas orientam as agendas de pesquisa acadêmica, mas também influenciam as políticas públicas e estratégias organizacionais. Isso sugere que a inclusão social deve ser vista como um componente estratégico para o desenvolvimento sustentável e a inovação nas organizações.

A inclusão social nas organizações é um tema de características variadas que envolve responsabilidade social, reconhecimento da diversidade, adaptação de práticas e espaços, acessibilidade, e integração com dinâmicas de conhecimento e inovação. As empresas que adotam essas práticas não apenas cumprem exigências legais, mas também promovem um ambiente mais justo e equitativo para todos os seus colaboradores.

**Acessibilidade**

Diante da proposta de pesquisa se faz necessário a apresentação do tema acessibilidade.

Ser acessível significa: Ter a possibilidade de uso eficaz. Embora isso pareça evidente, muitas vezes há uma compreensão equivocada de que apenas ser visível e perceptível torna uma interface acessível. No entanto, é fundamental considerar as necessidades específicas de cada indivíduo; simplesmente atender a esses critérios visuais não garante que a interface seja realmente assistiva. De acordo com Dias (2003), a acessibilidade mede-se em termos de flexibilidade do produto para atender às necessidades e preferências da maior quantidade de pessoas. Mas isso não é suficiente, ele também deve ser compatível com tecnologias assistivas ao viabilizar sua própria adaptabilidade de acordo com as necessidades e demandas dos usuários, independente do grau, nível ou intensidade de sua necessidade, destaca Dias (2003).

A acessibilidade é conceituada pela Lei 10.098 como sendo a possibilidade e condição de alcance para a utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, refere-se a dois aspectos, que embora tenham características distintas, estão sujeitos a problemas semelhantes, no que diz respeito à existência de barreiras que são interpostas às pessoas com necessidades especiais: o espaço físico e o espaço digital (TAVARES FILHO et al., 2002).

De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2020) acessibilidade é possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida.

A acessibilidade pode ser vista como uma forma de aproximação, oferecendo a cada pessoa interfaces que atendam suas necessidades e preferências. Com frequência, as conversas sobre acessibilidade se concentram nas limitações físicas ou sensoriais de indivíduos com necessidades especiais. No entanto, essa abordagem pode beneficiar um público bem mais amplo, permitindo que o conhecimento disponível online seja acessível a uma audiência diversificada, sem comprometer suas características gráficas ou funcionais (CONFORTO; SANTAROSA, 2002).

Sassaki (2005) criou um modelo de acessibilidade que tem seis partes. São elas:

* Arquitetônica: não deve haver barreiras físicas, como escadas sem rampas.
* Comunicacional: deve ser fácil se comunicar com as pessoas, sem obstáculos na conversa.
* Metodológica: métodos e técnicas usados em atividades como lazer, trabalho e educação devem ser acessíveis.
* Instrumental: ferramentas e utensílios de trabalho devem ser adaptados para todos.
* Programática: políticas públicas, leis e normas devem ser inclusivas.
* Atitudinal: não deve haver preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência na sociedade.

**Histórico e Desenvolvimento das Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência**

No Brasil, a Carta Magna de 1824 considerava como incapazes as pessoas com necessidades especiais, não lhes conferindo qualquer espécie de direito. Segundo Moreno (2012), a partir do ano de 1978, os direitos das pessoas com necessidades especiais foram discutidos pela primeira vez no país. Desta forma, os portadores de necessidades especiais tiveram seus direitos reconhecidos de forma mais clara, descritos na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988 já enfatizava os direitos iguais no trabalho para os trabalhadores com deficiência, determinado no Art. 7º, Inciso XXXI: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Brasil, 1988).

Aos poucos, é possível perceber avanços no reconhecimento dos direitos sociais e trabalhistas da pessoa com deficiência. No Brasil, podem-se destacar as leis n. 8.112/90 e 8.213/91, que tratam, respectivamente, da reserva de vagas em concursos públicos e das cotas nas organizações privadas. A lei que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações estabelece, em seu Art. 5º §2º, que: “Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso” (BRASIL, 1990).

A lei de cotas estabelece que

A empresa com 100 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 1000 … 4%; IV. De 1001 em diante … 5% (BRASIL, 1991, p. 36 e 37).

Em 1999, o Decreto Federal n. 3.298/99 (A política para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho) regulamentou essas leis. Em seu Art. 3º, define deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano".

**Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência**

Segundo Borges et al. (2019), o mercado de trabalho é um conceito que engloba diversas formas de trabalho, tanto manuais quanto intelectuais, onde indivíduos trocam sua mão de obra por remuneração ou benefícios. Esse sistema é essencial para a sobrevivência humana, mas apresenta uma dinâmica complexa, com interesses frequentemente opostos entre trabalhadores e empresas. Os trabalhadores tendem a oferecer seus serviços em troca de salários mais altos, enquanto as empresas buscam contratar a um custo reduzido. Essa interação, marcada por desejos conflitantes, resulta em um equilíbrio, embora o mercado seja influenciado por variáveis econômicas que o tornam incerto. Assim, o trabalho pode ser entendido como um produto, no qual o trabalhador desempenha múltiplos papéis na economia, como vendedor e consumidor.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que tem evoluído significativamente ao longo das décadas. Inicialmente, o mercado de trabalho era marcado pela exclusão dessas pessoas, não permitindo que participassem de processos seletivos (Sassaki, 2005). Essa exclusão refletia uma segregação social mais ampla, onde as pessoas com deficiência eram vistas como incapazes de contribuir para a sociedade.

Com o tempo, essa visão começou a mudar. Araújo e Romagnoli (2006) destacam que, historicamente, as representações das pessoas com deficiência passaram por sucessivas transformações, permitindo que fossem reconhecidas como cidadãos com direitos e deveres. Essa mudança de perspectiva foi crucial para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Atualmente, vive-se a fase de inclusão, onde as empresas estão começando a acreditar no valor das pessoas independentemente de suas diferenças (SASSAKI, 2005). Uma empresa inclusiva é aquela que valoriza a diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adequa procedimentos e instrumentos de trabalho, e treina todos os recursos humanos na questão da inclusão (SASSAKI, 2005).

Além de cumprir seu papel social, as organizações reconhecem a necessidade de uma mão de obra diversificada. O capital humano ocupa um papel central nas estratégias organizacionais, e as empresas são desafiadas a gerenciar um número limitado de pessoas capacitadas para desempenharem um número cada vez maior de tarefas. Isso requer o aumento da diversidade de pessoas aplicando seus diferentes pontos de vista na solução dos desafios organizacionais (FONSECA; SILVA, 2008).

Portanto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia inteligente para as empresas que buscam inovar e se adaptar aos desafios contemporâneos.

**A percepção dos portadores de necessidades especiais em relação ao mercado de trabalho**

Tuan (1980) assegura que as pessoas percebem o mundo ao redor através dos órgãos dos sentidos e da cognição, que, embora sejam individuais e seletivos (pois passam por filtros culturais e sociais), compartilham de percepções comuns. A percepção é baseada na cognição: segundo Del Rio (1996, p.3) a percepção é um “processo mental de interação do indivíduo com o meio ambiente que se dá através de mecanismos perceptivos propriamente ditos e, principalmente cognitivos”. Este processo resulta em diferentes representações, significados, percepções, ações e condutas.

A percepção das pessoas com deficiência sobre o mercado de trabalho é influenciada por vários fatores. Muitos relatam experiências de discriminação e preconceito, além de dificuldades em encontrar empregos que ofereçam condições adequadas de trabalho. Estudos indicam que, embora haja um reconhecimento crescente da importância da inclusão, as práticas empresariais ainda estão aquém do necessário para garantir a plena participação dessas pessoas no mercado de trabalho.

**METODOLOGIA**

A pesquisa constituiu-se de um estudo de caso realizado na Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. A escolha da instituição de ensino se deveu ao fato de o pesquisador ser aluno dela, o que facilitou a pesquisa.

A abordagem adotada no desenvolvimento da pesquisa é quantitativa de natureza exploratória, pois, de acordo com Gil (1999, p. 43), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Para a coleta dos dados da pesquisa, foi utilizado um questionário, criado no aplicativo *Google Forms*, com 15 perguntas. A primeira parte do questionário, com cinco perguntas, visava o conhecimento do perfil do entrevistado. A segunda parte apresentava três afirmativas para serem julgadas e na terceira parte seis perguntas fechadas e uma pergunta aberta a serem respondidas.

A pesquisa foi realizada no mês de novembro de 2024 com uma amostra escolhida por acessibilidade, que obedeceu ao seguinte critério: ser deficiente. Obedecendo a este critério, a amostra dessa pesquisa foi composta por oito alunos com deficiência, dos diversos cursos da escola, tendo como respondentes seis alunos.

Os dados, provenientes da pesquisa, foram apresentados em forma de gráficos e posteriormente analisados.

**APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Conforme os dados coletados na pesquisa, verificou-se que 25% dos respondentes se identificaram como pertencentes ao gênero masculino, enquanto 75% declararam-se como pertencentes ao gênero feminino. Verifica-se, ainda, que 50% dos respondentes têm a idade até 25 anos e 50% têm a idade entre 25 e 35 anos. Dentre os alunos que responderam a pesquisa, 75% possuem alguma manifestação de deficiência física, enquanto apenas 25% possuem algum tipo de deficiência visual.

Na população analisada, constatou-se que 50% dos respondentes são do curso de Direito, 25% do curso de Administração e 25% do curso de Publicidade. Destes, 75% já estão inseridos no mercado de trabalho. Pode-se observar, assim, que a maior parte dos respondentes já se encontram no mercado de trabalho, o que lhes possibilita uma análise mais verossímil sobre a inclusão do portador de deficiência nesse mercado.

Gráfico 1 – Oportunidades no mercado de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 1 mostra que 75% dos alunos respondentes discordam que existem oportunidades iguais no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência e 25% concordam parcialmente. Ainda são grandes as desigualdades de oportunidades no mercado de trabalho para as pessoas deficientes.

Gráfico 2 – Cultura de incentivo

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Conforme apresentado no gráfico acima, verifica-se que 75% concordam parcialmente que existe a cultura ao incentivo da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e 25% discordam parcialmente. Observa-se uma fragilidade cultural em relação à inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Gráfico 3 – Formação e oportunidade no mercado de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Como visto no Gráfico 3, 25% dos respondentes concordam que a pessoa com deficiência que possui curso superior, em sua formação, tem maior possibilidade de se inserir no mercado de trabalho, 25% discordam e 50 % concordam parcialmente.  Este resultado leva a inferir que a maioria dos respondentes acreditam que uma formação profissional de nível superior é fator facilitador para a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Gráfico 4 – Lei de cotas

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico acima mostra que 25% dos respondentes não conhecem a Lei de cotas e que 75% conhecem a Lei de Cotas para portadores de deficiência. Este fato contribui para o melhor cumprimento da lei supracitada.

Gráfico 5 - Concordância com a Lei de cotas

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

50% dos respondentes concordam que a Lei de cotas tem proporcionado benefícios às pessoas com deficiência nas organizações e 50% concordam parcialmente, como representado no Gráfico 5. Com o resultado apresentado pode se inferir que a percepção dos respondentes em relação à Lei de cotas é positiva, que ela, dentro da sua proposta, realmente busca trazer benefícios às pessoas deficientes nas organizações.

Gráfico 6 – Cumprimento da Lei de cotas nas organizações

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Verifica-se no gráfico acima que 25% dos respondentes discordam parcialmente que a Lei de cotas, para a pessoa com deficiência, tem sido cumprida pelas organizações, 25% desconhecem a Lei de cotas e 50% concordam que a Lei de cotas está sendo cumprida pelas organizações. Pode se observar, um resultado ruim onde somente a metade dos respondentes acreditam que a Lei de cotas está sendo respeitada pelas organizações.

Gráfico 7 – Preparo das organizações para empregarem pessoa com deficiência

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Observa-se no gráfico 7 que 25% dos respondentes discordam parcialmente que as organizações estão preparadas para empregarem as pessoas com deficiência e 75% discordam. Este resultado retrata uma percepção ruim por parte dos respondentes em relação ao compromisso social das organizações em se prepararem para receberem as pessoas com deficiência contribuindo para a inclusão dessas pessoas. Uma empresa inclusiva é aquela que reconhece a importância da diversidade humana e considera as diferenças individuais. Para isso, realiza transformações nas práticas administrativas, adapta o espaço físico, ajusta procedimentos e ferramentas de trabalho, e capacita todos os colaboradores sobre a temática da inclusão. Sassaki (2005), essa abordagem holística garante que a inclusão seja efetiva e integrada ao cotidiano organizacional.

Gráfico 8 – Exclusão social

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Conforme representado no gráfico acima, verifica-se que 25% dos respondentes discordam parcialmente que a inserção da pessoa com deficiência nas organizações contribui para reduzir a exclusão social e que 75% concordam com esta questão da redução da exclusão social.  Moreira (2006), define a inclusão social como a ação de proporcionar às populações social e economicamente excluídas oportunidades e condições para serem incorporadas à sociedade.

Essas populações, que têm acesso reduzido a bens materiais, educacionais e culturais, e recursos econômicos abaixo da média, devem ter a oportunidade de usufruir desses bens. Esse conceito amplia a compreensão da inclusão, destacando a necessidade de políticas e práticas que promovam a equidade e a justiça social.

Gráfico 9 – Fatores que dificultam a inclusão

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Verifica-se, na representação acima, que 25% dos respondentes acreditam que o fator que dificultam a inclusão é a discriminação, 25 % acreditam que é a falta de conhecimento da legislação e 50% acreditam que é o preconceito. Observa-se que ainda são muitas as barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mesmo com a crescente transformação da sociedade ao longo dos anos.

Sobre a pergunta nº.15, “Se puder desenvolva um pequeno parágrafo expondo sua percepção, de estudante universitário com deficiência, em relação ao processo de inclusão, de deficientes, no mercado de trabalho”, foram obtidas as seguintes respostas:

Primeiro respondente: " Sinto que o processo de inclusão no mercado de trabalho ainda é um grande desafio. Apesar dos avanços legislativos e das boas intenções, muitas barreiras permanecem. A acessibilidade física é apenas o começo; a mentalidade e a cultura organizacional precisam mudar. Muitas vezes, somos vistos como "diferentes" em vez de "capazes". A falta de compreensão e treinamento dos empregadores gera obstáculos invisíveis. A tecnologia pode ser uma grande aliada, mas é necessário investir em adaptações e recursos para igualar as oportunidades. Quero ser julgado pelo meu potencial, não pela minha deficiência. O mercado de trabalho precisa valorizar a diversidade e incluir nossas perspectivas únicas. Somos capazes, somos talentosos e queremos contribuir. É hora de superar os preconceitos e abrir caminho para uma sociedade mais inclusiva".

Segundo respondente: “Vejo o processo de inclusão no mercado de trabalho como um desafio que ainda precisa de bastante evolução. Embora tenhamos a Lei de Cotas e algumas iniciativas de inclusão, na prática, as empresas nem sempre estão preparadas para receber profissionais com deficiência. Falta estrutura física e até uma mudança de mentalidade. Muitas vezes, a contratação de pessoas com deficiência é só pra cumprir a lei, e não porque consideram nosso potencial”.

Terceiro respondente: “Percebo que, apesar dos avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda é necessário um compromisso maior com o cumprimento das leis de inclusão. Precisamos ser mais representados, pois, infelizmente, continuamos sendo tratados como uma minoria, o que não deveria ocorrer, já que temos a capacidade de realizar as mesmas atividades que pessoas sem deficiência. É essencial que a percepção sobre nosso potencial mude e que a legislação seja efetivamente aplicada”.

O desconhecimento das leis que protegem os trabalhadores com deficiência é um obstáculo significativo para a inclusão. A legislação, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), estabelece direitos e garantias fundamentais. No entanto, a falta de disseminação dessa informação e a ausência de conscientização entre empregadores e até mesmo entre os próprios trabalhadores dificultam a aplicação efetiva dessas leis. A falta de conhecimento impede que os trabalhadores reivindiquem seus direitos e que os empregadores tomem as medidas necessárias para proporcionar um ambiente inclusivo.

A discriminação no ambiente de trabalho é um problema persistente que afeta negativamente a inclusão de pessoas com deficiência. Muitas vezes, esses indivíduos são subestimados e vistos como menos capazes, independentemente de suas habilidades e qualificações. Esse preconceito pode se manifestar em práticas de contratação injustas, falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e exclusão de atividades organizacionais. A discriminação limita as oportunidades de crescimento e contribui para um ambiente de trabalho hostil e desmotivador.

O preconceito é uma barreira cultural que impede a plena inclusão de pessoas com deficiência. Ele se reflete em atitudes e comportamentos negativos por parte de colegas e superiores, que podem resultar em isolamento social e marginalização no ambiente de trabalho. O preconceito é frequentemente baseado em estereótipos infundados e na falta de interação com pessoas com deficiência, levando a uma visão distorcida de suas capacidades. Superar o preconceito requer uma mudança cultural profunda, que promova a empatia, o respeito e a valorização da diversidade.

A falta de infraestrutura adequada nas organizações é um desafio prático que compromete a inclusão. Ambientes de trabalho que não são acessíveis, como prédios sem rampas de acesso, banheiros adaptados ou elevadores, limitam a mobilidade e a autonomia das pessoas com deficiência. A ausência de adaptações necessárias impede que esses trabalhadores desempenhem suas funções de maneira eficiente e segura. Investir em acessibilidade é crucial para criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos os funcionários possam contribuir de maneira plena.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo complexo, sendo necessário continuar avançando em termos de legislação, políticas públicas e práticas organizacionais para garantir que todas as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho.

Em uma análise final é possível perceber que a pesquisa revelou quatro principais fatores que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o pouco conhecimento da legislação que as ampara, a discriminação, o preconceito e a falta de estrutura física nas organizações.

O tema escolhido para este trabalho aglutina a problemática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e tem o objetivo de provocar o despertar e a reflexão, pois leva à discussão de que ser diferente é próprio da natureza humana, de que todos são diferentes. Mas, sobretudo, que é justamente pela riqueza dessas diferenças que não se pode aceitar como natural a desconsideração dessa condição humana.

Acredita-se que este estudo conseguiu atingir seu objetivo de investigar e identificar a percepção do estudante universitário com deficiência em relação ao processo de inclusão no mercado de trabalho, apesar das dificuldades e limitações do estudo, como a dificuldade de acesso aos alunos com deficiência devido à lei de proteção de dados, o pouco tempo para a realização da pesquisa e a escassa literatura sobre o assunto.

Diante do exposto, propõe-se que novos estudos sejam feitos com amostras maiores de pessoas com diversos tipos de deficiência.

**REFERÊNCIAS**

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. *NBR 9050: Acessibilidade*. 4. ed. 2020. Disponível em: https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1\_-03-08-2020.pdf. Acesso em: 28 nov. 2024.

ALBAGLI, S. Conhecimento, inclusão social e desenvolvimento local. *Inclusão Social*, Brasília, v. 1, n. 2, p. 17-22, 2006.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constitui%C3%A7%C3%A3o.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL**.** *Lei nº 8.112, de 11 dez. 1990*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BORGES, G.; LIMA, R. L.; VAZ, D. R.; LINA, L. M. *Mercado de trabalho, empregabilidade e suas variações.* Instituto, 2019.

CONFORTO, D.; SANTAROSA, L. M. C. Acessibilidade à Web: Internet para Todos. *Revista de Informática na Educação: Teoria, Prática* – PGIE/UFRGS, v. 5, n. 2, 2002.

DIAS, C**.** *Usabilidade na WEB: criando portais mais acessíveis*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2003.

DEL RIO, V.; OLIVEIRA, L. (Orgs**.).** *Percepção ambiental: a experiência brasileira.* São Paulo: Studio Nobel / Ed. UFSCAR, 1996.

DINIZ, D. *O que é deficiência?* São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos).

FIGUEIRA, E. *Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil.* São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FONSECA, L. R.; SILVA, M. G. *Diversidade e inclusão no mercado de trabalho.* São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. S. Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

MOREIRA, Ildeu de Castro. A inclusão e a popularização da ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, Brasília, v. 1, n. 2, abr./set., p. 11-16, abr./set., 2006.

MORENO, A. P. S. *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relatório de conclusão de estágio* (Curso de Graduação em Administração). Balneário Camboriú: Faculdade Avantis, 2012.

PERIN, A. P.; GOMES, C. M.; KNEIPP, K.; FRIZZO, K.; ROSA, L. A. B. *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso em uma empresa do setor cerâmico.* Editora Unijuí, n. 34, abr./jun., 2016.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas.* São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SANTOS, W. R**.** *Pessoa com deficiência: nossa maior minoria.* Rio de Janeiro: [s.n.], 2008.

SASSAKI, R. K**.** *Inclusão: construindo uma sociedade para todos.* Rio de Janeiro: WVA, 2005.

TAVARES FILHO, J. P.; MAZZONI, A. A.; RODRIGUEZ, A. M.; ALVES, J. B. M. Aspectos ergonômicos da interação com caixas automáticos bancários de usuários com necessidades especiais características de idosos. In: *Congresso Iberolatinoamericano de Informática Educativa Especial* (3.), Anais em CD. Fortaleza, Brasil, 2002.

TUAN, Yi-Fu. *Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente.* São Paulo: Difel, 1980.

TUZZO, S. A.; BRAGA, C. F. O processo de triangulação da pesquisa qualitativa: o metafenômeno como gênese. *Revista Pesquisa Qualitativa,* São Paulo, SP, v. 4, n. 5, p. 140-158, ago., 2016.

