

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
SEGURANÇA SOCIAL
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

**INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO
COM EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB**

Marcelo Andrade da Hora

Orientadora:
Prof^ª. Dra. Susana Couto Pimentel

**CRUZ DAS ALMAS - BA
2022**

INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO COM EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA URFB

Marcelo Andrade da Hora

Dissertação submetida ao Colegiado de Curso do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social. Área de concentração: Gestão em Segurança Social, Macroprojeto: Gestão e Avaliação de Políticas Educacionais.

Orientadora: Prof.^a Dra. Susana Couto Pimentel

FICHA CATALOGRÁFICA

H811i	<p>Hora, Marcelo Andrade da. Inserção profissional no mercado de trabalho: um estudo com egressos com deficiência da UFRB / Marcelo Andrade da Hora. Cruz das Almas, BA, 2022. 63f.; il.</p> <p>Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas, Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.</p> <p>Orientadora: Prof. Dra. Susana Couto Pimentel.</p> <p>1.Educação – Inclusão em educação. 2.Capacitação profissional – Inclusão social – Análise. I.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas. II.Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD: 371.9</p>
-------	--

Ficha elaborada pela Biblioteca Universitária de Cruz das Almas - UFRB. Responsável pela Elaboração –Antonio Marcos Sarmento das Chagas (Bibliotecário - CRB5 / 1615).

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
SEGURANÇA SOCIAL - PPGPPSS
MESTRADO PROFISSIONAL**

**TÍTULO
INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO COM
EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA URFB**

Comissão Examinadora da Defesa de Dissertação de Mestrado de
Marcelo Andrade da Hora

Aprovada em: 15 de junho de 2022

Prof. Dra. Susana Couto Pimentel
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Orientadora

Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Examinador Interno

Prof. Dra. Janete dos Santos
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Examinador Externo

DEDICATÓRIA

À minha mãe, Therezinha, hoje com 84 anos, que sempre me apoiou em tudo que precisei e aos discentes e egressos da UFRB, que sempre buscam e buscaram dias melhores neste mundo tão injusto e desigual.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar ao Deus Pai Todo Poderoso, por ter consentido a ascensão em mais um degrau da vida.

À minha mãe Therezinha Andrade, pelo apoio incondicional aos estudos.

Ao meu pai José de Matos, pela torcida por sucesso na vida.

À minha irmã Graça, pelas contribuições na revisão ortográfica, de coesão e coerência textual.

Aos meus queridos colegas do curso do Mestrado da Turma 2020.1, mas em especial, aos colegas Edinilzo Bispo, Jaína Nara, Lílian Miranda, Elaine Cordeiro, Fernanda Rodrigues e Juvânia Paixão.

Às minhas queridas colegas e meus queridos colegas do trabalho principalmente à Jaqueline Andrade, do Campus Amargosa/UFRB, pelo incentivo e apoio desde o começo dessa jornada.

À minha querida e muito dedicada Orientadora e colega de trabalho Professora Susana Couto Pimentel, pelo tempo de dedicação, pela compreensão e paciência durante esta caminhada.

À equipe da Secretaria do Curso do Mestrado, coordenada pelo Professor Alexandre Américo Almassy, que sempre nos orientou em tudo que precisávamos.

Aos demais Docentes do Curso e colegas da Universidade Jorge Antônio, Edgilson Tavares, Neilton da Silva, Warli Anjos, Lys Vinhaes e Eliene Gomes, que gentilmente contribuíram no aprendizado nesses 2 anos de Curso.

Aos dois membros convidados para compor a banca de defesa professor Jesus Carlos e professora Janete, pois suas contribuições enriqueceram o presente trabalho.

Aos meus colegas da Pró Reitoria de Políticas Afirmativas e Assistência Estudantis, mas em especial à minha colega de trabalho Ana Maria Silva, pelo apoio e incentivo à realização deste curso.

Às minhas colegas do Núcleo de Libras do Centro de Formação de Professores que me aproximaram da comunidade surda e com deficiência auditiva, fortalecendo o interesse pela temática em questão, principalmente Priscila Regina, Janiny Pires, Jamile Ferreira e Aline Cristina.

Ao meu colega e amigo André Luciano Montenegro, pelo incentivo à conclusão deste Curso.

Aos meus queridos discentes e egressos do Centro de Formação de Professores do Município de Amargosa – BA, que contribuíram na troca de conhecimentos da temática em questão.

Mas enfim, em especial aos egressos que se disponibilizaram a participar desta pesquisa, dedicando parte do seu tempo aos interesses sociais.

José Bonifácio afirmou, em representação enviada à Assembleia Constituinte de 1823, que a escravidão era um câncer que corroía nossa vida cívica e impedia a construção da Nação. A desigualdade é a escravidão de hoje, o novo câncer que impede a constituição de uma sociedade democrática.

José Murilo de Carvalho, Cidadania no Brasil. O Longo Caminho.

RESUMO

A inserção profissional diz respeito a fase de ingresso no mercado de trabalho e representa uma passagem do tempo de formação para o tempo de atuação profissional. Para muitos jovens essa transição acontece dentro de suas expectativas, porém para outros a dificuldade de conseguir um trabalho e de se estabelecer em sua área de formação pode ser intensificada. Dada a relevância desse momento tanto para a vida profissional quanto para o efetivo acompanhamento do trabalho formativo desenvolvido por instituições de educação, esta pesquisa teve como objetivo analisar como tem se dado a inserção profissional dos egressos com deficiência formados em Cursos de Graduação da UFRB no mercado do trabalho. Destaca-se que a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) em seus 16 anos de atividade já qualificou muitos jovens preparando-os para o mercado do trabalho, embora tenha sido localizado apenas um estudo sobre inserção profissional dos egressos de um Curso específico dessa instituição. Desta forma, um estudo sobre egressos com deficiência, público-alvo desta pesquisa, poderá possibilitar o conhecimento dessa realidade e contribuir para a construção de políticas institucionais voltadas ao acompanhamento desse público. Para desenvolvimento do trabalho optou-se por uma pesquisa tipo exploratória, com abordagem qualitativa e, para o levantamento dos dados, utilizou-se como instrumentos o questionário e a entrevista, sendo realizada análise de conteúdo na discussão dos dados. Foram localizados um total de 15 egressos com deficiência dos cursos de graduação da UFRB, sendo que oito participaram desta pesquisa. Os resultados da investigação demonstram que três participantes não exercem atividade remunerada, sendo que um está cursando o segundo ciclo da graduação; dois são servidores públicos; um desistiu de atuar em sua área de formação devido às barreiras enfrentadas e os demais estão em exercício profissional, dentro ou fora da área de formação. Os dados também indicam que para esse público com deficiência exercer atividade na área de qualificação tem desafios adicionais, quer por barreiras existentes; baixos salários ofertados; regras trabalhistas rígidas; ou devido à práticas de capacitismo institucional. Os participantes afirmam que, no âmbito geral, observam uma evolução socioeconômica após a conclusão da Graduação, contudo reconhecem que são muitos os desafios até que consigam uma empregabilidade consolidada. A pesquisa sinalizou que instituições, empresas e até mesmo órgãos públicos não possuem o conhecimento necessário no trato de empregados com deficiência, não cumprem a legislação vigente e não se preparam ao contratar um empregado com deficiência física, sensorial ou intelectual. Com base nesses achados foi elaborado o produto final desta Dissertação que traz orientações aos empregadores de profissionais com deficiência.

Palavras chaves: pessoa com deficiência; egressos de curso de graduação; barreiras no exercício profissional; e acessibilidade laboral.

ABSTRACT

Professional insertion refers to the stage of entry into the labor market and represents a passage from the time of training to the time of professional activity. For many young people this transition happens within their expectations, but for others the difficulty of getting a job and establishing themselves in their area of training can be intensified. Given the relevance of this moment both for professional life and for the effective monitoring of the training work carried out by educational institutions, this research aimed to analyze how the professional insertion of graduates with disabilities trained in UFRB Undergraduate Courses has taken place in the market. It is noteworthy that the Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) in its 16 years of activity has already qualified many young people preparing them for the job market, although only one study on the professional insertion of graduates of a specific course of this institution. In this way, a study on graduates with disabilities, the target audience of this research, may make it possible to know this reality and contribute to the construction of institutional policies aimed at monitoring this audience. For the development of the work, an exploratory type of research was chosen, with a qualitative approach and, for the data collection, the questionnaire and the interview were used as instruments, with content analysis being performed in the data discussion. A total of 15 egresses with disabilities from the UFRB undergraduate courses were located, eight of whom participated in this research. The results of the investigation show that three participants do not have a paid job, and one is in the second cycle of graduation; two are public servants; one gave up working in his/her training area due to the barriers faced and the others are in professional practice, inside or outside the training area. The data also indicate that for this public with disabilities, exercising activity in the area of qualification has additional challenges, whether due to existing barriers; low salaries offered; strict labor rules; or due to practices of institutional capacityism. Participants say that, in general, they observe a socioeconomic evolution after graduation, however they recognize that there are many challenges until they achieve a consolidated employability. The survey indicated that institutions, companies and even public bodies do not have the necessary knowledge in dealing with employees with disabilities, do not comply with current legislation and are not prepared to hire an employee with a physical, sensory or intellectual disability. Based on these findings, the final product of this dissertation was prepared, which provides guidance to employers of professionals with disabilities.

Keywords: disabled person; graduates of undergraduate courses; barriers in professional practice; and labor accessibility.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Taxa de desemprego no Brasil, FGV 1981 a 2020.....	34
Figura 2 Evolução das matrículas na graduação no Brasil INEP/2019.....	36
Figura 3 Contratação de empregados por tipo de deficiência RAIS, 2019.....	39
Figura 4 Dados da população brasileira por tipo de deficiência IBGE.....	39
Figura 5 Cursos de Graduação com maiores números de matrículas INEP, 2019.....	46
Figura 6 Possibilidades de Classificação das matrículas por NEE.....	61
Figura 7 Porcentagem de matrícula em curso de graduação no Brasil por gênero INEP 2017.....	61
Figura 8 Matrículas na Graduação no Brasil por NEE.....	65
Figura 9 Prótese auditiva de implante coclear e convencional.....	66
Figura 10 Exercício de atividade remunerada por egressos, com deficiência, da UFRB.....	71
Figura 11 Experiência profissional na área da graduação da UFRB.....	73
Figura 12 Relação entre a condição de deficiência e dificuldade de inserção profissional no mercado de trabalho.....	79
Figura 13 Padrão ABNT para escadas.....	99
Figura 14 Pista tátil.....	99

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 Cursos de graduação da UFRB por Centro de Ensino, 2022.....	17
Quadro 2 Aspectos intrínsecos da inserção profissional.....	33
Quadro 3 Dissertações de Mestrados profissionais sobre inserção profissional de pessoas com deficiência no período 2015-2020.....	51
Quadro 4 Dissertações e Teses sobre egressos com deficiência de curso de qualificação profissional e seu ingresso ao mundo do trabalho, Brasil - 2015-2020.....	54
Quadro 5 Dados sobre os egressos com deficiência da UFRB.....	62
Quadro 6 Tipos de deficiência de egressos da graduação da UFRB.....	64
Quadro 7 Resultado do contato com os egressos.....	65

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comissão de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CCAAB	Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas
CFP	Centro de Formação de Professores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
EAD	Educação à Distância
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MEC	Ministério da Educação
NEE	Necessidades Educacionais Especiais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PARFOR	Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica
PNE	Plano Nacional de Educação
PROUNI	Programa Universidade para Todos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão das Atividades Acadêmicas
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDA	Transtorno de Déficit de Atenção
TDAH	Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TI	Tecnologia da Informação

UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
2 INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	26
2.1. REVISITANDO AS DISCUSSÕES SOBRE A INSERÇÃO PROFISSIONAL	27
2.2. RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO, TRABALHO EMPREGO E OCUPAÇÃO.....	41
2.3. INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS, COM DEFICIÊNCIA, DE CURSOS DE GRADUAÇÃO: UMA REVISÃO DE LITERATURA.....	50
3 A TRILHA METODOLÓGICA DA INVESTIGAÇÃO.....	58
3.1. A OPÇÃO PELA PESQUISA EXPLORATÓRIA.....	58
3.2. DISPOSITIVOS UTILIZADOS NA PESQUISA.....	59
3.3. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	60
4 INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB.....	70
4.1. INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB NO MERCADO DE TRABALHO.....	71
4.1.1 Inserção profissional na área de formação.....	71
4.1.2 Relação entre as atividades desenvolvidas no contexto laboral e a formação.....	76
4.1.3 Tempo entre a conclusão da graduação e a inserção no mercado de trabalho.....	78
4.1.4 Relação entre a condição de deficiência e a inserção no mercado de trabalho.....	80
4.2. DESAFIOS DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB NO MERCADO DE TRABALHO..	83
4.3. PREPARO DA INSTITUIÇÃO CONTRATANTE PARA ASSEGURAR AS CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE.....	95
4.4. PERCEPÇÕES SOBRE A CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA E A ATIVIDADE PROFISSIONAL.	1000
4.5 PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB.....	102
4.6 INDICAÇÕES PARA MELHORIA DA ACESSIBILIDADE NO CONTEXTO LABORAL.....	106
5 CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE NO CONTEXTO LABORAL: CADERNO DE ORIENTAÇÕES PARA INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA.....	111
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	123

REFERÊNCIAS.....	127
APÊNDICES.....	137
ANEXO.....	146

1 INTRODUÇÃO

A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Autarquia Federal da área de Educação Superior vinculada ao Ministério da Educação (MEC), criada em 29 de julho de 2005, através da Lei nº 11.151, tem por “objetivo ministrar Ensino Superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento e promover extensão universitária” (BRASIL, 2005, p.1).

Atualmente, a UFRB possui 07 (sete) Centros de Ensino localizados em 06(seis) municípios com um *Campus* cada, exceto o município de Cruz das Almas, onde fica localizada a sua sede (Reitoria) e mais dois Centros de Ensino. Os municípios que possuem Centros de Ensino da UFRB são, além do já citado, Amargosa, Santo Antônio de Jesus, Santo Amaro, Feira de Santana e Cachoeira. Cada Centro de Ensino atua com cursos de uma determinada área do conhecimento, conforme Quadro 1.

QUADRO 1. Cursos de Graduação da UFRB por Centro de Ensino, 2022

CENTRO DE ENSINO	CURSO DE GRADUAÇÃO
Centro de Artes e Letras (CAHL) - Campus Cachoeira	Cursos de Bacharelados: <ul style="list-style-type: none"> • Artes Visuais • Ciências Sociais • Cinema e Audiovisual com Ênfase em Documentário • Comunicação Social – Jornalismo • Museologia • Publicidade e Propaganda • Serviço Social Cursos de Licenciaturas: <ul style="list-style-type: none"> • Artes Visuais • Ciências Sociais • História Curso Superior de Tecnologia: <ul style="list-style-type: none"> • Gestão Pública
Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB) - Campus Cruz das Almas	Cursos de Bacharelados: <ul style="list-style-type: none"> • Agronomia • Biologia • Engenharia de Pesca • Engenharia Florestal • Interdisciplinar em Ciências Ambientais* • Medicina Veterinária • Zootecnia Curso de Licenciatura: <ul style="list-style-type: none"> • Biologia Cursos Superiores de Tecnologias:

	<ul style="list-style-type: none"> • Agroecologia • Gestão de Cooperativas
Centro de Ciências da Saúde (CCS) - Campus Santo Antônio de Jesus	<p>Cursos de Bacharelados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermagem • Interdisciplinar em Saúde* • Medicina • Nutrição • Psicologia
Centro de Cultura, Linguagens e Tecnologias Aplicadas (CECULT) - Campus Santo Amaro	<p>Curso de Bacharelados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interdisciplina em Cultura, Linguagens e Tecnologias Aplicadas* <p>Cursos de Licenciaturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interdisciplinar em Artes • Música Popular Brasileira <p>Cursos Superiores de Tecnologias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artes do Espetáculo • Políticas e Gestão Cultural • Produção Musical
Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CETEC) - Campus Cruz das Almas	<p>Cursos de Bacharelado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciências Exatas e Tecnológicas* • Engenharia Civil • Engenharia de Computação • Engenharia Elétrica • Engenharia Mecânica • Engenharia Sanitária e Ambiental • Física • Matemática <p>Cursos de Licenciaturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matemática (Educação à Distância - EAD)
Centro de Tecnologia em Energia e Sustentabilidade (CETENS) - Campus Feira de Santana	<p>Cursos de Bacharelados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engenharia de Energia • Engenharia de Materiais • Engenharia de Produção • Engenharia de Tecnologia Assistiva e Acessibilidade • Interdisciplinar em Energia e Sustentabilidade* <p>Cursos de Licenciaturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educação do Campo com Habilitação em Ciências da Natureza • Educação do Campo com Habilitação em Matemática • Pedagogia com Ênfase em Educação do Campo <p>Curso Superior de Tecnologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnologia em Alimentos
Centro de Formação de Professores (CFP) - Campus Amargosa	<p>Cursos de Licenciaturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educação do Campo com Habilitação em Ciências Agrárias • Educação Física • Filosofia

	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Letras com Habilitação em Libras ou Língua Estrangeira • Matemática • Pedagogia • Pedagogia PARFOR (Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica) • Química <p>Curso Superior de Tecnologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agroecologia¹
--	---

Fonte: Elaboração própria com base em dados da instituição, 2022.

* Cursos de primeiro ciclo com uma formação sobre a área de conhecimento e o segundo ciclo a ser escolhido após primeira diplomação, portanto não têm como objetivo a preparação para ingresso no mercado de trabalho.

A UFRB possui na Pós-graduação 10 cursos de especialização *lato sensu*, três de cursos de residência e 21 cursos *stricto sensu*, sendo 19 Mestrados e dois Doutorados. Na Graduação são 33 Bacharelados, 23 Licenciaturas e 8 Cursos Superiores de Tecnologia. Os dados de matrículas mais atualizados, segundo dados disponíveis na página da Pró Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da referida Universidade, indicam que no Semestre Letivo de 2020.2 havia 7.963 matrículas em Cursos de Graduação e 849 matriculados na Pós-graduação *stricto sensu*. Os dados da Pós-graduação *lato sensu* não estavam disponíveis.

No ano de 2019 a UFRB formou 297 alunos em seu primeiro semestre e 300 no segundo semestre em seus cursos de Graduação. Já nos cursos de Mestrado e Doutorado 105 discentes concluíram no ano de 2020. Esses números representam profissionais das mais diversas áreas da Saúde, Educação, Cultura, de Engenharias, da área Agrônoma, área Social, de Artes entre outras, sendo qualificados e liberados ao mercado de trabalho.

Porém, apesar de toda essa mão de obra preparada para ser inserida no mercado de trabalho, a instituição não dispõe de estudos amplos sobre egressos, sendo encontrado apenas um estudo com egressos de curso de Graduação realizado por Silva (2018). Em seu estudo, específico do Curso de Licenciatura em Biologia, Silva (2018) concluiu que apenas nove de 27 participantes atuavam como professor, apesar de 81% ter afirmado que pretendia lecionar. A pesquisa concluiu que os participantes tinham expectativas negativas quanto ao mercado por motivos como baixos salários, desvalorização da carreira do magistério, falta de concurso público e questões familiares.

¹ Este curso foi ofertado em única turma através de edital do Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária (PRONERA).

A escassez de pesquisa do tema na instituição em questão justifica a importância desta pesquisa que visa contribuir com essa lacuna na UFRB, principalmente porque,

A pesquisa com egressos é fonte de informação para o conhecimento da qualidade dos Cursos de Graduação da Universidade, sendo que com os dados oferecidos pelos egressos é possível dimensionar e avaliar a contribuição e o retorno que está dando para a sociedade, bem como o papel que desempenha na qualificação de profissionais para o Mercado de Trabalho (LOUSADA e MARTINS, 2005 apud KNABEM, 2016, p.40).

O acompanhamento de egressos é essencial na busca por melhoria do desempenho da Universidade. Importante afirmar que, embora o conceito de egresso possa estar relacionado a saída ou afastamento², para fins desta dissertação este conceito relaciona-se a ex-alunos que concluíram cursos de Graduação da UFRB, fechando, assim, essa etapa de um ciclo formativo.

Com base em Lousada e Martins (2005), entende-se que numa universidade pública o acompanhamento de egressos permite também avaliar o desempenho da Universidade, possibilitando à sociedade conhecer mais o resultado de seu trabalho que servirá para o aprimoramento de suas ações, pois infere-se que o egresso possui um rico conhecimento da Instituição na qual estudou. Assim, certamente uma pessoa que permaneceu, em média, quatro anos e meio numa Universidade teve oportunidade de conhecê-la bem e, portanto, tem conhecimento suficiente para avaliar a qualidade do curso concluído, a situação das instalações físicas, a compatibilidade entre currículo cursado e o desenvolvimento profissional.

Em vista disso, o acompanhamento de egresso é previsto em diversas legislações, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) em seu artigo 43, inciso II, o qual afirma que a finalidade da Educação Superior é “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em Setores Profissionais e para a participação no desenvolvimento da Sociedade Brasileira e colaborar na sua formação contínua”. (BRASIL, 1996). A previsão da formação continuada dos diplomados insere-se como uma ação de acompanhamento.

Outro documento que prevê acompanhamento de egresso é o Instrumento de Avaliação Externa Institucional disponibilizado pelo Ministério da Educação, por meio do INEP, para avaliação de Cursos de Graduação por intermédio do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). O referido instrumento, criado em 2014, possui

² Segundo o Minidicionário da Língua Portuguesa de Evanildo Bechara, egresso significa “que saiu ou se afastou”.

cinco eixos, sendo o terceiro o de Políticas Acadêmicas no qual analisam-se os elementos constitutivos das práticas de Ensino, Pesquisa e Extensão. Este eixo inclui Política de Atendimento aos Discentes, enfatizando a relação entre as políticas acadêmicas, a comunicação com a Sociedade (INEP, 2014). Apesar do eixo ser denominado “Política de Atendimento aos Discentes”, está explícito no item 9.3 da Portaria 300 de 30 de janeiro de 2006 do Ministério da Educação (MEC), a necessidade de que as instituições tenham políticas destinadas aos discentes e egressos.

Nessa direção, no âmbito interno da UFRB, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2030 prevê que “o acompanhamento dos concluintes possa destacar aspectos referentes aos Cursos oferecidos pela UFRB, a partir das expectativas sociais e mercadológicas, contribuindo para o aperfeiçoamento dos Projetos Pedagógicos”. (UFRB, 2019, p.78).

Ressalte-se que uma política de efetivo acompanhamento de egresso pode abranger objetivos diversos que vão desde avaliação da instituição; autoavaliação por parte dos egressos; construção de indicadores institucionais; avaliação do curso quanto às demandas de atuação profissional do egresso; identificação de demanda nas áreas de ensino, pesquisa e extensão; divulgação de oportunidade de trabalho; criação de políticas de pós-permanência relativas ao acesso a biblioteca e outros ambientes da instituição, incentivo a participação em atividade de extensão e ações que visem o cumprimento dos objetivos de criação da instituição. Destaca-se, dentre as instituições que possuem política de acompanhamento de egressos, o Instituto Federal de Brasília (IFB, 2018).

Ante o exposto é notória a importância de uma política de egressos, dentre outros aspectos, para garantia de controle da qualidade dos cursos da instituição e detecção de aspectos para investimento em eventuais melhorias e/ou alterações necessárias. Conforme se vê na citação abaixo, essa avaliação, tanto por parte da própria instituição como do público-alvo e da sociedade, é o que traz maior credibilidade aos resultados.

As pesquisas envolvendo egressos, são muito importantes, por possibilitar obtenção de uma avaliação das instituições de ensino e dos cursos ofertados de forma eficaz e isso pelo fato de ser uma avaliação direta com quem obteve uma formação, além de poder ser complementada com colaboradores internos (administradores) e externos grupos sociais e sociedade de modo geral, de forma que elas possam obter um *feedback* das ações direcionadas ao ensino e consigam elaborar um planejamento eficaz, realizar correções e promover ajustes necessários em suas políticas, direcionadas à educação à luz das necessidades e especificidades do futuro egresso e o perfil adequado para uma formação para o mundo do trabalho e requisitos de formação mais requeridos pelos empregadores (MACHADO, 2010 apud OLIVEIRA, 2018, p. 5).

Para melhor compreensão da importância do acompanhamento de egressos, uma Pesquisa realizada em 2019 pelo Instituto SEMESP, entidade que representa mantenedoras de instituições de ensino superior do Brasil, indicou que pelo menos 29,5% dos egressos de Graduação em até três anos após formação, ainda não haviam ingressado no mercado de trabalho. E, dentre os que concluíram seus cursos de graduação há mais de três anos, 8,8% ainda não haviam ingressado no mercado de trabalho.

Nessa direção uma reportagem do Jornal G1, de 06 de dezembro de 2019, indica o desemprego de quase 4 milhões de trabalhadores com curso superior completo, o equivalente a, aproximadamente, 6% da população ativa para o trabalho. A reportagem ainda aponta taxas cada vez maiores de trabalhadores que aceitam função inferior à sua qualificação.

Se os dados se mostram desfavoráveis à comunidade em geral, para uma pessoa com deficiência a situação tende a se agravar pois, além de enfrentar todas as dificuldades que as demais pessoas, ainda enfrentam diversas barreiras presentes na sociedade que dificultam ou impedem o exercício de um direito fundamental: ingressar no mercado³ de trabalho.

Exercendo o cargo de Assistente Social, na área de assistência estudantil, do Campus Amargosa da UFRB tenho⁴ percebido que a assistência estudantil de uma Instituição de Educação Superior tem como principal atribuição contribuir para minimizar as desigualdades sociais que interferem na vida acadêmica que podem ser expressadas principalmente pela evasão, baixo desempenho, retenção e abandono. No caso dos egressos, as principais expressões são o desemprego, subemprego e informalidade.

Nesse exercício profissional, o atendimento a diversos estudantes com deficiência possibilitou o acompanhamento de sua trajetória acadêmica e das dificuldades enfrentadas no percurso em virtude da existência de barreiras que dificultam o exercício de seus direitos, a exemplo da: falta de acessibilidade a alguns espaços; escassez na oferta de recursos de tecnologia assistiva; necessidade de formação continuada dos profissionais para atendimento adequado, dentre outras.

Por outro lado, foi possível notar que é comum existirem estudantes que se aproximam da integralização curricular e não têm perspectiva do que fazer na vida após a conclusão do curso universitário. Alguns, inclusive, após a diplomação buscaram emprego em outra área diferente de sua qualificação profissional, por falta de opções.

³ A diferença conceitual entre mundo do trabalho e mercado de trabalho será abordada na segunda seção desta dissertação.

⁴ Ao narrar sobre minha implicação com a temática optei pela escrita na primeira pessoa do singular.

Tais vivências profissionais suscitaram reflexões e inquietações que me levaram para delinear, em conjunto com minha orientadora, este objeto de estudo: inserção profissional de egressos com deficiência dos Cursos de Graduação da UFRB, sendo elaborada a seguinte questão norteadora: Como tem se dado a inserção profissional dos egressos com deficiência dos Cursos de Graduação da UFRB no mercado de trabalho?

Com base nessa questão foi delineado como objetivo geral: analisar a inserção profissional dos egressos com deficiência dos Cursos de Graduação da UFRB no mercado de trabalho. Para alcance deste intento, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: 1. Identificar os egressos com deficiência dos Cursos de Graduação da UFRB e o campo de sua atuação profissional. 2. Discorrer, a partir da percepção dos egressos com deficiência da UFRB, sobre a compatibilidade entre as atividades profissionais desenvolvidas por eles e o perfil profissiográfico dos Cursos de origem. 3. Relacionar as perspectivas profissionais e os desafios enfrentados pelos egressos com deficiência em seu ambiente de trabalho. 4. Organizar, a partir das falas dos egressos, um Caderno de Orientações aos Empregadores de Pessoas com Deficiência sobre condições de acessibilidade no contexto laboral.

Como procedimento metodológico realizou-se uma pesquisa de cunho exploratório, de abordagem qualitativa, com utilização de questionário e entrevista como instrumentos para levantamento dos dados. A discussão dos dados foi feita com base na análise de conteúdo, buscando ampliar o conhecimento sobre a complexidade da inserção profissional de egressos de cursos superiores, com deficiência, no mercado de trabalho.

Localizar egressos costuma ser desafiador, pois é uma categoria que concluiu o curso de graduação e, ao ingressar no mercado de trabalho, não têm motivo para manter contato com a Universidade. Durante as tentativas de contato com os egressos com deficiência desafios se impuseram e precisaram ser contornados. Dentre os desafios destacam-se: (i) a ausência de uma política institucional de acompanhamento de seus egressos; (ii) a existência de dados/contatos desatualizados; (iii) os efeitos da crise de Pandemia de COVID-19, que assolou o Mundo à partir do início do ano de 2020, que impôs a realização de entrevistas por meio remoto.

Embora se reconheça que o resultado final desta pesquisa sofreu impacto da pandemia do Covid-19 que assolava o país no período em que o trabalho de campo foi realizado, pois alguns egressos admitiram que a situação de desemprego tinha relação direta com as restrições decorrentes da Pandemia, que restringia a circulação de pessoas, é incontestável que a inserção profissional da pessoa com deficiência e sua permanência no mercado de trabalho continua cheia de obstáculos. A Constituição Cidadã de 1988, a Lei Brasileira de Inclusão nº

13.146/2015, o Decreto nº 5296/2004 que dispõe sobre Acessibilidade, as Declarações Internacionais sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, como por exemplo, a de Jomtien, na Tailândia e Salamanca, na Espanha, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outras legislações, até mesmo Estaduais e Municipais, não têm sido suficientes para acabar com a opressão que sempre viveram e até hoje vivem, as pessoas com algum tipo de deficiência.

Com vistas a discorrer sobre a temática pesquisada, este texto dissertativo foi dividido em 5 seções. Esta primeira seção traz uma apresentação da problemática, dos objetivos, metodologia, dando realce para a importância do estudo sobre egressos.

A segunda seção foi dedicada a explicar o conceito de inserção profissional, citando seus aspectos intrínsecos que influenciam ou impactam a vida dos egressos de cursos superiores. Ademais são apresentados obstáculos ao ingresso no mercado de trabalho, em especial do público-alvo desta pesquisa: as pessoas com deficiência. Nesta seção ainda são discutidos conceitualmente a relação entre formação, trabalho, emprego e ocupação, defendendo-se que a formação deve ir em direção ao exercício da cidadania e não apenas à preparação de mão de obra para o mercado. Por fim é feita uma revisão de literatura sobre a temática a partir do Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES).

A terceira seção foi dedicada ao percurso metodológico da pesquisa, justificando-se as opções pelo caráter exploratório, pela abordagem qualitativa, e o que levou à escolha dos dois instrumentos para levantamento de dados, além de apresentar a metodologia utilizada para discussão e análise dos dados. Ainda nesta seção é feita a caracterização dos participantes da pesquisa.

A quarta seção traz os dados levantados a partir dos questionários e entrevistas, abordando a compatibilidade entre as atividades profissionais desenvolvidas pelos participantes e o perfil profissiográfico do curso de origem. Igualmente são apresentados os desafios e barreiras vivenciadas pelos egressos com deficiência e suas eventuais consequências no mundo do trabalho. Na sequência ainda são abordadas sugestões de acessibilidade para o ambiente laboral.

A quinta seção traz o produto elaborado a partir dos resultados da pesquisa, isto é, um Caderno de Orientações aos Empregadores de Pessoas com Deficiência sobre condições de acessibilidade no Contexto Laboral. Nesta seção buscou-se um resultado prático, esperando que este estudo não permaneça fechado dentro dos muros da Universidade ou que sirva

apenas como referencial de novas pesquisas, mas que também contribua com a transformação social, apontando para a solução dos problemas encontrados.

Por fim são trazidas às considerações finais que retoma discorre sobre a resposta à questão norteadora da Pesquisa.

2 INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO

Esta seção foi dedicada a discussão do conceito de inserção profissional, assim como a menção de obstáculos ou desafios impostos pela sociedade à inserção no mercado de trabalho, em especial da pessoa com deficiência. Para se compreender essa discussão é necessário retomar alguns conceitos prévios que permitem um melhor entendimento sobre a questão, principalmente a distinção conceitual entre mundo do trabalho e mercado de trabalho.

De acordo com Figaro (2008), o conceito de mundo do trabalho envolve os fatores relacionados a atividade humana do trabalho, isto é, aquela atividade que “permite ao sujeito criar algo em benefício do outro e de si mesmo, a partir de prescrições consolidadas no conhecimento instituído (leis, ciência, normas) e da criação/inação do conhecimento investido (experiência pessoal)”. (FIGARO, 2008, p. 92)

Dentre os fatores que envolvem o mundo do trabalho tem-se: o contexto em que a atividade é desenvolvida, as normas que orientam as relações de trabalho, os resultados dessas relações, os discursos e relações de comunicação produzidos, as técnicas e tecnologias que envolvem o trabalho, as culturas construídas nos ambientes laborais, as identidades produzidas e suas subjetividades (FIGARO, 2008). Todos esses fatores são decorrentes das relações que se estabelecem a partir da atividade humana do trabalho e, de certa forma, repercutem as relações estabelecidas na sociedade. Nesse sentido,

O mundo do trabalho é uma categoria ampla, difusa e complexa [...] porque possibilita congrega conceitos como trabalho, relações de trabalho, vínculo empregatício, mercado de trabalho, salário, tecnologia, troca, lucro, capital, organizações, controle, poder, sociabilidade, cultura, relações de comunicação. (FIGARO, 2008, p. 93)

Isso significa que o conceito de mundo do trabalho é muito mais amplo que o conceito de mercado de trabalho. Este está circunscrito à relação entre a oferta (vagas) e demanda (trabalhadores) de atividades remuneradas. Essa relação entre oferta e demanda pode oscilar a depender de situações de crises ou de momentos de desenvolvimento econômico e a oscilação está diretamente relacionada ao desemprego e a remuneração. Por isso, em momentos de crise econômica vivencia-se uma redução do mercado de trabalho formal, que assegura os direitos ao trabalhador, e, conseqüentemente, a ampliação do mercado informal que não produz vínculos empregatícios e, portanto, não assegura direitos.

Nas sociedades capitalistas, a lógica de funcionamento do mercado de trabalho é regida pelo capital, pelo foco no aumento do lucro. Ao trabalhador, não resta outra opção além de vender sua capacidade de trabalho. “O capitalista, comprador dessa mercadoria especial, que é a força de trabalho, a detém por um tempo estabelecido e tudo que o trabalhador produz dentro desse intervalo de tempo não lhe pertence, é perda de si porque pertence a outro” (MUNIZ, 2019, p.19). Dessa forma, a força de trabalho torna-se uma mercadoria valiosa na medida em que ela produz riqueza para o capital. Essa busca pelo lucro impõe exigências por parte do empregador relacionadas, principalmente, a eficiência na produtividade.

Nesse sentido, a formação educacional é compreendida socialmente como de grande importância para colocação no mercado de trabalho formal, principalmente para pessoas em situação de vulnerabilidade, como, muitas vezes, é o caso da pessoa com deficiência. Essa formação deve ser voltada para fomentar o exercício da cidadania, porém o que se observa é que as práticas educativas ao longo dos anos tem estado mais à serviço do capital do que da cidadania. Assim, consideram-se os desafios educacionais de uma formação que venha a garantir condições pessoais e profissionais para o exercício da cidadania diante de um mercado cada vez mais exigente de qualificação, com oferta de um menor número de vagas, com condições de trabalho mais precárias. Esse cenário acaba por construir uma falsa atribuição de culpabilidade, pois repassa a responsabilidade do desemprego aos candidatos à vaga.

Para discussão dessas questões esta seção está subdividida em uma revisão conceitual sobre inserção profissional, bem como aborda-se as relações entre formação, trabalho, emprego e ocupação e, por fim, é feita uma revisão de literatura sobre a temática em estudo: a inserção profissional de egressos, com deficiência, de cursos de graduação.

2.1. REVISITANDO AS DISCUSSÕES SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL

O trabalho é um direito social e fundamental a todos os seres humanos. Todas as pessoas e, de modo especial, os jovens que ingressam num curso de qualificação profissional, geralmente o fazem com o fito de ingressar no mercado de trabalho. Pois é através do trabalho que se consegue emancipação financeira. Porém, nem todos conseguem sua inserção profissional no mercado de trabalho por diversas causas, dentre elas a escassez de vagas devido às diversas transformações na economia ao longo dos anos.

As últimas décadas do século XX e o início do século XXI foram marcados por mudanças estruturais no cerne do processo produtivo em virtude de grandes transformações tecnológicas, culturais, sociais e políticas. A economia mundial passou a apontar novas tendências com base na demanda do mercado, exigindo uma reestruturação direta ou indireta nas organizações dos modelos de gestão e nos processos produtivos. Dessa forma, as relações de trabalho foram sensivelmente modificadas, gerando um novo perfil ao profissional do mundo contemporâneo e, como consequência, as características de exclusão econômica e social do sistema capitalista foram acentuadas, especialmente no Brasil, país cuja estrutura social é historicamente desigual e excludente. (PIMENTEL, 2007, p.12).

Reestruturações nos sistemas produtivos buscando aumento da produção e redução dos custos associado a outros fatores como a baixa escolarização da população, falta de competitividade da indústria nacional ampliaram o desemprego e, conseqüentemente dificultaram a inserção profissional no mercado do trabalho ao longo dos anos.

De acordo com Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012), o termo “inserção profissional” passou a ser utilizado na França na década de 1970, referindo-se a entrada na vida ativa. Os primeiros estudos do tema referenciado, estão centrados nas condições em que se dá esse ingresso na vida ativa de jovens desfavorecidos.

A entrada na vida ativa entendida como o início, o princípio de uma vida profissional é o significado que melhor corresponde à perspectiva privilegiada pelos estudos na França na década de 1960, sendo uma das linhas de investigação que orienta os trabalhos produzidos nas condições em que ocorre a entrada na vida ativa dos jovens operários mais desfavorecidos. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p.3).

Sendo assim, pode-se afirmar que o termo inserção profissional teve sua origem diretamente ligada às transformações na sociedade que afetaram os meios de produção nos anos 70, em que os poderes públicos precisaram dar resposta à camada mais vulnerável da população diante da dificuldade quanto à passagem dos sistemas de ensino ao mercado de trabalho. Nesse sentido, Pimentel (2019, p.26) complementa que

a inserção profissional emerge como tema de interesse para estudos nas áreas de Educação e Sociologia do Trabalho a partir da década de 1970, na qual instaurou-se a chamada “crise dos empregos”, momento em que a linearidade entre os espaços de educação e trabalho é rompida.

Neste período histórico, década de 1970, de crise petrolífera mundial, reestruturação produtiva, avanço da tecnologia dentre outros fatores, a inserção profissional no mercado de trabalho tornou-se mais conturbada porque a formação não mais garantia emprego imediato, causando tensões sociais. Assim, os estudos sobre a inserção profissional buscavam solução para a crise de desemprego instalada. Hoje, mais de meio século após o início dessas

discussões, observa-se que o desafio se mantém, pois a conclusão de uma formação não assegura o ingresso na vida profissional.

Segundo Teixeira e Gomes (2004 apud BORDIGNON, 2021, p. 18) “um dos principais problemas que os recém-formados encontram, é a dificuldade para ingressar no mercado de trabalho da profissão que escolheram. Pois, o diploma universitário já não é mais a garantia de um emprego ou de sucesso como profissional autônomo”.

As barreiras para inserção profissional repercutem na criação de outros fenômenos, como por exemplo a redução do tempo de vida ativa e a ampliação do tempo formativo em cursos de aperfeiçoamento ou de pós-graduação.

Em uma sociedade em que há uma decomposição do modelo de vida centrado sobre o trabalho – o que não é sinônimo de negar sua centralidade, mas sim de reconhecer que o trabalho e seus derivados tornaram-se um “bem” escasso –, o período da vida ativa diminui (entrada tardia e a saída antecipada do mercado de trabalho), ao mesmo tempo em que o da formação se alonga, seja por causa da referida massificação escolar e/ou das crescentes demandas por qualificação em um cenário de forte desemprego. (TARTUCE, 2007, p.105).

A autora chama atenção também aos impactos sofridos na sociedade em que o mercado exige cada vez mais do trabalhador, embora ofereça menos oportunidades. Em decorrência disso, “a crescente escolarização e a simultânea dificuldade de inserção no mercado de trabalho contribuem para o adiamento da saída da casa dos pais”. (TARTUCE, 2007, p.106). Tais mudanças têm causado diversas alterações na sociedade, pois, com receio do desemprego, ampliam-se os anos de estudos e atrasa-se a formação de outros núcleos familiares.

A exigência cada vez maior por qualificação profissional conduz os espaços educativos

para uma concepção produtivista, com o intuito de desenvolver em cada pessoa um “banco ou reserva de competências” que garanta, de tal modo, a empregabilidade. Dessa forma, o papel econômico atribuído à educação “passa a ser a empregabilidade ou a formação para o desemprego” (FRIGOTTO, 2001, p. 10 apud PIMENTEL, 2007, p.21).

Desse modo, se por um lado as instituições educativas movimentam essa lógica produtivista do mercado, por outro lado o discurso da qualificação, ou de sua falta, repassa a responsabilidade do desemprego ao trabalhador, pois o contratante não tem interesse em

assumir a responsabilidade pela qualificação diante do exército de reserva qualificado à sua disposição.

Essa via de mão dupla entre formação e empregabilidade, acaba por promover uma correlação entre inserção profissional e exclusão social, como afirmam Charlot e Glasman, (1998).

A noção de inserção constitui, antes de tudo, uma noção de debate social e político, historicamente datado e semanticamente fluido, sendo de difícil separação da noção correlativa de exclusão que atribui uma visão de divisão particular do social: aqueles integrados ao emprego e à vida social e aqueles que são excluídos de ambos. (apud ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p.4).

Voltando ao conceito de inserção profissional, como a “busca de um emprego com relação direta com o curso realizado”, Vernières, (1997 apud ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p.5) afirma que esse “é o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa, ingressam em uma posição estável no sistema de emprego”.

Esse ingresso na vida laboral após a formação requer a transição escola-trabalho, porém exige novos saberes e, portanto, novas aprendizagens. Rocha-de-Oliveira (2012, p.3) parte da “ideia que a inserção profissional é um processo de fundamental importância, pois se trata da aprendizagem das relações de cada grupo dentro do ambiente de trabalho.” Assim, a inserção profissional ocorre com o exercício prático de atividades de uma determinada profissão em que o indivíduo desenvolve o aprendizado adquirido em ambientes anteriores, seja instituição de ensino, ambiente familiar ou outros.

Nesse sentido compreende-se a inserção profissional como um processo complexo, que pode sofrer influência de fatores externos e internos, e que se pauta na conquista do direito fundamental ao trabalho. Portanto, essa é uma temática que precisa ser estudada considerando-se esses fatores que lhe conferem dinamicidade.

Rocha e Gois (2010) destacam a complexidade da inserção profissional ao discorrer que este processo é “visto como um momento que altera o modo de vida do sujeito, sua localização no mundo e sua relação com os outros.” (apud OSTROVSKI e RAITZ, 2015, p.6). O sujeito ao ser inserido no mercado do trabalho adquire outras atribuições diárias e, conseqüentemente, é colocado diante de novos desafios, direitos e deveres.

Outro ponto importante a se destacar sobre a complexidade da inserção profissional está na questão do desenvolvimento humano, pois geralmente ocorre com jovens passando para fase adulta e nem sempre esse fenômeno é pacífico. Tartuce (2007, p. 115) afirma que “a

inserção como *problema social* nasceu vinculada à juventude”. Dubar afirma que,

a inserção, como transição, torna-se assim, um processo cada vez mais difícil, aleatório e doloroso, sobretudo para os jovens que saem da escola sem diploma ou com títulos escolares que se desvalorizam e que devem passar por uma formação pós-escolar que não desemboca necessariamente sobre empregos estáveis e necessita de estratégias cada vez mais complexas, (1998b, p.37 apud TARTUCE, 2007, p.115).

Ante o exposto, considera-se o fenômeno da inserção profissional realmente desafiador. Estudar, preparar-se, pensando no mercado de trabalho e após esse período passar por dificuldades sobre as quais não se tem controle presentes num cenário de alta de desemprego e precarização de relações de trabalho, em resumo, um cenário de constantes instabilidades e tendências negativas, torna essa transição um momento de enfrentamento de adversidades.

Por outro lado, ressalta-se que a inserção profissional é essencial na formação da identidade do trabalhador. Segundo pressupostos marxistas o homem se identifica, se reconhece, no produto do seu trabalho, portanto,

O trabalho ocupa um papel essencial na construção da subjetividade da mulher e do homem, pois algumas dimensões humanas – física, psíquica e social – são por ele englobadas, a identidade do trabalhador começa a ser formada desde cedo por meio da identificação com os modelos adultos e/ou pela via da inserção no mundo do trabalho. (PIMENTEL, 2007, p.13).

Importante refletir também sobre o papel do contratante nesse processo de inserção profissional devendo investir em condições de trabalho, formação continuada, enfim na valorização de seus profissionais. Cordeiro (2002) denomina esse investimento como inserção profissional qualificante na qual o empregador busca o estrito cumprimento do direito do trabalhador e dignidade humana e traz progresso ao trabalhador e conseqüentemente à empresa,

[...] aposta na valorização dos seus recursos humanos (nomeadamente através da preconização de políticas seletivas de proteção dos seus trabalhadores, da existência de contratos estáveis, da criação de condições de trabalho mais satisfatórias, da existência de políticas de formação intra empresa, de um sistema de progressão nas carreiras, com elementos salariais aliciantes etc.), contribuindo, assim, para o desenvolvimento das competências individuais e coletivas dos seus trabalhadores. (CORDEIRO, 2002, p.5).

Por outro lado, o autor identifica também um outro tipo de inserção profissional a qual denomina de não qualificante, isto é, baseada na precariedade das condições e relações de trabalho.

[...] existência de contratos precários, inexistência de políticas de formação dentro da empresa, sem um sistema de progressão nas carreiras claro e bem definido, com elementos salariais baixos, etc. -, fatores estes que contribuem para uma crescente desvalorização dos trabalhadores. (CORDEIRO, 2002, p.5).

A inserção profissional não qualificante é fortemente marcada somente pelo interesse no lucro, na busca pelos resultados, na produtividade, sem se preocupar com os meios, sem pensar no fator humano. Isso repercute negativamente em quem ingressa na atividade laboral e os desafios se tornam ainda maiores se forem trabalhadores com deficiência.

Com vistas a possibilitar uma maior aproximação dos profissionais em formação do mercado de trabalho, Ostrovski e Raitz (2015, p. 11) destacam a importância do estágio no processo de inserção profissional ao afirmar que, “a organização do estágio vem auxiliar na formação do Graduando na construção da relação teoria e prática, fortalecendo a formação para a prática profissional com competência, preparando para inserção no mercado de trabalho”.

Nessa direção, é importante que as instituições formadoras construam políticas formativas envolvendo os estágios, obrigatórios ou não. Com o fito de normatizar essas atividades formativa a Lei Federal n 11.788, de 25 de setembro de 2008, em seu artigo primeiro conceitua:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008).

O momento do estágio geralmente é o primeiro contato do educando com as práticas profissionais e, por isso, tem importância fundamental na sua preparação para o desenvolvimento de atividades laborais. É o momento em que o estudante começa a verificar como se operacionaliza na prática laboral o conteúdo estudado na sala de aula.

Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p.8) afirmam que “os estágios (obrigatórios ou não) [...] tornaram-se importantes meios de inserção profissional progressiva, estimulando

escolas e Universidades a ampliar sua prática”. Desse modo, este momento formativo se torna também “uma via de preparação para o mercado de trabalho” (ROCHA-DE-OLIVEIRA e PICCININI, 2012, p.8), pois possibilita as primeiras práticas, em ambiente profissional, essenciais à familiaridade com a profissão.

Nesse sentido, defende-se que um estágio de qualidade pode influenciar consideravelmente as escolhas individuais dos candidatos à vaga, escolhas essas que, certamente, facilitarão a inserção profissional.

Assim, as políticas de estágio devem ser cuidadosamente elaboradas pela instituição, pois o processo de saída de um curso de qualificação profissional e ingresso no mercado de trabalho pode sofrer impacto de diversos fatores que vão desde opções pessoais, falta de vagas, critérios de seleção, situação econômica do país/estado ou região no período, oferta de vagas em determinadas regiões e outros fatores que podem vir causar perda da identidade profissional do candidato ao ingresso em área diversa (Quadro 1).

Quadro 2 - Aspectos da inserção profissional

Aspectos do contexto sócio-histórico	Conjuntura econômica, estrutura demográfica e ocupacional de cada país ou região, níveis de formação e desenvolvimento tecnológico e industrial, classe social, raça, etnia e gênero.
Aspectos institucionais	Regulamentação de estatais, políticas públicas, políticas de recursos humanos das empresas, organizações profissionais, organizações que agenciam vagas e/ou fazem seleção e as instituições de ensino.
Aspectos individuais	Origem familiar, etnia, escolaridade, profissão dos pais, valores do trabalho considerados pela família, experiência profissional e expectativas profissionais.

Fonte: Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) apud Poletto, 2018, p. 31-32.

O quadro acima detalha fatores que podem influenciar o sucesso ou dificuldades na inserção profissional. É possível afirmar então que a facilidade ou obstáculos da entrada na carreira profissional podem sofrer impactos de aspectos que envolvem a conjuntura macroestrutural (crise ou desenvolvimento econômico da região, demanda por determinadas áreas), a conjuntura mesoestrutural (políticas institucionais) e microestruturais (características pessoais, religião, cultura, tradição, opções pessoais). A condição de deficiência situa-se, portanto, dentro dos fatores microestruturais que podem interferir na inserção profissional.

Esses fatores certamente produzem impacto na vida profissional de egressos de cursos de formação profissional. A pesquisa de mestrado realizada por Pimentel (2007), com

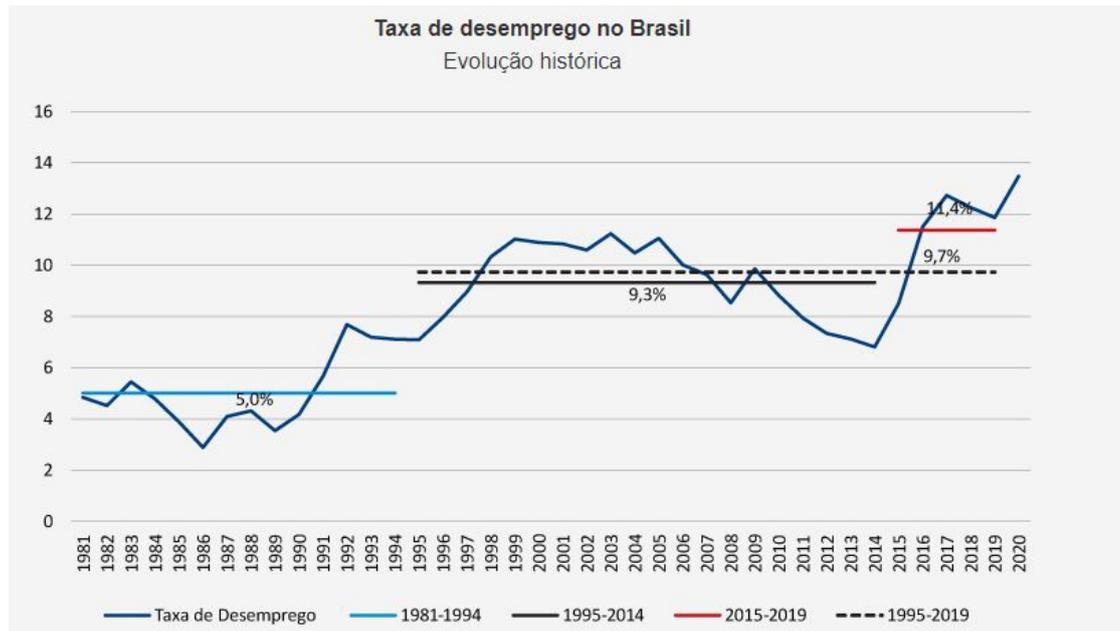
egressos do curso de Psicologia da UFSC sobre a inserção no mercado do trabalho, demonstrou alguns desafios e consequências do processo de inserção profissional.

O confronto das expectativas existentes logo após a formatura com as adversidades encontradas nas tentativas de inserção profissional marcou a subjetividade desses jovens de maneira impactante, na medida em que eles se depararam com as contradições no mundo atual do trabalho. As consequências subjetivas desse processo para a maioria desses jovens foram: o abalo da autoestima, ansiedade, depressão, desestruturação da identidade profissional, insegurança, angústia, medo frente ao futuro, vergonha e culpa. PIMENTEL, 2007, p.6)

A autora destaca ainda que, diante dos obstáculos enfrentados, os egressos utilizam estratégias para obter uma vaga no mercado de trabalho, por exemplo, prestar concurso público para sua área de formação ou outra que exija apenas o nível médio, envio de currículo via internet a empresas privadas, educação continuada e até trabalhos voluntários. A partir desses resultados, compreende-se melhor porque tantos jovens atuam em área diversa de sua qualificação, em virtude das dificuldades na inserção profissional em sua área de formação associada à necessidade de ingressar no mercado.

Por outro lado, Pimentel (2007, p.59) ainda afirma que “o número de egressos do Ensino Superior cresce a cada dia no Brasil, por outro lado, a oferta de empregos decai. Em outras palavras, o número de empregos é inversamente proporcional à quantidade de novos profissionais”. Tal afirmação pode ser comprovada nas figuras 1, que traz dados do aumento do desemprego de 1981 a 2020, e na figura 2 que demonstra o crescimento de vagas na graduação de 1980 a 2019.

Figura 1



Fonte: Fundação Getúlio Vargas/Instituto Brasileiro de Economia com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

Os dados da Figura 1 demonstram que as taxas de desemprego nas décadas de 1980/1990 eram baixas, com média de 5%. Em 2019, com a crise causada pela pandemia do Covid 19 chegou a mais de 11%. Observa-se ainda que mesmo em períodos em que o desemprego diminuiu, como em 2014, as taxas estavam bem acima das décadas passadas.

É importante continuar reafirmando o direito de todos a avançarem a níveis superiores de formação. De modo algum isso deve retroceder a políticas de exclusão anteriormente desenvolvidas no Brasil. Ressalte-se que o crescimento de egressos que autora Pimentel se refere deu-se devido a conquistas políticas da população em geral organizada e representada por movimentos sociais.

A expansão e diversificação do Ensino Superior dos últimos 14 anos, em especial, pode ser creditada a diversas causas, a saber: a reforma da educação iniciada com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96); a universalização do ensino básico, que criou uma nova demanda pelo ensino superior; o crescimento de políticas públicas e programas de educação voltados para esse nível - o ProUni⁵, Reuni⁶, Fies⁷, entre outros -, a demanda das empresas por maior qualificação da mão de obra frente às

⁵ O Programa Universidade para Todos (PROUNI), oferece bolsas integrais e parciais a estudantes de cursos de graduação.

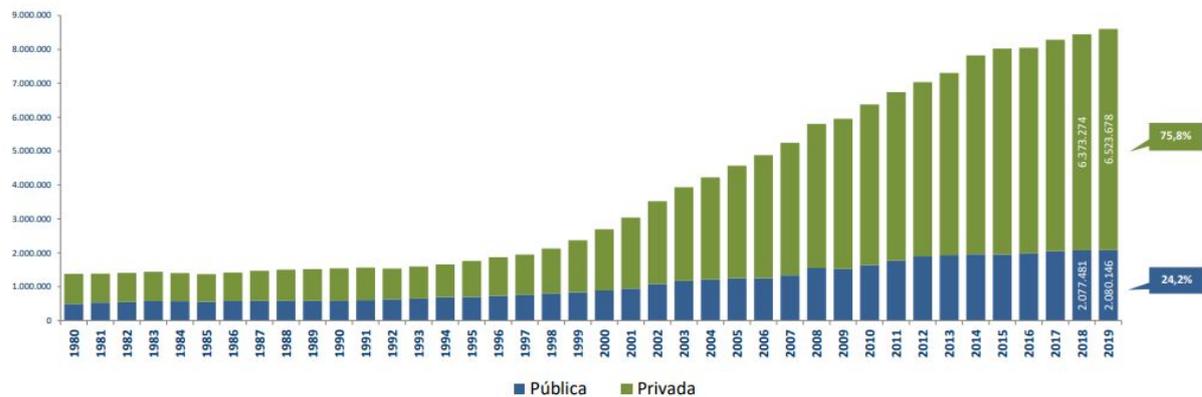
⁶ O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades (REUNI), buscou ampliar o acesso e a permanência na educação Superior. Desde 2003, mais do que dobrou o número de municípios atendidos pela rede de educação possibilitando aumento de vagas e criação de novos cursos.

⁷ O Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) é uma programa do MEC destinado a financiar vagas em cursos de graduação em instituições privadas de ensino.

novas tecnologias e ao novo ciclo da globalização etc. (MARTINS, 2016, p.126-127)

A democratização da educação superior promoveu nos últimos anos um aumento de matrículas (FIGURA 2), sendo necessário, num novo movimento, a ampliação das vagas e postos de trabalho.

Figura 2 – Evolução das matrículas na graduação, por categoria administrativa – Brasil 1980-2019



Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)/2019

Conforme explícito na Figura 2 observa-se um crescimento exponencial das matrículas nas instituições privadas, enquanto as instituições públicas têm um crescimento mais tímido. Por outro lado, esse crescimento não repercutiu na tendência do mercado que tem reduzido o número das contratações. Por isso a dificuldade na inserção profissional no mercado tende a se ampliar junto com outros problemas como subempregos, precarização da mão-de-obra e atuação em área diversa de sua formação, contribuindo para a perda da identidade profissional construída durante anos de estudos.

Na pesquisa de Monteiro (2018) com egressos de Cursos de Graduação da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), os dados coletados entre 2000 e 2017 revelaram que, 60,80% dos participantes declararam não exercerem atividade na sua área de qualificação. Esses dados, segundo a autora, são considerados chamativos e voláteis pois, em pesquisa anterior revelavam que o quantitativo era médio de 42 a 46%. Em relação aos motivos de não exercerem atividade relacionada à sua qualificação, os egressos revelaram: saturação do mercado de trabalho, motivos pessoais, oportunidade melhor em outra área e formação inadequada recebida durante a graduação. Alguns responderam outros motivos e essa resposta incluiu

exigência de experiência prévia ou de pós-graduação para ocupar uma vaga; urgência de trabalho; baixa remuneração salarial; ser recém graduado; ser aposentado; ser militar; estar aguardando concurso público; falta de apoio da universidade na divulgação do curso no mercado de trabalho; desorganização da administração pública; incompatibilidade do horário de trabalho com o dos cursos de pós-graduação e; oferta de trabalho incompatível com a área de formação (MONTEIRO, 2018. p.72).

Isso revela que são diversos os obstáculos para inserção profissional na área de qualificação. Nesse sentido, o objetivo de número 8 da Agenda 2030⁸, aprovada em 2015 pelos 193 países membros da Organização das Nações Unidas (ONU), aponta para o fito de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (ONU, 2015). Dentre os desdobramentos deste objetivo está no item 8.5 b “até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”. (ONU, 2015)

Essa ação da ONU nos remete ao fato que os obstáculos na inserção profissional não são exclusividade do Brasil, envolvendo também diversos outros países membros que compõe a ONU e com ela se comprometeram com suas metas. Ao mesmo tempo, observa-se também que a ONU denuncia outras categorias oprimidas no mundo do trabalho, por exemplo, dos jovens e pessoas com deficiência e por isso, tais categorias tendem a sofrer maiores obstáculos em sua inserção profissional. Os grupos considerados mais vulneráveis, além de enfrentarem as dificuldades inerentes a todos os egressos, enfrentam também os obstáculos inerentes as questões específicas. Sobre este assunto, Rocha-de-Oliveira cita também que,

A inserção profissional de grupos em dificuldade (mulheres, minorias étnicas, jovens) tem sido, desde o início da década de 1980, uma das principais preocupações dos poderes públicos, estando na origem do crescimento de um conjunto diversificado de medidas no âmbito das políticas de emprego e de educação/formação. (2012, p.3).

Um exemplo de tais políticas, é a Lei 8.213/1991, chamada de “lei de cotas” que em seu artigo 93, determina a contratação de pessoa com deficiência, público-alvo desta pesquisa, ou reabilitada profissionalmente conforme vê-se abaixo.

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

⁸ A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável tem como objetivo estimular o desenvolvimento sustentável do planeta e promover a qualidade de vida de todas as pessoas.

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%.

(BRASIL, 1991)

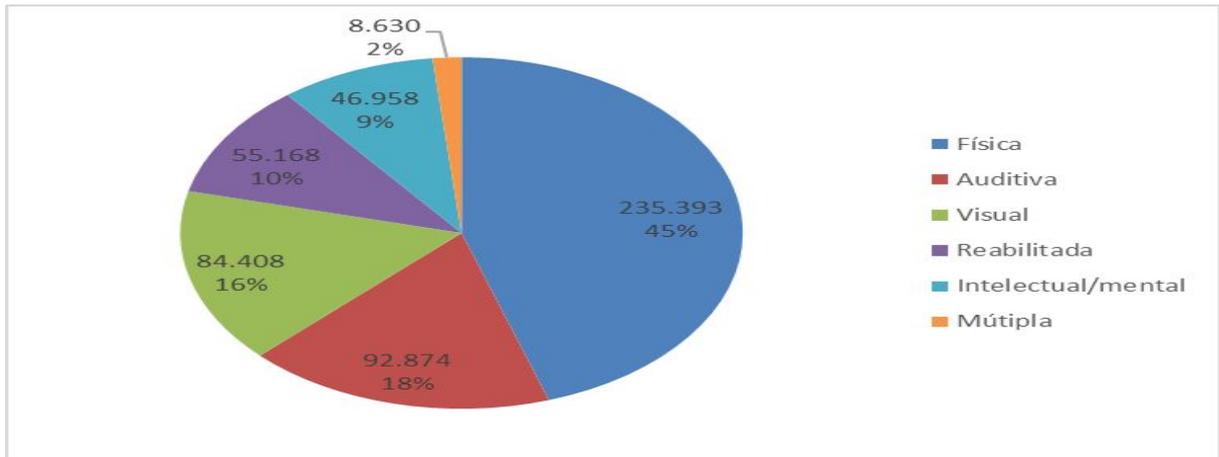
Contudo, existe uma grande lacuna entre a legislação e seu estrito cumprimento. Uma pesquisa dos autores Ribeiro e Carneiro (2009), num artigo intitulado “A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, discute dados de uma pesquisa realizada com base registros da Procuradoria da República do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Minas Gerais e demonstra diversos descumprimentos à lei de cotas. Os autores revelaram que “nenhuma das 23 empresas [fiscalizadas] sujeitas à alíquota de 5% havia cumprido integralmente sua cota, sendo que sete delas não empregava um único trabalhador caracterizado como pessoa com deficiência” (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009, p.13). Os autores ainda apontam que as empresas,

(...) buscam, no mercado, pessoas com deficiência cujo emprego não exija adaptações no ambiente de trabalho, nem implique perda significativa de produtividade. Pautada pela lógica da minimização dos custos, essa orientação estratégica introduz uma seletividade no processo de recrutamento, traduzida na prioridade conferida à pessoa com deficiência física parcial, em detrimento dos demais tipos de deficiência, inclusive o denominado “cadeirante”. O diformismo institucional advindo de tal conduta se explicita com nitidez no exame da natureza das deficiências dos empregados relacionados pelas empresas para fins de comprovação do cumprimento da cota legal junto à PRT (...) (CARNEIRO e RIBEIRO, 2009, p. 17).

Observa-se a partir dos resultados dessa pesquisa que as empresas priorizam o lucro e a produtividade em detrimento da dignidade humana. Continuando, os autores sinalizam que a maioria das empresas estabelecem como prioridade a contratação de pessoas com deficiência física leve e a auditiva leve e, muito raramente, contratam usuários de cadeira de rodas (paraplégicos) e reabilitados.

Numa consulta da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2019, da Secretaria do Trabalho e Emprego do Ministério da Economia reforçam a afirmação dos autores Carneiro e Ribeiro, pois, quase metade dos empregados que foram contratados ao longo dos anos com base na lei de cotas, 45% possuem deficiência física, 18% deficiência auditiva, seguido de deficiência visual (16%). O percentual da deficiência intelectual é 9% e múltipla de apenas 2% (FIGURA 2).

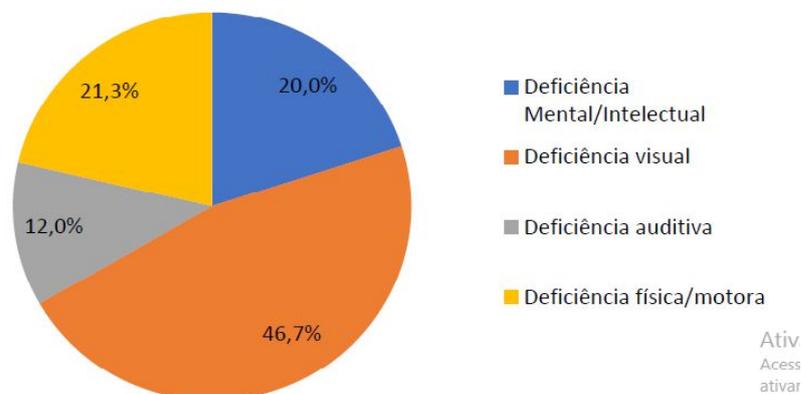
Figura 3 – Contratação de empregados por tipo de deficiência no Brasil, 2019



Elaboração própria com dados da RAIS/2019

Os dados da Figura 2 que apontam que o maior número de contratados são pessoas com deficiência física, vão na contramão dos dados do IBGE 2010 que indicam que a maioria da população com deficiência em idade ativa para o trabalho no Brasil, 20 a 59 anos, possui deficiência visual (Figura 3).

Figura 4 – Dados da população por tipos de deficiência Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) 2010



Fonte: Censo Demográfico do IBGE apud Nota Técnica nº246 do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)/2020, p. 8

Embora os números indiquem um maior quantitativo de contratação de pessoas com deficiência física, isso não significa uma inclusão completa dessa categoria. O Decreto 5.296/2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade, em seu Artigo 5, inciso 1º, alínea “a” define a deficiência física como:

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASIL, 2004)

A grande variedade de tipos de deficiência física torna-se um mecanismo facilitador contratar pessoas com impedimentos leves, visando não necessitar fornecer apoio ao contratado, reduzindo seus custos.

Por outro lado, tal ação caracteriza-se como capacitista, isto é, uma ação preconceituosa dirigida a uma pessoa apenas pelo fato de possuir uma condição de deficiência. Rossi (2019), em sua pesquisa sobre inserção no mundo do trabalho com egressos de Educação Profissional, escreve sobre o capacitismo ao afirmar que,

no que se refere à inclusão no mundo do trabalho, faz-se necessário a quebra de barreiras para que elas se reconheçam e sejam reconhecidas como parte integrante da sociedade produtiva. Pessoas com deficiência ainda são vistas como incapazes de produzir, questão muitas vezes associada à falta de qualificação e capacitação profissional (ROSSI, 2019, p.102).

Essa relação entre deficiência e redução da capacidade de um indivíduo e, portanto, uma relação fundamentada em ideias capacitistas, preconceituosas. Costa (2001), em seus estudos do ingresso da pessoa com deficiência no mundo do trabalho,

afirma que a condição humana é duplamente negada a este trabalhador, pois, antes mesmo de acessar o mercado, são-lhe criados obstáculos para se inserir no mundo do trabalho, pois, supostamente, faltar-lhe-iam a competência e a habilidade, consideradas imprescindíveis pelo capital. (2001 apud VASCONCELOS, 2010, p.42)

Outros pesquisadores como Ruas (2018) também relatam em sua pesquisa as dificuldades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A autora escreveu

que “existe uma dificuldade da inclusão se concretizar na prática porque depende da conscientização do cidadão” (RUAS, 2018, p.61) e cita também que “a limitação física ou sensorial das pessoas que apresentam algum tipo de deficiência é uma das causas pelas quais há a justificativa para a dificuldade de contratação, motivada pela baixa qualidade de produção ocasionada pela referida limitação” (RUAS, 2018, p.61). Os resultados da pesquisa de Ruas ainda apontam que empresas admitiram que não contratariam pessoas com deficiência sem a força da lei de cotas.

O capacitismo institucional, que diz respeito ao preconceito institucionalizado, é também relatado por Vasconcelos (2010) que apresenta relato de um de seus entrevistados, afirmando que empresas tentam burlar a lei de cotas incluindo pessoas com doenças crônicas, sem deficiência alguma, como parte das cotas, por exemplo, contratam pessoas com pressão alta como mecanismo para burlar a lei.

Com base nessas pesquisas fica demonstrado que as pessoas com deficiências, além de enfrentar os obstáculos inerentes a todos os indivíduos sem deficiência, precisam enfrentar outros obstáculos intrínsecos à sua condição na busca por sua vaga no mercado de trabalho. Isso pode ser ainda mais potencializado se forem provenientes de famílias em situação de vulnerabilidade e riscos socioeconômicos.

Há indícios de que fatores ligados à origem socioeconômica dos recém-formados influenciam na forma como eles se inserem no mercado de trabalho.

Em 2018, estava sem trabalho quase metade (45%) dos recém-formados cujos domicílios tinham rendimentos per capita de até meio salário mínimo. Essa proporção era o dobro da verificada nos domicílios com rendimento per capita de mais de dois salários mínimos (22%). Entre os formados dos domicílios mais pobres, apenas 19% tinham conseguido um posto de trabalho em que era necessária a formação superior. Já nos domicílios mais ricos, 36% dos recém-formados estavam em ocupações que demandavam ensino superior. (BOLETIM DIEESE, 2019, p.3)

Esses dados reiteram o entendimento de Rocha-de-Oliveira e Piccinini que afirmam ser o conceito de inserção profissional como um processo “individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito” (2012, p.49).

Para uma universidade localizada num estado tão desigual como a Bahia, que apesar de possuir o 6º maior Produto Interno Bruto (PIB), 6º estado que mais arrecada, possui o 23º lugar em rendimento nominal domiciliar per capita (R\$ 841,00) e 22ª posição no Índice de desenvolvimento humano (IDH), entre os estados do país, (QUEIROZ e SOUZA, 2019) este

dado traz preocupação sobre a situação dos egressos e o cumprimento dos objetivos de criação da UFRB.

2.2. AS RELAÇÕES ENTRE FORMAÇÃO, TRABALHO, EMPREGO E OCUPAÇÃO

A educação é a base de desenvolvimento de qualquer sociedade. A própria Lei 13.005/2014 que instituiu o Plano Nacional de Educação 2014/2024 (PNE) e suas diretrizes no Art. 2º, inciso III, fala em “superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação”. E, posteriormente, em seu inciso V, descreve a “formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade” (BRASIL, 2015).

Isso demonstra o destaque dado à educação na solução de questões históricas do país, a exemplo da consolidação da cidadania com acesso aos direitos sociais. Silva et al. (2020, p5) afirmam que “um dos fatores que mais contribui para o desenvolvimento econômico é a educação. Isso porque a educação é o elemento central do desenvolvimento de uma sociedade e sua importância ultrapassa os aspectos econômicos”.

Contudo, numa sociedade capitalista as instituições de ensino podem ficar à mercê das normas do capital, atuando mais na reprodução do *status quo* do que na transformação da sociedade. Ramos (2016) destaca a dualidade da educação ao beneficiar tanto o capital como a classe trabalhadora.

A educação em sua atual forma, prepara a pessoa para o trabalho, mas também serve como criador e propagandeador de valores que legitimam o capital. A história, que é manipulada com o intuito de fortalecer o capitalismo, ao reificar o grande burguês e justificar a desigualdade com o trabalhador, é utilizada como controle social, desde leis que tutelam o patrimônio até a falsa noção de transição social e econômica. (RAMOS, 2016, p.266).

Esse modelo de atendimento aos ditames do capital tem fundamento no “modo de produzir taylorista/fordista [que] produziu várias implicações para a educação, sobretudo no campo da educação profissional”. (TASCA, 2017, p.22). Esse modo de produção taylorista/fordista, implantado na década de 20, buscava uma maior produtividade em detrimento da dignidade da classe trabalhadora.

[...] no modelo taylorista/fordista não se exigia do trabalhador a capacidade de resolver problemas e a flexibilidade no exercício de funções, mas apenas

de executar corretamente aquilo que foi estabelecido previamente para o posto de trabalho [...]. (RODRIGUES, 2015, p. 15).

Na educação essa lógica se perpetuou na “forma de gestão e organização escolar, ainda hoje presentes, a fragmentação do conhecimento e sua hierarquização em disciplinas, a competição, a formação seriada”. (TASCA, 2017, p.22). Nesse sentido,

...a educação configura-se como um lugar de interesse do capital, porque nela encontram-se as condições materiais de preparação das pessoas para o mundo do trabalho. O que está em jogo no capital é o lucro, e este é decorrente da aplicação do conhecimento no processo produtivo, visando a expansão do capital, em sintonia com as regras da ordem econômica mundial. Neste período o que os donos dos meios de produção buscam, reduziam-se aos valores humanos como possibilidades de lucro. (TASCA, 2017, p.23).

Já nos anos 80, de acordo com Quintão, houve tentativas de rompimento com a cultura educacional implantada no país de apenas preparar o indivíduo aos interesses do mercado e iniciou-se a busca por uma educação visando uma transformação social, preparando o indivíduo para o exercício da cidadania.

Nos anos 80 inicia-se a luta de educadores em busca de uma educação que superasse a desigualdade de classes, defendendo uma escola unitária, onilateral e politécnica. Seria este um ambiente para a formação integral dos sujeitos, que abarcasse tanto a formação humana quanto a técnica e propiciasse o domínio científico das diversas técnicas presentes no processo produtivo. Assim, a LDB 9394/96 deixa de focar a preparação para o trabalho e passa para a vida. (QUINTÃO, 2020, p. 31)

Essa lógica perpassou não somente a educação básica e profissional, mas também a educação superior, embora seja “um grande desafio desenvolver uma educação emancipatória dentro de um sistema capitalista. Entretanto, os educadores não podem deixar de pensar um currículo que rompa com uma formação alienante, de mão de obra para o mercado” (QUINTÃO, 2020, p.50). Assim, há que se garantir o princípio básico da educação previsto na Carta Constitucional de 88, art. 205, que envolve tanto o “preparo para o exercício da cidadania [quanto a] qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988).

A educação precisa então tanto oferecer condições formativas que visem a empregabilidade do indivíduo, pois, o trabalho é um direito social fundamental, quanto buscar levar o indivíduo à reflexão sobre os problemas existentes e à sua transformação. Nesse sentido, entende-se por empregabilidade “o conjunto de capacidades e competências que

tornam a pessoa capaz de manter-se empregada ou de conseguir um novo emprego [...]” (BARBOZA, 2001, p.48).

Oliveira e Almeida ratificam esse conceito de empregabilidade, associando ao conhecimento individual:

A empregabilidade é um conceito mais rico do que a simples busca ou mesmo a certeza de emprego. Ela é o conjunto de competências que você comprovadamente possui ou pode desenvolver – dentro ou fora da empresa. É a condição de se sentir vivo, capaz, produtivo. Ela diz respeito a você como indivíduo e não mais a situação, boa ou ruim da empresa – ou do país. É o oposto ao antigo sonho da relação vitalícia com a empresa. Hoje a única relação vitalícia deve ser o conteúdo do que você sabe e pode fazer. (2009, p. 161).

No entanto, embora a empregabilidade diga respeito à competências pessoais, não se pode negar os efeitos nefastos dos momentos conturbados pelas instabilidades econômicas e das estruturas da sociedade. Assim, os mecanismos para se conseguir a empregabilidade não podem centrar-se no indivíduo e sim envolver também os poderes públicos que precisam assegurar políticas de emprego e renda.

Nesse sentido, defende-se uma educação crítica, não reprodutivista, e emancipatória. Rodrigues afirma que,

As reformas educacionais brasileiras são questionadas por parte da comunidade científica e no debate público pela manutenção do dualismo histórico entre ensino propedêutico e educação profissional, pela formação aligeirada dos cursos, desvinculados da educação básica e voltados para atender exclusivamente as demandas do mercado de trabalho, sem a devida preocupação em formar um indivíduo capaz de interagir ou de compreender de forma crítica os fundamentos sociais, políticos e econômicos que regem o mundo do trabalho (RODRIGUES, 2015, p. 16-17).

A educação precisa ser transformadora e revolucionária visando a preparação do indivíduo para se posicionarem como sujeitos de direito, críticos e capazes de questionar as estruturas sociais injustas e exploradoras. Isso também faz parte das competências de empregabilidade.

A relação formação-empregabilidade é histórica. Barboza (2001, p.48), afirma que “ao longo do séc. XX a qualificação profissional sempre esteve relacionada com o emprego” porém com o avanço tecnológico surgiram “novos modos de estruturação do emprego como decorrência da luta em favor da competitividade” (2020, p.48) e, sendo assim, as pessoas não qualificadas ou pouco qualificadas não têm garantia de empregabilidade.

Diante deste processo, as políticas de qualificação com o objetivo de evitar o desemprego ou de se constituírem em uma alternativa para sair dele acabam por ter a sua eficácia questionada, uma vez que, a melhoria das qualificações não se traduz necessariamente em garantias de empregabilidade (BARBOZA, 2020, p.49).

A inexistência de garantia de se obter uma vaga por meio de cursos de qualificação, promoveram uma desvalorização da formação e a ampliação da informalidade. Isso ocorreu devido às diversas transformações na sociedade, a exemplo do avanço da automação industrial que substitui o trabalho vivo (humano) pelo trabalho morto (máquinas), conforme escreveu o filósofo Karl Marx (2011, p. 232, apud PEREIRA, 2016, p. 15). Outros fatores também contribuíram para desestabilizar a relação formação-empregabilidade, a exemplo das investidas neoliberais de corte de gastos com o social buscando redução da máquina pública, maior lucratividade de empresas privadas e as constantes crises nos sistemas produtivos ao longo dos anos.

Sendo assim, pode-se concluir que “independentemente da qualificação ou das competências adquiridas, não há vagas para todos os egressos dos bancos escolares, revelando que o problema é muito mais político, econômico, social do que meramente individual.” (D’AVILA, 2014, p.220). Pimentel relata que,

em virtude da empregabilidade: a responsabilidade pelo desemprego acaba sendo deslocada para o plano individual. Essa armadilha faz com que os indivíduos partam para uma busca desenfreada por qualificação e competências individuais, acrescentando ao currículo um maior número possível de atributos ditados pelo mercado de trabalho (PIMENTEL, 2007, p.21).

A afirmação acima reforça que a responsabilidade pelo desemprego apesar de ser multifatorial, tem recaído sobre o indivíduo, uma vez que o Estado faz políticas de combate ao desemprego, todavia, estas têm sido insuficientes devido à complexidade do caso em questão.

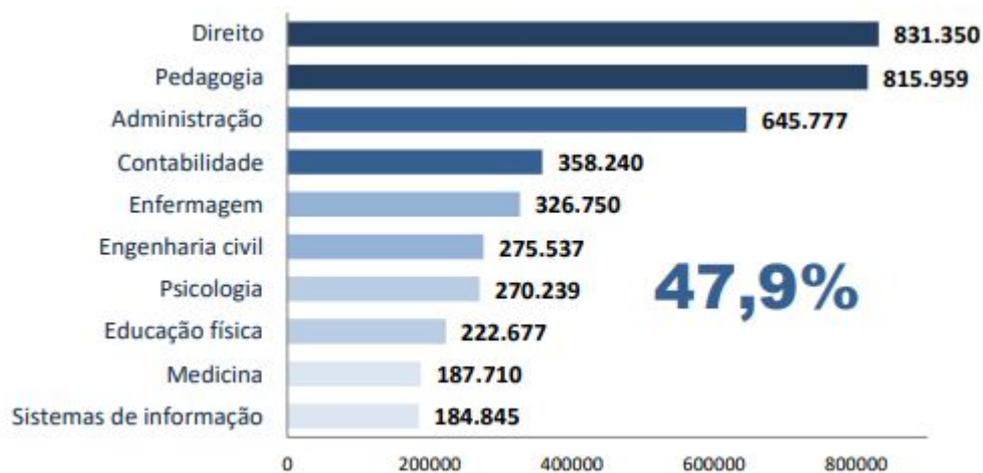
Os dados do Boletim nº 13 de agosto/2019 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) revelam um aumento do desemprego entre os recém-formados por cursos de graduação, o que confirma que apenas o diploma de formação não garante empregabilidade.

Com a crise, aumentou a proporção de recém-formados no ensino superior que não conseguiu nenhum trabalho. Em 2014, 8% deles estavam

desocupados após a conclusão dos cursos e outros 13% estavam inativos (sequer procurando trabalho). Em 2018, os percentuais aumentaram para 14% e 15%, respectivamente (BOLETIM DIEESE, 2019, p.2).

Outro dado que remete a informação anteriormente citada, é em relação ao quantitativo de matrículas universitárias concentradas em determinados cursos. Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Aplicadas Anísio Teixeira - INEP/2019 revelam uma concentração de matrículas em determinados cursos de graduação o que torna a procura maior do que a oferta de vaga no mercado de trabalho na área de qualificação ou áreas afins (FIGURA 5).

Figura 5 – Cursos de graduação com maiores números de matrículas no Brasil, 2019



Fonte: Censo Educação Superior INEP/2019

Conforme percebe-se na Figura acima, os 10 cursos de graduação mais procurados representam quase 50% do total de matrículas de graduação do país. Portanto, são milhares de recém-graduados sendo liberados para o mercado de trabalho sem que haja estudo sobre a necessidade de vagas. Embora as instituições formativas não devam se restringir a atender ao mercado, também não podem se furtar de fazer análises de conjuntura para orientar suas ações. Dado como estes, por si só, justificam a importância da pesquisa sobre inserção profissional de egressos e sobre o desenvolvimento de políticas institucionais para acompanhamento de egressos.

Um grande problema é o desencontro entre a quantidade de vagas ofertadas em cada curso no ensino superior e o número de oportunidades no mercado de trabalho: se as instituições baseiam a oferta na simples procura dos alunos, o resultado é um grande grupo de pessoas com diploma entrando em

áreas saturadas ou com pouco emprego. As instituições de ensino privadas, responsáveis por formar a maior parte dos graduados do país, farão o que a demanda quer. Para haver mudança nesse sentido, seria necessária política de estado, para entender em que áreas o país precisa de mais gente, sugere. (LISBOA, 2018).⁹

A disponibilização de vagas na educação superior não segue o acompanhamento de um estudo de demanda por profissionais. Nas universidades privadas seguem apenas a ótica da procura e, nas instituições públicas, a ótica é a estrutura de criação de seus cursos. Apesar de se reconhecer que um estudo neste sentido seria complexo pela dinamicidade do mercado, extensão e diversidade territorial, por outro lado seria proveitoso apontando e criando vagas em determinadas regiões que justificassem a procura.

os estudos que relacionam educação, trabalho e emprego ganham relevância, à medida que as transformações em voga traçam uma reconfiguração das dinâmicas de inter-relação entre essas esferas. Uma das mudanças trazidas é que o diploma perdeu o *status* de passaporte para o mercado de trabalho. Outra expressa-se nas exigências de habilidades comportamentais que agregam valor ao perfil do jovem que disputa uma vaga no mercado de trabalho (OLIVEIRA; SILVA, 2017, p. 76).

Esta afirmação dos autores retrata os obstáculos na inserção profissional num mercado cada vez mais exigente em que o diploma diminuiu o valor e, muitas vezes, a única opção ao candidato à vaga é ser o profissional que se dispõe a executar multitarefas, mesmo perdendo a sua identidade profissional.

A identidade profissional é tecida a partir das trajetórias percorridas no mundo do trabalho, pelo sentimento de pertencimento a alguma instituição, pela multiplicidade de relações inevitavelmente marcadas pelo confronto e o reconhecimento de outra pessoa, grupo, pares, instituição (ALVES, 2003 apud OLIVEIRA e SILVA, 2015, p.81).

Se por um lado a trajetória no mundo do trabalho favorece a construção da identidade profissional, por outro lado uma colocação no mercado de trabalho fora da área de formação, o desestímulo diante da ausência de valorização profissional devido a condições de trabalho precarizadas, baixos salários e relações conflituosas pode interferir na construção dessa identidade.

Porém, mesmo após realizar uma formação/qualificação profissional e superar as dificuldades de inserção profissional numa inserção qualificada, existem outros tantos fatores

⁹ Reportagem do Jornal Correio Brasiliense intitulada de “Após sair da faculdade, recém-formados enfrentam o desemprego e o subemprego” datada de 17/06/2018

que podem obstaculizar a construção da identidade profissional, por exemplo “a desigualdade entre homens e mulheres, brancos e negros com o mesmo tempo de escolaridade, no mercado de trabalho, tanto em rendimentos como em condições de trabalho.” (SEGNINI, 200, p.76). Acrescente-se a isso também a ausência de acessibilidade nos espaços laborais para o efetivo exercício profissional do trabalhador com deficiência.

Outro ponto importante a se destacar, em relação à formação e a empregabilidade, numa pesquisa focada na UFRB, é que a Bahia é um estado com desigualdades sociais acentuadas. Os autores Queiroz e Souza (2019) em um artigo intitulado “A Bahia não é só Salvador: Uma Análise do Desenvolvimento Econômico Desigual do Estado” fez duras críticas à concentração de desenvolvimento no Estado. Os autores tensionaram a concentração de investimentos, de desenvolvimento, geração de empregos em grandes centros do estado, enquanto outras regiões convivem com a falência de culturas locais, como plantio de fumo, cacau e algodão associado à seca, ampliando a desocupação e a miséria. Eles relatam ainda que o “Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), evidencia que o mercado de trabalho formal da economia baiana, gira em torno dos setores de serviços¹⁰ e comércio, respectivamente, 59% e 20%, que somados são 79% dos empregos formais nessas duas categorias” (QUEIROZ e SOUZA, 2019, p.11).

Sendo o público-alvo da UFRB, em sua maioria, da região do Recôncavo ou cidades próximas, com dados tão desiguais como estes, certamente essas desigualdades podem impactar a sua inserção profissional. Outro ponto a se destacar é a variedade de opções de Cursos na UFRB. Assim, eventuais áreas que não sejam contempladas como as que mais contratam levarão mais egressos à informalidade e atuação em área distinta de sua qualificação. Ressalta-se também, que os,

jovens no Brasil, assim como em outros países do mundo, constituem o grupo social mais escolarizado e mais desempregado, ou, mesmo, inserido em trabalhos precários. Por exemplo, para os mais escolarizados, observa-se a proliferação do subemprego com a denominação estágio (TANGUY, 1998, apud SEGNINI, 2000, p. 76).

A contratação de estagiários ao invés de profissionais que já concluíram o curso é outra forma de burlar a legislação trabalhista. Isso é comum em determinadas áreas de formação, como por exemplo, cursos de licenciatura.

¹⁰ Segundo site do IBGE, o setor de serviços é bastante heterogêneo e inclui diversos serviços não financeiros, por exemplo: transporte rodoviário, ferroviário, dutoviário, aéreo, metroviário, correios e outras atividades de entrega, serviços de manutenção e reparação, serviços prestados a família, serviços de comunicação, imobiliários, profissionais administrativos e outros.

Os jovens, no que se refere ao desemprego, sempre foram uma categoria bastante atingida internacionalmente, sob a égide da falta de qualificação e/ou experiência profissional. Segnini continua sendo enfática ao escrever sobre somas vultosas, gastas em vários países do mundo para qualificar os trabalhadores sem alcançar os resultados esperados.

A qualificação (escolaridade e formação profissional) se transformou no fetiche capaz de romper esse processo. Somas vultosas estão sendo gastas no mundo inteiro para requalificar trabalhadores. Os resultados são pífios se mensurados à partir da reinserção no mercado de trabalho, como atestam pesquisas em vários países (2000, p.77).

Não se conseguirá combater o desemprego somente com qualificação e sem políticas que incentivem a contratação num mundo tão competitivo, em que o avanço da tecnologia ameaça até profissões antes muito demandadas. Contudo, apesar do diploma não garantir vaga, é importante destacar que uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas comprova que a “cada ano de estudo há, em média, um aumento de 15% nos rendimentos do trabalhador brasileiro” (VIZIA, 2008, p.1). O estudo foi realizado por Bruno Vizia, em 2008, e comprovou, inclusive, que uma pessoa sem estudo o rendimento médio é de R\$ 401,00, enquanto um Pós-graduado recebe, em média, R\$ 5.027,00, isso representa uma variação de, aproximadamente, 1.253 %.

O estudo citado comprovou também que “a taxa de ocupação aumenta 3,38% por ano de estudo” (VIZIA, 2008, p.1). Por isso, conclui-se que, apesar da ampliação da população qualificada e redução do quantitativo de vagas, a formação ainda é o melhor caminho em direção a um trabalho qualificado.

No momento atual o ingresso num trabalho é mais fácil que um emprego. Pois, o primeiro “é um processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo do ser humano, emprestando-lhe certa permanência e durabilidade histórica” (WOLECK, 2002, p.3). Já o emprego, segundo o mesmo autor

tem sua origem em 1400 d.C. Até o início do século XVIII, se referia a alguma tarefa ou determinada empreitada; nunca se referia a um papel ou a uma posição numa organização. À partir do século XIX, passou a ser entendida como o trabalho realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações em fase de industrialização (WOLECK, 2002, p.7).

Por emprego subentende-se relação entre patrão e empregado, regido por relações trabalhistas. Já o trabalho é o desenvolvimento de atividade visando atender suas necessidades sendo tais atividades com relação de compra e venda de mão de obra ou não. Para Moreira e

Antonello, “a relação entre um empregado e um empregador é o que distingue o emprego de outras atividades laborais; emprego é a compra da força de trabalho ou da capacidade de produzir de um trabalhador por um empregador”. (2011, p. 103-104 apud PIMENTEL, 2019, p.85-86).

A ocupação, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), “é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas” (BRASIL, 2002, p2). Ainda segundo os autores Moreira e Antonello, o que diferencia emprego de ocupação é que a ocupação “não está subordinada diretamente a uma relação de venda da força de trabalho ao capital como o emprego.” (2011, p.104 apud PIMENTEL, 2019, p.87).

O destaque vai para as palavras de Pimentel (2007, p.19) em que “milhares têm trabalho, porém nem todos têm emprego”. São milhares de pessoas sem carteira assinada, sem direitos trabalhistas, sem direitos previdenciários e muitas pessoas sem nem rendimentos.

Frigotto denuncia o discurso da qualificação como um ajuste global do campo educativo conduzido para uma concepção produtivista, com o intuito de desenvolver em cada pessoa um “banco ou reserva de competências” que garanta, de tal modo, a empregabilidade. Dessa forma, o papel econômico atribuído à educação “passa a ser a empregabilidade ou a formação para o desemprego” (2001, p. 10 apud PIMENTEL, 2007, p.20).

A declaração de Frigotto alerta ao uso da educação como reprodutivista e mantenedora do *status quo* ao afirmar que, ao mesmo tempo em que a educação parece preparar o indivíduo a garantia de um emprego, pode estar preparando o mesmo para servir a economia.

A educação com seu papel fundamental de difusão do conhecimento, acesso a outros direitos fundamentais e mecanismo para transformação social, necessita estar atenta aos engodos do capital. Espera-se que mantenha seu papel transformador e revolucionário, conforme os ditames do consagrado autor Paulo Freire.

Se os processos de ensino seguirem outra linha, a educação não fará transformação social alguma e no máximo conseguirá alterar o posicionamento de alguns indivíduos nas estratificações sociais. Alguns oprimidos passarão a ser opressores e, como não há lugar de honra para todos, alguns opressores cairão de posicionamento e passarão à categoria de oprimidos.

2.3. INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS, COM DEFICIÊNCIA, DE CURSOS DE GRADUAÇÃO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Visando a ampliação do conhecimento da temática em questão, realizou-se uma revisão de literatura a partir de pesquisas de egressos com deficiência de cursos de graduação sobre seu ingresso no mundo do trabalho.

Para início da revisão de literatura foi escolhido o Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por ser uma fonte de dados atualizada e possuir teses e dissertações de todos os Mestrados e Doutorados do Brasil.

Foi observado que, apesar de o quantitativo de pesquisas com pessoas com deficiência ter se ampliado consideravelmente, ainda é incipiente. Quando se busca pesquisa com egresso no mundo do trabalho o quantitativo também é insuficiente, conforme vê-se na sequência. Percebe-se que o avanço nas pesquisas ocorreu após a década de 90 com o avanço nos direitos das pessoas com deficiência.

Para tal fim, foi utilizado o descritor de busca “inserção profissional” e “pessoa com deficiência” entre aspas para triagem inicial. E o resultado foram 2.413 trabalhos.

Para uma maior filtragem, foram selecionados apenas trabalhos de Mestrado profissional. O que reduziu esse número para 296 trabalhos. E como opção de triagem, houve um recorte ainda maior para os anos de 2015 a 2020 o que atingiu 251 trabalhos. O ano de 2015 fora escolhido por ser o ano da publicação da Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146, que significou um marco nos direitos das pessoas com deficiência e o de 2020 por ser anterior à elaboração desta dissertação.

Dos 251 trabalhos filtrados para análise, 21 se referiam ao trabalho da pessoa com deficiência. Contudo, ao analisar seus resumos, nenhum deles era referente à inserção profissional de egressos, com deficiência, de Cursos de Graduação. Por isso, a seleção baseou-se em apenas cinco trabalhos, visto que, em seus títulos ou resumos estavam claro que se referiam à inserção profissional ou inclusão ou entrada da pessoa com deficiência no mercado ou mundo do trabalho. Mesmo que se referissem a uma deficiência específica ou quadro de trabalhador específico, por exemplo, Servidor Público.

Inicialmente, percebeu-se que alguns não tinham sua divulgação autorizada no site da CAPES, por isso, foi feita uma busca para identificação no site do programa da referida Universidade para sua posterior análise. Seguem os resultados obtidos no quadro a seguir.

Quadro: 3 - Dissertações de Mestrados profissionais sobre inserção profissional de pessoas com deficiência – 2015-2020

Autor	Ano	Programa/ instituição	Título	Objetivo
--------------	------------	----------------------------------	---------------	-----------------

RUAS, A. C. C.	2018	Programa de Pós-Graduação em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional	Inclusão social da pessoa com deficiência intelectual: Um desafio para o mundo do trabalho	Investigar os desafios e possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho no município de Águas Formosas-MG.
FERNANDES, C. P.	2019	Centro Universitário Sagrado Coração	Inserção no mercado de trabalho de indivíduos com deficiência da hanseníase	Avaliar por meio da literatura a temática sobre inserção no mercado de trabalho de indivíduos com deficiência ¹¹ em decorrência da hanseníase
ROMA, A. C.	2020	Programa de Pós-graduação em Educação, da Universidade de Taubaté	A Trajetória de formação e atuação profissional de professores com deficiência visual	Investigar a trajetória acadêmica e profissional de professores com deficiência visual que atuam nas redes de ensino de cidades do Vale do Paraíba Paulista.
PEREIRA, C. V.	2018	Universidade de Fortaleza (UNIFOR)	A inclusão de pessoas com deficiência em Empresas de São Luís-MA	Analisar a experiência de inclusão laboral de pessoas com deficiência em São Luís, Maranhão
SIQUEIRA, L. B. B.	2020	Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba	A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba	Analisar o processo de inclusão e o acompanhamento do trabalho dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), no Campus I, nomeados entre 2009

¹¹ Apesar do título “Inserção no mercado de trabalho de indivíduos com deficiência da hanseníase” da pesquisa de Fernandes, vale ressaltar, que hanseníase não é uma deficiência. Segundo a própria autora “quando não diagnosticado e iniciado o tratamento precocemente, poderá evoluir para formas de transtornos psicossociais, incapacidade, deformidade física, limitando e comprometendo o indivíduo na sua capacidade laboral (BRASIL, 2001, apud FERNANDES, 2019, p.15). Ou seja, a hanseníase é uma enfermidade crônica e altamente contagiosa que pode evoluir até se tornar uma deficiência. Porém, a pesquisa se encaixou no perfil de procura por seu título deixar claro que se referia à inserção profissional de pessoa com deficiência.

				e 2019
--	--	--	--	--------

Fonte: Elaboração própria a partir do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2021.

A dissertação de Ruas (2018) foi uma pesquisa realizada com os alunos da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais e empresários da região de Água Formosa – MG. A autora destaca que a dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está na falta de conscientização das pessoas, sendo necessária a lei de cotas para garantir tal direito. Em sua pesquisa houve empresas que admitiram explicitamente que não contratariam pessoa com deficiência por não ser obrigada por lei, devido ao número de funcionários ser inferior ao exigido. A referida autora destacou também que a falta de interesse das empresas em contratar pessoas com deficiência é motivada pela baixa produção, devido às limitações causadas pela deficiência e a empresa não ter interesse em treinamento/capacitação.

Embora essa pesquisa não tenha sido feita com graduandos torna-se parâmetro neste estudo para estabelecer aproximações ou distanciamentos da realidade de egressos de cursos superiores.

Fernandes (2019) fez seu estudo de revisão da Literatura sobre a hanseníase e concluiu que não foi possível localizar pesquisas que possibilitassem descrever ou elucidar dados sobre inserção no mercado de trabalho por pessoas com deficiência em decorrência da hanseníase. A referida autora finaliza destacando a importância de incentivar estudos do caso em questão por equipes multidisciplinares.

No texto de Roma (2020) é importante ressaltar que um dos objetivos específicos foi “verificar o percurso da formação profissional, inserção e atuação no mercado de trabalho” (2020, p.22). A referida autora concluiu que, apesar de leis garantirem a inclusão, há espaço para discussões sobre o tema na sociedade, pois ainda não existe um cenário de inclusão efetiva, com acessibilidade, sem barreiras atitudinais e com completa inserção de deficientes no mercado de trabalho.

Acredita-se que essa pesquisa também possibilitará uma análise de aproximações ou distanciamentos da realidade das condições de acessibilidade em instituições contratantes situadas no Recôncavo da Bahia.

Na análise de Pereira (2018) sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência em empresas do Maranhão, a conclusão é a de que há necessidade de melhorias e estratégias de promoção das pessoas com deficiências a cargos melhores, visando isonomia. O autor encerra

sua dissertação relatando também a necessidade de uma política de pessoal voltada à integração das pessoas com deficiência ao trabalho coletivo.

O trabalho de Siqueira (2020) diferencia-se dos demais por referir-se a servidores públicos, porém, apesar do diferencial os problemas encontrados, relata que gestores da UFPB não negam os problemas e reconhecem a necessidade de melhorias em todas as dimensões de acessibilidade, exceto a atitudinal. Ao final de sua dissertação, a referida autora, lança a sugestão de um programa de inclusão e acompanhamento de servidores, sejam eles técnicos administrativos ou docentes e elabora um resumo com dados de servidores com deficiência, explicando a importância de um acompanhamento desses funcionários.

O produto elaborado na pesquisa de Siqueira traz aproximações ao que se pretende produzir na presente pesquisa, o que faz desse estudo uma referência importante sobre diretrizes a serem pensadas para as instituições contratantes.

Em geral, as pesquisas citadas encontraram muitos obstáculos à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Dentre as dificuldades relacionadas têm-se às relativas a processos de seleções preconceituosos e descumpridores da legislação vigente; falta de acessibilidade, em quase todas as dimensões; empresas que contratam apenas para fins de cumprimento da lei de cotas e não demonstram compromisso com a inclusão; e instituições que não possuem política de inclusão de pessoal demonstrando-se despreparadas para receber uma categoria que tem direito a tratamento diferenciado.

Em uma segunda busca no Catálogo da CAPES foi utilizado apenas o descritor “egressos com deficiência”, sendo o resultado de seis trabalhos encontrados. Devido ao número ser tão reduzido, não houve necessidade de se colocar mais itens de refinamento, como na busca anterior.

Dentre os 6, apenas 4 adequavam-se à temática de egressos de curso de qualificação profissional, cujos temas da pesquisa explorava o mercado ou mundo do trabalho, segue abaixo o resultado:

Quadro: 4 - Dissertações e Teses sobre egressos com deficiência de curso de qualificação profissional e seu ingresso ao mundo do trabalho, Brasil - 2015-2020.

Autor	Ano	Programa/instituição	Título	Objetivo
ROSSI, LÉA	2019	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza	Contribuições da formação profissional para as pessoas com	Analisar, na concepção da pessoa com deficiência (PcD) egressa de instituições de educação profissional, ou de

			deficiência	seu responsável, a contribuição que sua formação profissional representou para sua inserção e permanência no mundo do trabalho
GIABARDO, C. S.	2016	Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE	Por que não sou professor? O que dizem os egressos com deficiência dos cursos de licenciatura da UNIVILLE sobre seus percursos na formação inicial e no mundo do trabalho	Investigar os percursos na formação inicial e no mundo do trabalho que conduziram ao distanciamento do exercício profissional docente dos egressos com deficiência dos cursos de licenciatura da Univille
PINHEIRO, M. D.	2019	Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRN	Egressos universitários com deficiência e inserção no mercado de trabalho competitivo	Delinear o perfil dos egressos universitários com deficiência, diplomados no período 2011-2017
NALLE, J. G. S.	2018	Programa de Pós-Graduação em Educação Escolar da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Araraquara	Inclusão nas faculdades de tecnologia do estado de São Paulo: percepções de gestores e de egressos Público Alvo da Educação Especial	Investigar a implementação das políticas de inclusão do Público Alvo da Educação Especial (PAEE) na educação superior sob a ótica dos gestores e egressos com deficiência, por meio de um estudo realizado nas Faculdades de Tecnologia (FATECs) do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Fonte: Elaboração própria a partir do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2021.

Rossi (2019) fez sua pesquisa com egressos com deficiência de cursos profissionalizantes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e o resultado de sua pesquisa bibliográfica, documental e de campo demonstra que “houve impactos positivos na vida de todos os sujeitos, mesmo nos que ainda não estavam formalmente empregados, de modo especial, relacionados ao resgate de valores como autoestima, autonomia e cidadania.” (2019, p.9).

Giabardo (2016) em sua pesquisa com egressos de cursos de Licenciatura da Universidade UNIVILLE concluiu que o distanciamento ou aproximação dos egressos do exercício profissional tem ligação com as estruturas do sistema capitalista. O referido autor ainda aponta em sua pesquisa a preocupação dos egressos com a infraestrutura do trabalho docente, com a remuneração e estabilidade, indicando que esses são alguns fatores que contribuem para o distanciamento da profissão para a qual foram qualificados.

Pinheiro (2019) finaliza seu estudo com egressos universitários da UFRN com indicativos bem variáveis, estando alguns desempregados e outros que afirmaram que não houve nenhuma transição da universidade com o local de trabalho. Diante disso, a autora enfatiza a importância da Universidade pensar estratégias de orientação ao discente na transição para o mundo do trabalho e mais articulação da política de acompanhamento de egressos.

Nalle (2018) em sua Tese de Doutorado com público alvo da educação especial (pessoas com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento, altas habilidades e/ou superdotação) concluiu que os egressos relataram que mesmo com o cumprimento da Lei de Cotas existem diversas lacunas, como por exemplo, empresas resistem em contratar esse público ou buscam pessoas com determinadas deficiências que exigem menor adaptação do contexto, por isso os empregados com deficiência aceitam subempregos. Outro dado encontrado na pesquisa foi a ausência de ações da gestão de recursos humanos voltadas para este público alvo.

Nalle concluiu também que na visão dos dois grupos entrevistados, gestores e egressos, ocorreu uma contradição, pois ao tempo em que afirmaram que a empregabilidade depende do esforço de cada um, independente da deficiência, afirmaram também que é importante a Lei de Cotas “para que as empresas façam as contratações, sendo que ainda existem estereótipos e preconceitos ligados à capacidade produtiva dos indivíduos com deficiência.” (2018, p.248). E ao final de sua tese, Nalle destaca a escassez de pesquisa sobre inclusão no trabalho.

A segunda revisão de literatura tem características similares à primeira e seus resultados demonstraram os obstáculos ao ingresso e permanência no mundo do trabalho das pessoas com deficiência. Esses obstáculos envolvem atitudes capacitistas assumidas por empresas que fazem seleção preconceituosa, escolhendo pessoas com deficiências que exigem menos adaptações do contexto laboral a fim de não precisar investimento em mudanças de suas instalações. Essa realidade termina por suscitar outra distorção, a exemplo das pessoas com deficiência que aceitam vagas em área diversa de sua qualificação profissional, a fim de evitar o desemprego. No entanto, no estudo de Rossi (2019) foi observado que, apesar de diversos obstáculos na inserção profissional das pessoas com deficiência, houve a melhoria das condições sociais econômicas após a Graduação.

Outro obstáculo enfatizado diz respeito às questões de acessibilidade que também causa afastamento do exercício profissional. Por fim, percebeu-se relatos sobre a falta de estratégia por parte da Universidade na transição para o mercado de trabalho, bem como a escassez de estudos sobre a inclusão ou inserção profissional.

3 A TRILHA METODOLÓGICA DA INVESTIGAÇÃO

Neste capítulo descreve-se o percurso metodológico da investigação cuja opção foi pela pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa. Na sequência são também explicitadas as justificativas para utilização do questionário e da entrevista como instrumentos para levantamento dos dados. Por fim, justifica-se também a opção pela análise de conteúdo para tratamento de dados.

3.1. A OPÇÃO PELA PESQUISA EXPLORATÓRIA

A opção pela pesquisa de caráter exploratório visou “proporcionar mais informações sobre o assunto [...], possibilitando sua definição e seu delineamento” (PRODANOV e FREITAS, 2013, p.51), haja vista ser a primeira pesquisa, no âmbito da UFRB, sobre a inserção de egressos com deficiência no mercado de trabalho. Destaca-se que as pesquisas exploratórias “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”. (GIL, 2002, p.41).

Assim, buscou-se com esta modalidade de estudo uma visão geral de determinados fatos, a fim de subsidiar a continuidade de pesquisas sobre esta temática na instituição. Conhecer como tem se dado a inserção profissional dos egressos, com deficiência, da UFRB no mercado de trabalho, pode estimular mais pesquisas e ações de acompanhamento de egressos por parte da universidade.

Nessa perspectiva, tratou-se de uma investigação de abordagem qualitativa, uma vez que a ênfase “não foi medir ou enumerar dados do evento estudado” e sim “envolveu a obtenção de dados descritivos sobre as pessoas, lugares, e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada.” (FREITAS e JABBOUR, 2011, p. 11). A abordagem qualitativa possibilita compreender o comportamento humano na sua complexidade, explicando o processo de transformação social, favorecendo, portanto, a compreensão da inserção profissional no mercado de trabalho de egressos com deficiência da UFRB.

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os

pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório. (GIL, 2002, p.133).

É importante ressaltar que esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da UFRB em 05 de julho de 2021, sob o parecer número 4.826.473, e, portanto, o seu desenvolvimento seguiu todos os procedimentos éticos. Assim, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em cumprimento a Resolução nº 466/2012 e Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, após conhecerem o teor da pesquisa, seus objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa. Desse modo, o TCLE foi assinado nos dois momentos de produção de dados, na aplicação do questionário e na entrevista.

3.2. DISPOSITIVOS UTILIZADOS NA PESQUISA

Para produção de dados da pesquisa decidiu-se utilizar instrumentos como questionário e entrevista. O questionário é um “uma técnica de levantamento de dados primária” (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 105) e foi elaborado com objetivo de traçar o perfil dos participantes da pesquisa, as características de seu espaço de atuação profissional e suas perspectivas.

Dentre as vantagens do questionário destaca-se ser um instrumento de rápida aplicação. “O questionário pode ser utilizado para conhecer respostas acerca de uma temática específica ou de diversos aspectos da realidade.” (MATOS, 2015 p. 89).

Destaca-se que, para fins de clareza das questões propostas, o instrumento foi pré-testado com profissionais inseridos no mundo o trabalho, resguardando-se todas as questões éticas. A aplicação do questionário deu-se de forma remota, através do aplicativo digital *Google Forms*.

A estrutura do questionário possuía majoritariamente questões fechadas, utilizadas para fins de informações mais objetivas. As questões elaboradas objetivaram uma coleta inicial de dados, sem aprofundamento das informações. Seu objetivo principal foi conhecer informações básicas, tais como, se o egresso havia ingressado no mercado de trabalho ou não; se já havia atuado na sua área de qualificação profissional após a conclusão da Graduação; se pretendia atuar em sua área de qualificação; se a condição de deficiência dificultou sua inserção profissional; qual o motivo de eventual desemprego ou atuação fora da área de

formação; se havia pretensão quanto à educação continuada; e se tentou ingressar no Serviço Público através de concurso.

A entrevista, assim como o questionário, constituiu-se num instrumento de levantamento de dados primários, em que o entrevistador ficou face a face com o entrevistado. A entrevista realizada foi do tipo semiestruturada, pois tinha como objetivo possibilitar a exploração das questões e dar liberdade ao entrevistador de reformular as perguntas, caso necessário. Esse instrumento foi aplicado pelo aplicativo digital de reunião online *Google Meet* devido ao contexto de pandemia de Covid 19¹², que assolou o Mundo, durante toda duração deste Curso de Mestrado Profissional.

A entrevista teve como principal objetivo o conhecimento mais profundo da atuação profissional do participante, desde a formação até a inserção no mercado de trabalho, com foco nos anseios, dificuldades, conquistas e necessidades, a fim de basear a construção do produto deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Para a análise de dados buscou-se organizar as respostas dos instrumentos aplicados para que fornecessem as repostas ao problema da pesquisa. A discussão dos dados se deu por meio da análise de conteúdo que permitiu a categorização temática das falas dos participantes, com vistas a maior compreensão de seu conteúdo. Assim, após a transcrição das falas e uma leitura aprofundada do material coletado, levando-se em consideração as categorias emergentes, buscou-se analisar os dados produzidos com base nos estudos que subsidiaram este trabalho. Por fim, fez-se uma ligação aos objetivos da pesquisa chegando-se a um consenso para a resolução da questão de investigação proposta e posterior elaboração do produto.

3.3. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

O universo de participantes desta pesquisa foi constituído pelos egressos formados por Cursos de Graduação da UFRB com qualquer tipo de deficiência, fosse ela física/motora, intelectual, auditiva, visual ou múltipla. Os critérios para seleção dos participantes foram: serem egressos da graduação da UFRB, terem alguma deficiência, e se disponibilizarem a participar da pesquisa.

¹² A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2. Trata-se de uma doença potencialmente grave, com alto índice de transmissibilidade, que acometeu a população mundial, tendo seu início em 2019 na China. Devido a sua distribuição global foi considerada uma pandemia, gerando a necessidade de medidas sanitárias de distanciamento social para redução da transmissão.

Para fins de identificação e localização dos egressos, inicialmente, foi realizada uma busca no Sistema Integrado de Gestão das Atividades Acadêmicas (SIGAA) da UFRB com vistas a identificar dados de egressos com deficiência: nomes, cursos, telefones e e-mails para fins de envio do convite para participação na pesquisa. Em seguida, foram consultados servidores que trabalharam anteriormente no Núcleo de Políticas de Inclusão da UFRB e Pró Reitoria de Graduação da UFRB para complementar a listagem, pois, percebeu-se que na lista não havia todos os egressos com deficiência formados, possivelmente, devido à mudança do sistema acadêmico, anteriormente SAGRES e agora SIGAA.

O Sistema SIGAA não emite uma listagem apenas com os alunos ou egressos com deficiência e sim, os que a instituição classifica como Necessidades Educacionais Especiais (NEE) conforme Figura 6.

Figura 6 – Possibilidades de classificação de matrículas por NEE

<input type="checkbox"/> Modalidade de Ingresso:	Todas
<input type="checkbox"/> Ano Ingresso:	Altas Habilidades/Superdotação
<input type="checkbox"/> Período Ingresso:	Deficiência Auditiva (Não usa Língua de Sinais)
<input type="checkbox"/> Índices Acadêmicos:	Deficiência Auditiva - Surdez (Usuário de Língua de Sinais)
<input type="checkbox"/> Tipo de Saída:	Deficiência Física
<input type="checkbox"/> Ano Saída:	Deficiência Intelectual
<input type="checkbox"/> Período Saída:	Deficiência Múltipla
<input type="checkbox"/> Matriculados em:	Deficiência Visual - Baixa Visão
<input type="checkbox"/> Não matriculados em:	Deficiência Visual - Cegueira
<input type="checkbox"/> Trancados em:	Deficiência Visual - Monocular
<input type="checkbox"/> Estado:	Dislexia
<input type="checkbox"/> Cidade:	Outras Necessidades
<input checked="" type="checkbox"/> Necessidade Especial:	Surdocegueira
	Síndrome de Asperger
	Síndrome de Rett
	Síndrome de Tourette
	TDA - Transtorno de Déficit de Atenção
	TDAH - Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade
	Transtorno Desintegrativo da Infância
	Transtorno do Espectro Autista
	Todas

Fonte: SIGAA/UFRB/2022

Observa-se que os dados do sistema trazem as necessidades especiais que extrapolam a condição de deficiência (física, auditiva, visual, intelectual e múltipla). Assim, de posse da lista de egressos com NEE, foram excluídos aqueles que não possuíam deficiência e, sim, outra necessidade educacional específica como, por exemplo, Transtorno de Déficit de Atenção (TDA) ou Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) que, apesar do sistema classificar como se fossem distintas, segundo o site da Associação Brasileira de Déficit de Atenção, se trata do mesmo transtorno neurobiológico.

Ainda sobre o TDAH, a Revista Nacional de Reabilitação Reação (2021) informa que “as pessoas com TDAH são disfuncionais, ou seja, têm mais dificuldade em realizar algumas atividades, mas não são incapazes de realizá-las. Assim, o TDAH não está contemplado no estatuto da Pessoa com Deficiência” (REAÇÃO, 2021, p.2).

Com base nessas definições foi elaborada a Tabela 1 com os dados dos egressos com deficiência, localizados no SIGAA.

QUADRO 5 - Dados sobre os egressos com deficiência da UFRB

Identificação	Tipo de deficiência	Sexo	Curso concluído	Área	Ano de formação	Idade em 2021
Egressa 01	Auditiva	F	Bacharelado	Humanas	2019.1	29
Egresso 02	Física/paraparesia	M	Bacharelado	Humanas	2019.1	27
Egresso 03	Cegueira	M	Licenciatura	Humanas	2016.1	32
Egresso 04	Física/paraparesia	M	Licenciatura	Humanas	2012.2	41
Egresso 05	Auditiva	M	Bacharelado	Humanas	2013.2	38
Egressa 06	Física/dificuldade de locomoção	F	Licenciatura	Humanas	2019.2	37
Egresso 07	Transtorno do Espectro Autista	M	Bacharelado	Humanas	2019.2	27
Egresso 08	Visão monocular	M	Bacharelado	Exatas	2019.1	29
Egresso 09	Visão baixa	M	Bacharelado	Humanas	2017.2	33
Egresso 10	Física *	M	Bacharelado	Humanas	2017.2	63
Egresso 11	Surdez	M	Licenciatura	Humanas	2017.1	28
Egresso 12	Visão baixa	M	Bacharelado	Humanas	2019.1	23
Egressa 13	Física *	F	Bacharelado	Humanas	2014.1	28
Egressa 14	Física *	F	Bacharelado	Humanas	2013.2	33
Egresso 15	Física *	M	Tecnólogo	Humanas	2013.1	56

FONTE: Elaboração própria a partir de dados do SIGAA/UFRB em 04/12/2021

*Não há especificação de qual deficiência física/motora o egresso possui SIGAA

Dentre os egressos do Quadro 5, observa-se um com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Inicialmente cogitou-se a sua exclusão da pesquisa pois, nem todos os indivíduos com este transtorno possuem uma deficiência como comorbidade, contudo, por ter amparo na Lei 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional dos Direitos da Pessoa com TEA, decidiu-se convidá-lo a participar da Pesquisa, pois de acordo com essa lei o TEA pode ser equiparado a deficiência para fins de direitos (Art. 1º, §2º).

Destaca-se que, devido ao baixo número de egressos com deficiência, no Quadro 5 o curso realizado não foi mencionado com vistas a preservação de sua identidade, apesar de

alguns participantes deixarem explícito na entrevista que não havia problema se tal fato ocorresse. Porém, seguindo as normativas da ética em pesquisa com seres humanos, que tem como um dos direitos do participante da pesquisa, a confidencialidade de seus dados, estes foram preservados. Assim, constam no Quadro 5: os egressos localizados, suas respectivas idades, ano de conclusão de curso e a área de formação.

Os dados do Quadro 5 demonstram o perfil jovem da maioria dos egressos, pois, apenas três possuíam mais de 40 anos no ano de 2021. Quanto as áreas de Graduação, apenas um dos egressos escolheu Curso de Exatas e apenas um optou por Curso Superior de Tecnologia.

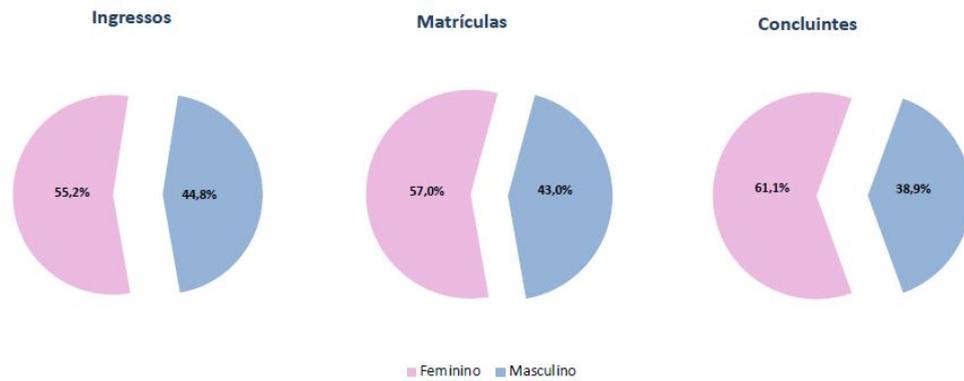
Em relação ao ano de integralização curricular, os dados remetem a um alto índice de recém-formados. Dos 15 egressos participantes da pesquisa, seis concluíram a graduação ao longo do ano de 2019, três no ano de 2017 e um no ano de 2016, totalizando 10 participantes da pesquisa com até 5 anos de formados na educação superior. Os cinco restantes possuem entre 7 a 9 anos de formados. Esses números ratificam o aumento do quantitativo de alunos com deficiência, em todos os níveis de Ensino, que ocorreu, principalmente, devido aos incentivos à inclusão da pessoa com deficiência desde a década de 1990 após a Convenção de Jomtien na Tailândia e a Declaração de Salamanca na Espanha, culminando com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB – Lei nº 9.394/1996. Porém, apesar de ser um aumento considerável, ainda são números tímidos.

No caso da UFRB, foi a partir da Lei 12.711/2012, alterada pela Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, que instituiu cotas destinada a estudantes oriundos de escola pública, que houve ampliação do quantitativo de aluno, inclusive alunos com deficiência.

Já os dados da modalidade de Curso de Graduação, o Quadro 5 confirma a tendência similar aos dados contidos no Censo Superior do INEP/2019 que revelam serem os Cursos de Bacharelado os mais procurados, por serem mais prestigiados no mercado, seguidos dos Cursos de Licenciatura e por último os tecnólogos.

No que tange ao gênero dos participantes da Pesquisa, apenas quatro são do gênero feminino e os 11 demais são do gênero masculino, surpreendendo o baixo quantitativo feminino pois, segundo a Figura 7 do Censo do INEP/2017, em média 60% das matrículas, concluintes ingressos na educação superior são do sexo feminino.

Figura 7 – Porcentagem de matrículas em cursos de graduação por gênero 2017



Fonte: Censo INEP/2017

Em relação às deficiências sete egressos possuíam deficiência física, quatro deficiência visual, três deficiência auditiva e um, deficiência intelectual, como comorbidade do TEA, conforme observa-se no Quadro 6.

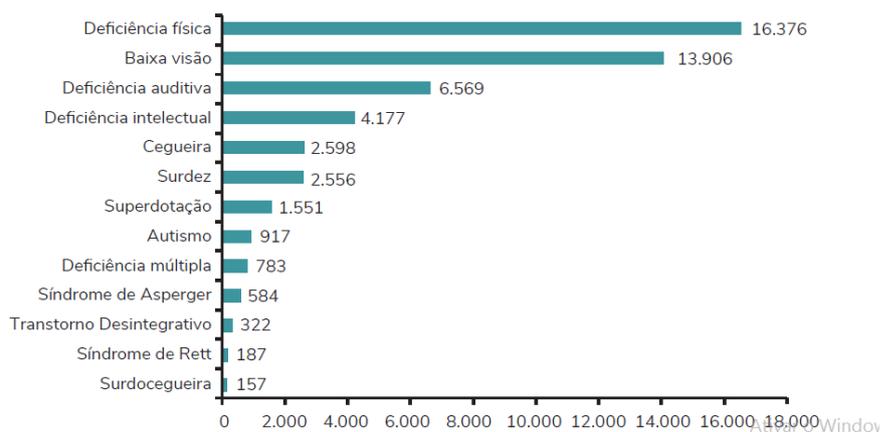
QUADRO 6 - Tipos de deficiência de egressos da graduação da UFRB

Tipo de deficiência	Quantitativo
Física/motora paraparesia	2
Física dificuldade de locomoção	1
Física/motora não identificada por não participar da pesquisa	4
Auditiva com uso de implante coclear	2
Auditiva surdez	1
Cegueira	1
Visual cegueira monocular	1
Visual não identificada por não participar da pesquisa	2
Intelectual (Transtorno do Espectro Autista)	1

FONTE: Elaboração própria a partir dos dados do SIGAA e dos instrumentos da pesquisa, 2021

Os dados do Quadro 6 seguem direção similar aos do Censo do INEP/2019, em que a maioria dos matriculados com NEE, têm deficiência física.

Figura 8 – Especificação geral (nacional) das matrículas de Graduação por NEE



Fonte: Censo do INEP/2019

Após esse filtro inicial para localização dos egressos com deficiência da UFRB, foram enviados e-mails individuais, conforme orientação das regras do Projeto de Pesquisa cadastrado na Plataforma Brasil e após oito dias de aguardo pelo retorno, aos egressos que não responderam, foram realizadas ligações telefônicas e/ou contato por redes sociais como, *WhatsApp* ou *Facebook*. Importante registrar que durante a realização da pesquisa de campo a universidade pesquisada encontrava-se com aulas remotas em virtude da pandemia do Covid 19. Além dessa dificuldade, outras questões foram dificultadoras da localização de eventuais participantes como, por exemplo, no SIGAA não consta o prefixo do telefone do estudante. Assim, foi necessária uma investigação através do site de buscas, o Google e/ou dedução do prefixo para realizar os contatos por telefone e *WhatsApp*. O resultado dessa busca ativa e a aquiescência ou não em participar da pesquisa encontra-se detalhado no Quadro 7 a seguir.

QUADRO 7 – Resultados do contato com os egressos

Identificação	Resultado do contato
Egressa 01	Respondeu e-mail enviado e participou da pesquisa
Egresso 02	Respondeu e-mail enviado e participou da pesquisa
Egresso 03	Respondeu e-mail enviado, ligações telefônicas e participou da pesquisa
Egresso 04	Respondeu e-mail enviado e participou da pesquisa
Egresso 05	Respondeu e-mail enviado e participou da pesquisa
Egressa 06	Respondeu e-mail enviado, ligações telefônicas e participou da pesquisa
Egresso 07	Só respondeu e-mail após ligação. Participou da pesquisa
Egresso 08	Respondeu e-mail enviado e participou da pesquisa
Egresso 09	Não respondeu e-mail, respondeu ligação, ficou de participar, porém, não participou da pesquisa
Egresso 10	Não respondeu telefone, nem e-mail e nem contato por WhatsApp
Egresso 11	Não respondeu e-mail, não há telefone cadastrado e não respondeu Facebook

Egresso 12	Respondeu telefone e foi um caso atípico especificado abaixo
Egressa 13	Não há telefone cadastrado, nem respondeu e-mail e não foi localizado no Facebook.
Egressa 14	Não há telefone cadastrado, nem respondeu e-mail e não foi localizado no Facebook.
Egresso 15	Não há telefone cadastrado, nem respondeu e-mail e não foi localizado no Facebook.

Fonte: Elaboração própria a partir do levantamento de dados da Pesquisa

Assim, esta pesquisa foi realizada com a participação de oito egressos, com deficiência, de cursos de graduação da UFRB apresentados a seguir.

A egressa 1 tem perda auditiva bilateral congênita e faz uso de implante coclear a fim de melhorar sua capacidade auditiva. De acordo com Nascimento e Lima,

O Implante Coclear é um procedimento cirúrgico, indicado para surdez profunda bilateral, quando o indivíduo não se beneficia com as próteses auditivas convencionais, e tem a finalidade de desenvolver a linguagem oral. Tal medida fundamenta-se na ideia de que as pessoas surdas devem desenvolver a linguagem oral para sua inserção social, comunicativa e profissional. (2015, p.2).

No Brasil, o aparelho utilizado no implante coclear é fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e a cirurgia também. A Figura 9 ilustra esse tipo de recurso de tecnologia assistiva.

FIGURA 9 – Prótese auditiva de implante coclear e convencional



Fonte: Google Imagens

O egresso 2 possui deficiência física e tem dificuldade de locomoção devido a paraparesia, que é a perda parcial das funções motoras nos movimentos dos membros inferiores. Esse colaborador da pesquisa utiliza muletas como recurso de Tecnologia Assistiva. Sua deficiência é também congênita, pois, segundo seu relato, fora causada por problemas na gestação. Ressalte-se que na entrevista concedida o egresso 2 relatou que, durante seu Curso de Graduação, também concedeu entrevista a um servidor que estava realizando uma pesquisa e ele informou que o elevador do prédio de aula do Centro de Ensino no qual fazia o curso, estava com defeito. Poucos dias após seu relato, o problema foi resolvido. Por isso, subentende-se que ele concedeu a entrevista buscando melhorias para as pessoas com deficiência.

O egresso 3 possui cegueira total de ambos os olhos causado por um glaucoma congênito. Ele relatou que fez cirurgia ainda recém-nascido, além de outros tratamentos durante a infância, tendo recuperado a visão de um dos olhos. Posteriormente, ficou com baixa visão, mas, aos 18 anos, voltou a perder totalmente a visão, apesar do longo tratamento e apoio incondicional de sua genitora.

O egresso 4 possui paraparesia causada por paralisia infantil nos membros inferiores. Segundo o site do Ministério da Saúde,

A Poliomielite, também chamada de pólio ou paralisia infantil, é uma doença contagiosa aguda causada pelo poliovírus, que pode infectar crianças e adultos por meio do contato direto com fezes ou com secreções eliminadas pela boca das pessoas doentes e provocar ou não paralisia. Nos casos graves, em que acontecem as paralisias musculares, os membros inferiores são os mais atingidos.

A vacinação é a única forma de prevenção. Todas as crianças menores de cinco anos devem ser vacinadas. (BRASIL, Ministério da Saúde. Saúde de A a Z).

O egresso 5 até os 12 anos de idade, aparentemente, não tinha nenhuma deficiência até seus pais perceberem a sua perda auditiva. Numa consulta ao médico, descobriu-se que ele tinha perda auditiva leve de um lado do ouvido e uma perda severa do outro lado. Por volta dos 30 anos de idade, sua situação se agravou e ele passou a utilizar aparelhos tradicionais de ampliação auditiva (prótese auditiva), mas, pouco tempo depois, decidiu fazer a cirurgia de implante coclear.

A egressa 6 possui dificuldade de locomoção desde os 20 anos de idade quando, poucos dias após o parto de seu filho, teve um aneurisma cerebral. Ela relata que, após um diagnóstico errado, acabou tendo um Acidente Vascular Cerebral (AVC). Como

consequência, não conseguia andar sozinha, passou a ter dificuldade na fala, desvio na visão e na boca, não conseguia se alimentar sozinha, devido a uma paralisia de seu lado direito. Em 2021, aos 37 anos de idade, evoluiu bastante, mas ainda tem sequelas, inclusive caminha com dificuldades.

O egresso 7 possui diagnóstico de TEA que “é considerado um transtorno do desenvolvimento de causas neurobiológicas, definido de acordo com critérios eminentemente clínicos” (SCHWARTZMAN, 2011 apud GUIMARÃES et al, 2018, p.4). Como um transtorno de saúde mental, que se desenvolve na infância, geralmente crianças com esse transtorno “são aquelas afetadas, em diferentes graus, nas áreas de interação social, comunicação e comportamento, com desenvolvimento acentuadamente atípico”. (GUIMARÃES et al, 2015, p.4).

No que se refere à deficiência do egresso 8, há certa divergência de informações, pois, no SIGAA consta que ele possui “deficiência visual – baixa visão”, porém, na realidade, a deficiência dele é visão monocular causada por acidente na infância.

Os demais egressos de 9 a 11 e de 13 a 15 não foram localizados e, por isso, não há mais informações sobre suas deficiências. Porém, apesar da egressa 14 não ter sido localizada para participar da pesquisa, através de seu currículo Lattes disponível na plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e do site Transparência do Governo Federal, descobriu-se que ela é servidora pública federal efetiva de nível médio.

Já a situação do egresso 12, que no sistema da UFRB, consta cadastrado como deficiência visual – baixa visão e distúrbio de déficit de atenção, foi um caso inusitado, uma vez que, ele afirmou que não possui mais deficiência alguma, relatando que tinha baixa visão, porém, operou e não tem mais. Ele afirmou, pelo *WhatsApp*, que, na realidade, o problema dele era ceratocone, astigmatismo e miopia. E, após a cirurgia, não tem mais quaisquer problemas visuais. Sobre o distúrbio de atenção não se questionou por não ser alvo da pesquisa. Segundo o site do Dr. Dráuzio Varela, (2019, p.3) o “ceratocone é uma enfermidade não inflamatória que afeta a estrutura da córnea, camada fina e transparente que recobre toda a frente do globo ocular”. E, “o defeito do ceratocone impede a projeção de imagens nítidas na retina e pode promover o desenvolvimento de grau elevado de astigmatismo irregular e miopia”. O Dr. Dráuzio Varela, em publicação de 11 de agosto de 2020, afirma que, “A miopia é um distúrbio visual caracterizado por um globo ocular mais longo, o que provoca a formação da imagem antes que a luz chegue até a retina”. E “quem tem miopia tem dificuldade de enxergar objetos distantes, que ficam embaçados”. Já “o astigmatismo ocorre

quando a córnea tem uma curvatura irregular, ovalada, o que faz com que a luz sofra desvios, concentre-se em diversos pontos e forme a imagem em múltiplas regiões”. Dentre as consequências, o texto cita que “como existem múltiplos focos de formação de imagem, tanto objetos próximos como distantes, sofrem distorção e ficam “borrados”.

Por sua vez, é importante ressaltar que, segundo o site da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, a

baixa visão, também denominada visão subnormal, é uma perda de visão que não pode ser corrigida por óculos convencionais, lentes de contato, medicação ou cirurgia. Também pode ser descrita como qualquer grau de enfraquecimento visual que cause incapacidade funcional e diminua o desempenho visual. (Universidade Estadual de Campinas, 2012, p.1)

Em resumo, pelo que foi descrito, o egresso 12 não se caracterizava como pessoa com deficiência visual/baixa visão. Desse modo, considera-se importante que a instituição verifique as autodeclarações, com vistas a ter um quadro consistente das deficiências apresentadas, de modo a propor políticas inclusivas eficientes.

4 INSERÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB

Neste capítulo apresenta-se os resultados da análise dos dados produzidos nas duas etapas da pesquisa, com o uso do questionário e da entrevista. Ao final da análise pretende-se esclarecer os principais obstáculos, sugestões e anseios das pessoas com deficiência no mundo do trabalho para auxiliar o planejamento e ações por parte da UFRB.

Conforme já apresentado no capítulo anterior, as questões do questionário foram elaboradas com objetivo de traçar o perfil dos participantes, conhecendo suas situações de trabalho, anseios e situação em relação a atuação na área de qualificação e eventual causa de não atuação, bem como perceber a relação entre a deficiência e o exercício profissional e expectativa em relação à formação continuada.

Já as perguntas da entrevista, realizada apenas com os egressos que já haviam adentrado ao mercado de trabalho após a conclusão da graduação, objetivaram o aprofundamento do conhecimento no que se refere: ao tempo decorrido entre a conclusão do Curso e atuação profissional na respectiva área de qualificação, eventual dificuldade na inserção profissional, visão entre as atuais atividades desenvolvidas e a formação profissional, desafios no exercício profissional, principalmente com os diversos tipos de barreiras, impactos desses desafios, eventual preparação das instituições – campo de trabalho – para recebe-los, preconceitos sofridos, perspectivas, eventuais dificuldades no exercício profissional devido à deficiência e mecanismos de ação, sugestões de melhorias em relação a acessibilidade, e formação continuada.

A análise dos dados produzidos buscou responder a questão norteadora desta investigação: “Como tem acontecido a inserção profissional dos egressos com deficiência dos cursos de Graduação da UFRB no mercado de trabalho?”.

Neste capítulo são analisadas as respostas dos participantes da pesquisa no que diz respeito aos instrumentos utilizados, questionário (oito participantes) e entrevista (cinco participantes que atenderam aos critérios), objetivando apresentar os dados referentes ao campo de atuação profissional e sobre a compatibilidade entre as atividades profissionais desenvolvidas por eles e o perfil profissiográfico dos Cursos de origem.

É importante ressaltar que, nos quesitos abertos do questionário, não foram feitas as correções gramaticais e ortográficas, transcrevendo-as na sua integralidade, a fim de dar mais ênfase à análise. As entrevistas também foram transcritas na sua literalidade, sendo omitidos

apenas os nomes dos participantes e dos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação que pretendem fazer ou que já realizaram, a fim de preservar suas identidades, pois a referência ao curso da Pós-graduação poderia sugerir a respectiva Graduação. De igual modo, os nomes de empresas ou instituições públicas nas quais os participantes exercem as atividades laborais também foram omitidos.

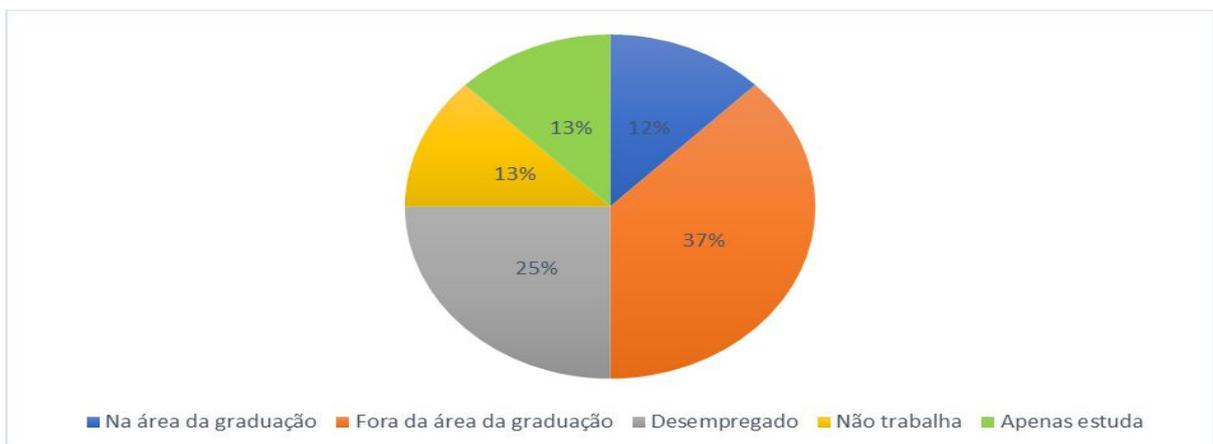
4.1. INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB NO MERCADO DE TRABALHO

Esta categoria será subdividida em 4 subcategorias: (i) inserção profissional na área de formação; (ii) relação entre as atividades desenvolvidas no contexto laboral e a área de formação; (iii) tempo entre a conclusão da graduação e a inserção no mercado de trabalho; (iv) relação entre a condição de deficiência e a inserção no mercado de trabalho.

4.1.1 Inserção profissional na área de formação

Quanto a inserção profissional na área de formação, dos oito participantes, apenas um respondeu afirmativamente (Egressa 1). Outros três exercem atividades remuneradas, mas não atuam na área de sua graduação (Egressos 2, 3 e 5). Dois participantes afirmaram estar desempregados (Egressos 4 e 7), um não trabalha (Egressa 6) e outro apenas estuda (Egresso 8).

FIGURA 10 - Exercício de atividade remunerada por egressos, com deficiência, da graduação na UFRB



Fonte: Dados da Pesquisa, 2021.

Este quesito sobre o exercício de atividade remunerada foi elaborado com principal objetivo de identificar as respectivas áreas de atuação dos egressos e eventuais desempregados.

Com relação aos motivos de não estarem exercendo atividade remunerada em sua área de formação profissional, tem-se as respostas transcritas a seguir, excetuando-se a Egressa 1 e o Egresso 3 que exercem atividade remunerada:

Não valia à pena devido à baixa remuneração. (Egresso 2).

Não tive oportunidade, apesar de ter tentado alguma vaga. (Egresso 4).

Tive uma oportunidade de trabalhar dentro da área indiretamente, depois não apareceram outras oportunidades. (Egresso 5).

Devido à pandemia preferir esperar. (Egressa 6).

Não tive oportunidade, apesar de ter tentado alguma vaga. (Egresso 7).

Ainda estou na segunda Graduação e à procura de estágio. (Egresso 8).

É importante destacar que o contexto de pandemia de COVID-19, que assolou o país e o mundo inteiro e especialmente o Brasil, a partir do início de 2020 e até o período em que esta dissertação estava sendo escrita, causou efeitos devastadores na economia, influenciando alguns dados, neste caso, principalmente, casos de recém formados antes da pandemia, em 2019, que se encontram desempregados.

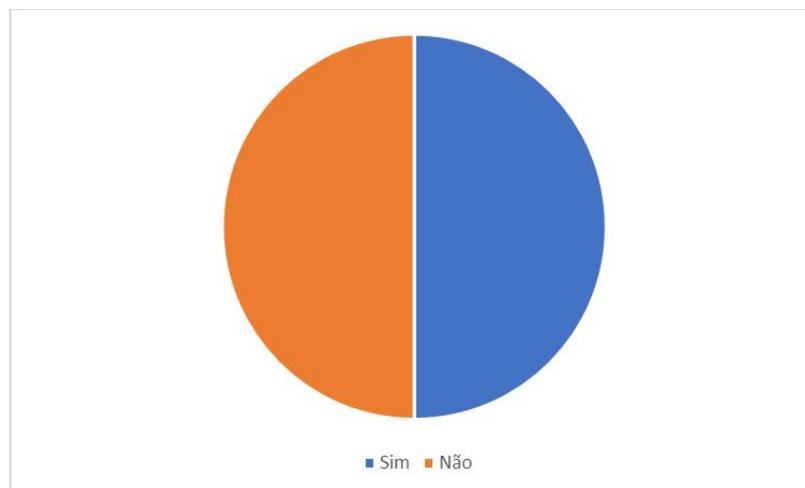
Os dados da pesquisa também demonstram que existem casos em que o egresso não atua na área por fatores como falta de oportunidade, baixos salários na área de formação. Também há caso de desemprego por conclusão de apenas um ciclo no curso de Graduação, cuja formação completa compõe-se de dois ciclos. Nesse caso, o primeiro ciclo não é profissionalizante e sim de formação geral numa determinada área.

No que se refere ao questionamento sobre a busca de ingresso no serviço público, as respostas indicaram que um participante é servidor público efetivo na esfera federal (Egresso 3); três tentaram ingressar no serviço público, mas não obtiveram êxito (Egressa 1, Egressos 2 e 4); um informa ser ou ter sido temporário ou terceirizado em instituição pública (Egresso 5); e três nunca tentaram ingressar no serviço público (Egressa 6, Egressos 7 e 8).

A motivação por este quesito era identificar o interesse dos egressos pelo serviço público num cenário de instabilidade econômica, tendo em vista que muitos recém graduados costumam procurar a carreira no serviço público pela estabilidade, salários mais atrativos, garantias empregatícias, dentre outros fatores. Levou-se em consideração também que no serviço público o preconceito em relação a pessoa com deficiência pode ser menos explícito, tendo em vista a aprovação num processo seletivo, muitas vezes, com grande concorrência. Assim, no serviço público o ingresso faz jus às próprias competências e conhecimentos, sem depender do olhar prévio e julgador do empregador. Os dados revelaram que apenas três dos oito entrevistados nunca tentaram ingressar em órgãos públicos.

Quanto a inserção na área de formação profissional após a conclusão da graduação, quatro participantes (Egressa 1, Egressos 3, 4 e 5) afirmaram ter tido essa experiência, mesmo que por curto período, e outros quatro (Egressos 2, 7 e 8 e Egressa 6) não tiveram ainda essa atuação.

FIGURA 11 - Experiência profissional na área da graduação na UFRB



Fonte: Dados da Pesquisa, 2021

Dentre os oito respondentes, e excetuando-se a Egressa 1 que atua em sua área de formação, outros quatro (Egressos 2, 5, 7 e Egressa 6) afirmaram ter interesse em atuar na área de sua graduação; enquanto outros três disseram não pretender atuar na área de sua formação profissional (Egressos 3, 4 e 8). Esta questão objetivava conhecer as pretensões quanto ao exercício profissional no mercado de trabalho em sua área de graduação revelou que três egressos, de um total de oito, ou seja, 37,5%, não afirmaram estar motivados para atuar na sua área de qualificação. Ressalte-se que desses, apenas o Egresso 8 ainda não tinha experiência

anterior na área, tendo em vista ter concluído uma graduação com formação em dois ciclos, sendo apenas o segundo ciclo profissionalizante.

Conforme citado anteriormente, apenas uma entre os oito egressos atuam em sua área de formação (Egressa 1), os demais estão em áreas diversificadas devido a diversas motivações que os levaram a atuação em outra área. O Egresso 2 destaca, como justificativa, a baixa remuneração na área e detalhou que

Não [atuo em minha área de formação]. Trabalho numa área administrativa. (...) eu tentei algumas coisas [na área de formação], mandei alguns currículos, mas, logo depois veio a pandemia também que foi bem recente, né? Também, foi menos de um ano, né, pra gente entrar nesse estado de pandemia. Então... eu não busquei mais porque sabia que, aqui na minha região, não tem muita coisa disponível. Teria disponível em outras cidades maiores como Feira de Santana, Salvador.... E aí, nessa pandemia, não era vantagem fazer essa mudança. Então, eu não quis é... procurar mais. Assim, (...) geralmente o salário oferecido, pelo que eu vi nas vagas de trabalho, é sempre um salário. E, geralmente quem tem minha... na minha área é muito oferecido cargos em agências de (nome da área/curso). Então, eu já meio que conheço por amigos, por outras pessoas, como funciona este mercado. Eu sei que horário de trabalho é muito puxado, as cobranças, essas coisas, então, por um salário mínimo, eu sair da minha cidade para passar por este tipo de trabalho não era viável. (Egresso 2).

Observa-se que a expectativa da remuneração não diz respeito apenas a área de atuação, mas envolve também a variável de precisar se locomover para outro município a fim de realizar suas atividades laborais pelo maior campo de atuação. Tais questões dificultam a colocação do graduado na área em que se formou.

O Egresso 3 é servidor público efetivo e exerce cargo administrativo de Nível Médio em área diversa de sua formação. Ele afirmou na entrevista que,

É... diretamente, não [atuo em minha área de formação]. Eu trabalho na área de Educação, mas não com (nome da Graduação). Eu me vejo mais no ambiente da gestão, do que no ambiente da sala de aula. Então, é nesse sentido aí que eu falo que eu não pretendo atuar na área, falando em linhas gerais. (Egresso 3).

A escolha do Egresso 3 pela estabilidade, ao invés de buscar exercer atividade em sua área de formação, pode ter sofrido influência também de outros fatores, a exemplo da sua condição de deficiência visual, tendo em vista afirmar que “não se vê em sala de aula”. Por outro lado, há que se considerar que “o rendimento médio do setor público é quase o dobro do rendimento médio do setor privado (R\$ 2.030,00 e 1.029,00 respectivamente) e, em todos os

níveis de instrução, o setor público tem uma remuneração maior que o setor privado” (BARROS, 2017, p. 24).

Barros relata também, em seu estudo que a média salarial de rendimentos do público é maior devido a formação média servidor do público, seja Ensino Médio completo ou Superior completo e na iniciativa privada, a média de formação é inferior. O público exige mão de obra qualificada, o que nem sempre ocorre com o privado. O autor afirma que “quase a metade dos funcionários públicos são portadores de Diploma de Curso Superior, enquanto no setor privado apenas 11% dos empregados têm o Superior completo” (BARROS, 2017, p.17).

Já o Egresso 4 que afirma não ter tido oportunidade, apesar de ter tentado uma vaga, destaca que desistiu da atuação profissional em sala de aula pelas dificuldades com a falta de acessibilidade e barreiras atitudinais vivenciadas durante o estágio. Em seus relatos, subentende-se que ele trabalha de maneira informal na área de TI. Assim, existe a dúvida entre a informalidade e o desemprego.

Em sua resposta, o Egresso 5 afirmou que teve oportunidade de atuar na área em que se formaria posteriormente antes da graduação e que, nesta área específica, sente a necessidade de Pós-Graduação para melhorar as chances de ingresso no mercado de trabalho.

Atualmente não. Atu... atua... atualmente eu tô em outra área totalmente diferente da área, especificamente falando de atuação, né, na minha formação.

[...] Esse é uma grande problemática com uma... com um... complexidade que a gente tem, né. Eu tive a oportunidade, logo antes de me formar, de atuar na área. Eu passei a ser assessor parlamentar em 2008... fiquei sendo assessor parlamentar até 2010. Então, minha faculdade começou em meados de 2009, né. Então, eu peguei um pouco da prática e fui pra teoria. E depois tive que sair da prática à teoria por conta da faculdade, né. Então, (nome da Graduação) área hoje, só com a Graduação, não é um termômetro pra dizer que tem uma garantia, que vai sair e vai conseguir mercado de trabalho dentro da formação. Até porque a nossa área, ela já é limitada, né. (...) Por exemplo: quando eu digo que é complexo... No meu caso especificamente, eu me formei e não... e só com a Graduação pra tentar achar algum trabalho dentro da minha área, especificamente, não consigo, porque só a Graduação por si só não... não... não tem o currículo palpável pra algumas instituição me pegar. Então eu tenho que fazer, no mínimo, um Mestrado. (Egresso 5).

No caso dos Egressos 6 e 7, foi relatado que, por terem formado em 2019, tiveram pouquíssimas oportunidades, devido ao período da crise sanitária em decorrência da Covid 19, instalada a partir de 2020.

O Egresso 8 revelou-se um caso atípico, pois seu curso de graduação é de dois ciclos e o primeiro consiste numa formação geral na área e não tem por objetivo o ingresso no mercado de trabalho, sendo uma preparação para o segundo, conforme descrito no Capítulo 1.

Dos oito respondentes do questionário, um (Egresso 4) afirmou já concluir a pós-graduação stricto sensu (Mestrado), uma concluiu a pós graduação lato sensu (Egressa 1) e um (Egresso 3) está cursando pós-graduação lato sensu. Os outros cinco ainda não tentaram a continuidade dos estudos em curso de pós-graduação.

Esses dados chamam atenção devido à baixa procura por cursos de Pós-graduação, mesmo sendo de amplo conhecimento que, quanto maior o nível da formação, maiores as chances de empregabilidade e inserção profissional qualificada. Analisando a situação pode-se concluir que a Universidade precisa buscar mecanismos de incentivo à educação continuada num mercado mundial tão competitivo atual. Destaca-se que a Universidade não parou durante o período de pandemia do Covid 19, a comprovação é este texto foi elaborado durante a pandemia, em 2020/2021. Ainda assim observou-se que a crise sanitária causada pela pandemia influenciou seriamente a procura pelo ingresso em cursos de graduação, que foi comprovada pela baixa estatística de inscritos¹³ no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Isso também se refletiu em cursos de pós-graduação. Desse modo, em relação a Pós-Graduação dos três participantes da pesquisa, somente um tentou o ingresso num Curso de Mestrado, apesar do amplo leque de 17 opções disponíveis na UFRB.

4.1.2 Relação entre as atividades desenvolvidas no contexto laboral e a formação

Essa discussão seria mais adequada para egressos que atuam na área de formação ou que tiveram experiência na área de sua qualificação, o que só foi o caso de um dos egressos entrevistados (Egressa 1).

Então, a graduação ela é incompleta, independente de eu ter deficiência ou não. Eu acho que isso é válido pra todo mundo, pra todos os alunos. **É, a gente aprende na faculdade, mas quando vamos pro mercado de trabalho, a gente tem que... batalhar muito né?** Tem que estudar muito por fora. **Então isso aí é... eu acho que é padrão já. Mas em relação à... à minha área e meu trabalho, o que eu vi na faculdade serviu bem pra eu tá atuando.**

No caso eu estudei (nome da graduação), eu fiz a, o estágio, antes de começar o estágio eu fui voluntária também em alguns atendimentos, então, serviu muito pra quando eu fosse inserida no mercado de trabalho, eu já saber como atender os pacientes, pra eu saber o que precisa saber, o que preciso fazer. Então eu acho que entre o trabalho e a faculdade, não teve nenhum...

¹³ Em 2021 o ENEM teve 3.109.762 inscritos segundos dados do INEP. Isso representa o menor número desde 2007. Fonte: G1 de 03 jun. 2022.

Claro que tem coisa que a gente não viu na faculdade e precisou correr atrás, mas eu acho que isso é comum pra todo mundo e não por conta de algo mais específico. (Egressa 1).

A abordagem da Egressa 1 foi mais geral, trazendo questões relativas aos conteúdos estudados na graduação e que precisam ser revistos, de modo mais detalhado, no campo de atuação laboral. Embora reconheça isso, vê-se também a sua afirmação de reconhecimento de sua formação inicial na graduação.

Os Egressos 2, 3 e 5 também afirmam que serviu bem a qualificação recebida ao longo da formação, apesar de não atuarem diretamente na área.

Olha... em algumas coisas até que sim. É bem diferente, não tem muito a ver porque (nome da graduação) é uma coisa mais intuitiva, mais de criatividade. Eu trabalho com uma coisa que exige muito de exatas, usar a lógica, daquela coisa do ambiente corporativo, **mas, eu acho que... é válido ainda sim, por mais que a gente não perceba no dia a dia** mas tem coisas que eu uso, não sei te dizer exatamente o que, mas... tem, você entende? Às vezes, eu vou organizar uma planilha e eu tenho noção de organização melhor do que as pessoas que não fizeram (nome da graduação). Não que eu ache que isso seja uma grande diferença, mas... eu consigo deixar visualmente mais organizada sabe? Então, se eu entregar isso a uma outra pessoa, eu consigo deixar mais claro de se ler, mais claro de se observar. Então, acho que teve sim ajuda em meu trabalho. (Egresso 2).

Como eu falei anteriormente, né?! Eu... eu... trabalho na área da Educação, mas não com (nome da graduação). Então, assim, como Licenciatura é uma área bastante ampla, não é pura e simplesmente a questão de sala de aula, pura e simplesmente a questão de lecionar, é... eu acredito que, por ser na área da Educação também, **a (nome da graduação) me ajuda bastante. É... compreender algumas... algumas coisas que acontecem dentro do trabalho.** (Egresso 3).

Eu tô trabalhando dentro de uma Biblioteca né. Eu tô ali num mundo cercado de livros e de pessoas né, que, de alguma forma ou de outra, sempre tem um aluno ou uma aluna querendo um livro sob... É porque... principalmente na parte de direito, primeiro e segundo semestre, usa muito livro de Sociologias, livro de Filosofias, Marx, Durkheim, tá, então eu sempre tô ali. **Aí sempre ficam meio curioso quando percebe que a gente entende um pouco da parte teórica e tal. Aí pergunta: “Você é formado em quê?”, aí eu falo: “Eu sou formado em (nome da Graduação). (...) mas é uma relação mínima possível.** Não tem uma coisa que eu digo “tô propriamente dito fazendo minha função”. Até porque eu sou bacharel. Então bacharel, eu teria, praticamente, fazer pesquisas, né, tá... nem isso é... que dá... é tipo uma consultoria, que (...) (Egresso 5).

Em todos os casos, embora não atuem em sua área de formação, os Egressos 2, 3 e 5 reconhecem que o curso de graduação fez a diferença no desenvolvimento de suas atividades laborais.

Em contrapartida, o Egresso 4, embora não atue na área, no período em que teve essa experiência laboral afirma ter sentido diferença entre a teoria estudada na Universidade e o campo de trabalho, chegando a afirmar que é totalmente diferente o exercício de lecionar na sua área de aprendizado em sala de aula.

[...] no curso de (nome da graduação), a teoria é muito diferente da prática, e aí eu tive que aprender rebolando mesmo. ... porque na prática o que eu fiz foi diferente. Porque eles ensinam teorias da prática de Educação, quando vai se inserir no mercado é totalmente diferente. Professor tem que improvisar. (Egresso 4).

De modo geral, é possível perceber em quatro dos cinco entrevistados, exceto o Egresso 4, o reconhecimento de que a graduação contribuiu para a sua formação e, conseqüentemente, para a melhoria das condições sociais e laborais. Então, apesar de apenas uma egressa atuar em sua área de qualificação profissional, é possível verificar que a Universidade cumpre um papel transformador na vida desses profissionais.

4.1.3 Tempo entre a conclusão da graduação e a inserção no mercado de trabalho

Outro dado levantado na pesquisa diz respeito ao tempo entre a conclusão do curso e a inserção no mercado de trabalho. Embora esta questão pudesse ser aplicada somente à Egressa 1, por ser a única atuando em sua área de formação, foi adaptada aos demais participantes da pesquisa para métrica do tempo entre a conclusão da Graduação e a inserção profissional, independente da área de atuação. Até mesmo porque, com o aprofundamento do conhecimento da temática em questão, percebeu-se que, a análise deste dado seria enriquecedora aos objetivos da pesquisa, independente da área de atuação, já que existem egressos que declararam não pretender atuar em sua área de qualificação por opções pessoais.

[...] quando eu formei, logo primeiro. eu tava tentando fazer a prova da Residência, [se referindo a Pós-graduação] e aí eu não passei. [...] Eu comecei o emprego agora, no mês de... janeiro, fevereiro, março, abril, no mês de abril. Eu comecei praticamente no final de abril. Então eu só tenho abril, maio, junho e julho. Eu vou fazer quatro meses só de trabalho. (Egressa 1).

(...) a colação de grau foi em outubro, eu acho e eu consegui uma vaga de emprego em novembro. (Egresso 2).

Eu tava... é... na verdade, quando eu trabalhei... fiz esse trabalho voluntário, eu tava finalizando, né, o... curso, que eu defendi a Monografia em abril de

2017 e coleí grau em agosto. Então foi nesse período aí. Na verdade, eu não tinha colado grau ainda, quando eu fiz esse trabalho voluntário. (Egresso 3).

Demorou uns seis meses. (Egresso 4).

(...) e eu atuei na minha área antes de me formar né... foi aquele meado que eu trabalhei como assessor parlamentar durante dois anos né. 2008, 2009, 2010... eu entrei na faculdade em meados de 2009, entende? Então, digamos assim, que eu trabalhei um pouco na minha área, mas sem ter a minha formação oficial, que foi só em 2015. Mas quando eu me formei mesmo, de fato, em 2015, que eu saí pra vir pra mercado de... de trabalho, eu não tive oportunidades. (Egresso 5).

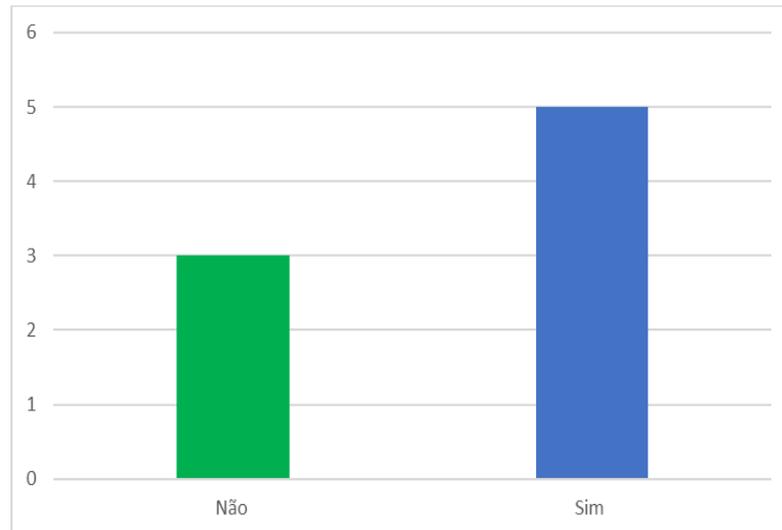
Ao concluir sua graduação, a Egressa 1 não deu prioridade ao ingresso no mercado e sim, à sua Especialização e preparação para Pós-Graduação, Residência, na área de Saúde. O Egresso 2 ingressou no atual emprego pouco tempo após a conclusão da Graduação. Já o Egresso 3 afirmou que antes de se formar atuou na área de sua Licenciatura e quando concluiu a Graduação já havia sido aprovado em Concurso Público. O Egresso 4 afirmou que o tempo médio foi de seis meses e o Egresso 5 não conseguiu retornar ao mercado de trabalho na sua área de formação após o Curso de Graduação.

Esses dados indicam por um lado que o tempo entre a formação e o ingresso no mercado de trabalho não foi problema na vida desses egressos o que é sinal que o diploma universitário de uma instituição pública tem peso no ingresso no mercado, porém, por outro lado, é notório o desafio de atuação na própria área de formação.

4.1.4 Relação entre a condição de deficiência e a inserção no mercado de trabalho

A relação entre a condição de deficiência e a dificuldade em se inserir no mercado de trabalho foi respondida por cinco participantes (Egressa 1, Egressos 2, 4, 5 e 8) como uma realidade, enquanto outros três (Egressos 3, 6 e 7) afirmaram não ter havido essa dificuldade.

FIGURA 12 - Existência da relação entre a condição de deficiência e dificuldade de inserção no mercado de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Dentre os que responderam ter percebido essa relação, os argumentos, a seguir transcritos, justificam seus pensamentos.

Algumas pessoas duvidam de sua capacidade. (Egressa 1).

Por diversas questões relacionadas à acessibilidade estrutural dos locais (como falta de rampas de acesso ou elevadores) e/ou aceitação do PCD no mercado de trabalho, por conta do capacitismo que faz com que sejamos vistos como pessoas incapazes de realizar tarefas. Ou até mesmo a falta de acessibilidade nos projetos urbanísticos das cidades (não importa se grandes metrópoles ou municípios) que, sem o devido suporte, nos meios de transporte público e calçadas deterioradas, por exemplo, já criam barreiras antes mesmo que se chegue, de fato, ao local de trabalho. (Egresso 2).

O preconceito e a falta de acessibilidade nas cidades. (Egresso 4).

No meu caso, especificamente, a comunicação é essencial no meio de trabalho, ou seja, tenho como tese que um "SER SOCIAL COMPLETO" é aquele que consegue se comunicar de forma completa, que não é meu caso. Portanto, as dificuldades existem de diversas maneiras desde frequentar a sala de aula, a uma simples saída na rua. (Egresso 5).

Ainda não procurei, mas dificulta sim: se ser pobre e pardo já sofre, falo por amigos não deficientes que tentaram, imagine ainda deficiente. (Egresso 8).

As falas são reveladoras de que as dificuldades enfrentadas são da ordem da acessibilidade, tanto atitudinal, isto é, relativa ao pensamento e as práticas capacitistas que estigmatizam as pessoas pelo fato de possuírem uma condição de deficiência, quanto também de ordem arquitetônica e comunicacional.

A Egressa 1 detalha a sua dificuldade relacionada a práticas de capacitismo institucional no processo de seleção para a vaga a qual concorria por haver concluído a graduação.

(...) teve essa da seleção né, que quando você coloca que tem deficiência, principalmente é... lugares particulares, **eles já tem a tendência de achar que a gente não temos a capacidade de executar aquilo que a gente está falando. Acha que a gente tem que estar num emprego inferior. Num emprego mais prático. Não num emprego que a pessoa já tenha graduação.** É... Quando eu fui colocar currículo em algumas, não lembro qual foi, tinha lá pra (nome da profissão), e tinha um posto que não era preciso da formação da área. Entendeu? Era como se fosse assistente, uma coisa mais básica e aí, pra deficiente auditivo disseram que só era indicado aquele emprego, mesmo eu sendo (nome da profissão), **tendo formação naquela área, por eu ter a deficiência auditiva eu não poderia fazer aquela vaga.** Tinha que fazer... a vaga pra deficiência auditiva era aquela ali [referindo-se ao cargo de nível médio administrativo]. Se eu quisesse fazer, era aquela mais básica. **Eu acho que as pessoas acham que a gente que tem alguma deficiência ou algum problema, é... a nossa capacidade está reduzida. Foi isso que eu percebi em muitos lugares, principalmente particulares.** Que na verdade eles são obrigados a colocar vagas pra cotas mas na verdade eles aproveitam, claro, colocam o emprego mais... mais baixo, né? Um emprego da categoria mais baixa e não da área específica. **E em relação a emprego público, a minha dificuldade maior foi quando tem provas que tem redação. Pois eu acho que minha deficiência auditiva meio que impactou na minha... na minha escrita, entendeu?** Acho que por que... eu escutar menos, entender menos as palavras, conhecer menos as coisas, dificultou muito a emprego público, que tem redação, eu me dou bem numas partes dos assuntos mas aí na redação, eu acabo perdendo. E a redação é a maior parte né? Da pontuação. (Egressa 1, grifo nosso).

Percebe-se explicitamente no relato o capacitismo presente quando é narrada pela Egressa 1 a dificuldade, já no processo de seleção, quando duvidam de sua capacidade como profissional graduada e tentam rebaixar suas atribuições, disponibilizando apenas serviços administrativos de Nível Médio. Isso fere um direito social previsto na Carta Constitucional de 1988, artigo 07, inciso XXXI, que descreve a “proibição de qualquer discriminação, no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.” (BRASIL, 1988).

Por outro lado, ao relatar que, na tentativa de ingresso no serviço público, as provas discursivas são uma dificuldade maior devido à sua deficiência auditiva, que impacta em dificuldades na escrita, é importante sinalizar que, segundo Torquato (2012,

sabe-se que existe uma grande relação entre o fator audição e a dificuldade de aprendizagem, por ser uma alteração que interfere no processo de

aprendizagem, pois é um pré-requisito para a aquisição da leitura e da escrita que os mecanismos fisiológicos auditivos funcionem com integridade, pois exerce um papel fundamental no processamento acústico rápido, na percepção da fala, no aprendizado e na compreensão da linguagem. (apud SOUSA, 2017, p.6)

Consequentemente, se uma pessoa tem dificuldade na escuta terá implicações na escrita pela perda auditiva dificultar a percepções de sons essenciais da língua escrita. Segundo Pizzano, (2016),

A dificuldade de aprendizagem, correlacionado ao déficit auditivo interfere também no desenvolvimento e compreensão da linguagem oral, leitura e escrita. Este atraso na aprendizagem poderá afetar a auto estima, a educação a socialização e as atividades diárias de cada indivíduo. (apud SOUSA, 2017, p.6)

As palavras de Pizzano coincidem, com a leitura da entrevista realizada com a Egressa 1, onde se observa que sua dificuldade auditiva traz implicações para a sua autoestima e o desenvolvimento de suas atividades laborais.

Ainda sobre o depoimento da Egressa 1 e sua declaração sobre a dificuldade na inserção profissional, a opção que lhes ofereceram de emprego inferior à sua qualificação remete ao preconceito contra a mulher no mercado de trabalho. Barros (2017) numa pesquisa sobre diferença nos rendimentos dos setores público e privado, concluiu que as mulheres, apesar de possuírem em média 1/3 anos a mais de estudos que os homens, possuem rendimentos em média 22% inferior ao rendimento masculino.

O Egresso 5, que é Servidor Público temporário, não explicou a relação entre inserção profissional e dificuldade na inserção por possuir deficiência, mas admitiu a relação direta e explícita entre possuir deficiência auditiva e exercício profissional. Assim, ainda na esteira do capacitismo institucional, o Egresso 5 destaca:

Olha... é... isso eu acho que é total, viu? É... o mundo de... o mundo de trabalho pra pessoa com deficiência... é, as empresas, tal... mesmo que não seja dentro da sua área, **geralmente há um preconceito** ni... à olho nu, você sente que... à pessoa com deficiência. **Então, sempre bota a gente pra trabalhar, pra fazer alguma... alguma coisinha ali... como se fosse... se a gente tivesse tapando um buraco. Entende?** (Egresso 5).

Esse relato que revela impressão de estarem improvisando atividades para que ele possa desenvolver, desvela o quanto o preconceito dirigido às pessoas com deficiência marca suas vidas nos diversos contextos em que estão inseridas. Portanto, as instituições devem promover formação do seu pessoal para desconstruir essas barreiras atitudinais.

Outro ponto importante a se ressaltar, é que ambos os egressos que possuem deficiência física paraparesia (Egressos 2 e 4) citaram a questão da falta de acessibilidade nas áreas urbanas.

Eu senti dificuldades por não ser na minha área, assim, inicialmente. É... por ser uma área, eu trabalho numa... numa empresa de ramo alimentício aqui, né, produz frango, então, e bem diferente do que estava acostumado no mundo das (nome do curso). É... **em relação à deficiência, era um pouco difícil porque... eu trabalhava numa sala afastada que era um pouco mais longe e eu tinha que ir a pé até lá.** Mas, nada assim impossível, sabe? Só era... só era uma área grande e ficava nos fundos, mais ou menos assim, tinha que andar um pouco mais. Mas, não era uma coisa impossível de se fazer, não. (Egresso 2).

Senti, porque **não tinha acessibilidade em lugar nenhum.** (Egresso 4).

Observa-se que no relato do Egresso 2, além de precisar ser inserido em uma área diversa de sua formação, ainda se deparou com barreiras arquitetônicas e urbanísticas. Isso para trabalhadores com dificuldade de locomoção torna-se um dificultador do processo de adaptação ao contexto laboral, indicando também um precário conhecimento sobre condições de acessibilidade pelas instituições/empresas contratantes.

Dentre os três respondentes que negaram a relação condição de deficiência (egressos 3, 6 e 7) e dificuldade na inserção no mercado de trabalho, apenas dois discutiram sobre a questão e suas falas estão transcritas abaixo.

No meu caso realizei Concurso e fui aprovado. (Egresso 3).

No momento em que iria ingressar no mercado de trabalho decretou o estado de pandemia da Covid 19. Sendo assim, estou aguardando a pandemia minimizar para ingressar no mercado de trabalho. (Egresso 7).

Observa-se que dos três que negaram a dificuldade, por possuir deficiência, apenas um justificou (Egresso 3), o único com atuação laboral, servidor público efetivo. Os outros dois (egressos 6 e 7) que não haviam, ainda, entrado no mercado de trabalho e, por isso, essa afirmação deve ser analisada com cuidado, pois pode não representar a realidade.

4.2. DESAFIOS DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta sessão são analisadas narrativas trazidas nas entrevistas relacionadas aos desafios da inserção profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Durante

o discorrer das questões, observa-se o foco nas dimensões da acessibilidade, devido a existência de barreiras na comunicação; barreiras arquitetônicas; barreiras atitudinais. De acordo com o artigo 03, inciso IV da LBI, barreira é,

qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança (BRASIL, 2015).

A Egressa 1 é direta ao afirmar que o seu maior desafio no contexto laboral tem sido as barreiras comunicacionais e atitudinais, geradas pelas concepções capacitistas. Segundo a Lei Brasileira de Inclusão – Lei Nº 13.146/2015, **barreiras nas comunicações e na informação** são “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação” (BRASIL, 2015). Por sua vez,

As barreiras de atitude são comportamentos e atitudes que dificultam, impedem, “embarreiram” a participação plena, o exercício da cidadania, a inclusão educacional, o empoderamento da pessoa com deficiência. Elas se manifestam no discurso e na dinâmica social e podem se revestir de um caráter assistencialista, paternalista, normalizante, discriminatório, e, por conseguinte, excludente. (RIBEIRO e GOMES, 2017, p.15)

Nesse sentido o preconceito é uma barreira atitudinal, portanto combatê-lo é essencial à convivência harmoniosa no ambiente de trabalho.

É... ó, eu acho que **quando se tem reunião, que muitas pessoas falam ao mesmo tempo, eu não consigo acompanhar e eu acabo ficando por fora de muitas coisas porque eu preciso de leitura labial**, sabe? É, as vezes, as pessoas falam várias ao mesmo tempo. Discutindo ali... e eu perco muita coisa. E por perder essas coisas e na hora de fazer um relatório, e coisa e tal parecer pra... pra o chefe, acaba incompleto e aí o chefe já fica... chateado. Ou então quando eu vou fazer atendimentos *dos usuários*. É... as vezes vai mãe e filho, pai e filho, avô e filho, acontece a mesma coisa, **de não entender o que estavam falando e pedir pra repetir o tempo inteiro e, as vezes as pessoas já fica um pouquinho mais apreensivas. Já não tem tanta vontade de falar as coisas. Aí você tem que fingir que entendeu algumas coisas né, pra poder continuar a consulta normalmente.** É, deixe eu ver outra coisa. **Alguns colegas de trabalho acabam te excluindo das... das conversas, de reuniões de trabalho, reunião de confraternização, aí quando você não entende, as pessoas não tem paciência de repetir, acabam te excluindo, te deixando mais de lado.** É... eu não estou lembrando muito as situações específicas porque eu comecei a trabalhar tem pouquinho tempo.

[...] ainda tem a questão da máscara, que tem que ficar **pedindo pra baixar a máscara e a pessoa não querer, porque tem medo de pegar COVID ou então, abaixa, mas se acontecer algumas coisas, a culpada é quem? Sou eu de pedir** (risos).

Tem essas situações assim, mas nada muito... por enquanto ainda estou conseguindo lidar muito bem né? **Eu conversei com a equipe primeiro, quando eu entrei no trabalho eu conversei com a equipe.** Já avisei que eu tinha deficiência auditiva. Avisei que tinha tido experiências ruins antes, então, a equipe me recebeu muito bem, falaram que toda vez que precisasse iriam baixar a máscara, então. Mas, como a gente trabalha na área de saúde e tem contato com muita gente, principalmente sala de espera, é... já rola um medo né? Então acaba rolando essa dificuldade. (Egressa 1).

Algumas práticas no ambiente corporativo relatadas acima poderiam ser revistas se houvesse investimento da instituição contratante na formação de seus colaboradores de modo a construir ambientes laborais mais acessíveis. As barreiras comunicacionais relatadas, principalmente com relação ao desconhecimento da leitura labial, estão associadas diretamente a barreiras atitudinais: falta de paciência, exclusão, aborrecimento da chefia. Esses fatores associados à situação da pandemia da Covid 19 que impôs o uso de máscaras como forma de impedir a disseminação e o contágio do coronavírus, agravam a situação relatada.

O egresso 2 sinaliza que a maior dificuldade enfrentada em sua inserção ao mercado de trabalho diz respeito às barreiras arquitetônicas.

É... é um ambiente que não é acessível. Assim... **acessível fisicamente de maneira nenhuma.** Acessibilidade não é pensado dessa forma. Então, é um ambiente que **não tem rampas, não tem elevador,** não tem nada assim realmente, **não tem banheiro acessível.** Não é pensado por esse lado. Então, eu sinto falta, mas eu sempre me adaptei muito aos lugares porque geralmente não tem, né. Então, sempre foi uma coisa que eu precisei me adaptar. Assim, deixe eu pontuar uma coisa. Eles me ofereceram até uma acessibilidade maior assim... me prometeram adaptar melhor o banheiro essas coisas assim, mas **eu falei que não precisava, que... que não era uma coisa tão necessária porque eu consegui me adaptar.** **É... enfim, eu sabia que era uma questão que eles não iam... no fundo, no fundo, dava pra perceber que eles não têm essa preocupação toda, mas chegaram a oferecer essa... esse suporte e eu disse que não era tão necessário assim e conseguia me virar. E aí, eu deixei quieto essa parte. Eu estava chegando agora, não queria incomodar.** Não queria essa sensação de incômodo sei lá. Mesmo sabendo que era um direito meu, mas eu não quis... entrar nesse mérito. (Egresso 2).

A fala do Egresso 2 “sempre me adaptei” reforça a concepção de integração na qual é a pessoa com deficiência é que deve se adaptar aos contextos e não esses se modificarem para atender ao direito de todos de serem diferentes e estarem em todos os ambientes, sendo respeitados e atendidos em suas necessidades. Por outro lado, a ideia de que “estava chegando

agora, não queria incomodar” revela o sentimento de que, embora seja um direito, não é visto como tal e sim como favor, por isso passa a ser um incômodo para quem assegura esse direito.

Esse sentimento, de sempre ter a necessidade de se adaptar aos contextos, reaparece na fala do Egresso 2 quando aborda as barreiras arquitetônicas existentes na sociedade e que precisam ser superadas antes mesmo de se chegar ao local de trabalho. Isso mostra que a negação do direito começa pelo poder público.

[...] as vezes, barreiras começam antes de chegar no local de trabalho, seja ele qual for. Assim como tinha na Universidade, assim como eu tinha pra chegar na escola. É que a urbanização das cidades não é preparada, não é feita para pessoas, pras pessoas com deficiência de modo geral. **Então, pegar uma um transporte público é... andar nas calçadas. As cidades, as cidades geralmente têm ladeiras, descidas, subidas, então, não é preparada nem pra que chegue no local de trabalho.** Então, isso aí já é uma barreira que impede de chegar em qualquer ambiente de trabalho, seja ele qual for, é, chegando lá, se não for um ambiente adaptado, se não for um ambiente que tenha adaptação para as pessoas com deficiências, é bem difícil de conseguir lidar. **Eu consegui me adaptar porque minha deficiência é motora, eu uso muletas, eu consigo me adaptar. Mas, uma pessoa cadeirante ou outro tipo de deficiência, talvez tenha mais dificuldades que eu. Eu penso por esse lado.** (Egresso 2)

Além disso, o Egresso 2 também relata uma situação de barreira atitudinal vivenciada em seu ambiente de trabalho.

Então, eu enfrentei uma questão este ano, no início do ano, com um colega de trabalho. Uma situação que nunca tinha acontecido antes, uma situação de capacitismo, assim bem escancarada, bem na cara mesmo. Nunca tinha passado por isso de maneira tão clara. **Eu me desentendi de um colega de trabalho por questão do trabalho mesmo. E aí, ele foi bem, bem preconceituoso pra se dirigir a mim, pra me atacar, pra me diminuir.** E foi a única coisa que senti que existe nesse... nessa questão assim. (Egresso 2).

As barreiras arquitetônicas e atitudinais são também sentidas pelo Egresso 3 em seu ambiente laboral, conforme relato a seguir.

[...] Com relação à acessibilidade... então, hoje, essa questão de acessibilidade é algo muito complexo, né, embora eu trabalhe num setor público, em um órgão público que... o... as instalações do trabalho é, relativamente, um prédio novo, mas ele... é... não atende, digamos assim, os critérios de acessibilidade, né... A gente vê muitas... muitas... falhas, porque infelizmente o mundo, né, que a gente vive, não pensa no... na acessibilidade como... como... um desenho universal, né, como é previsto em lei. É... às vezes tem até no projeto da construção, né, a questão da acessibilidade, até por aprovação, tratando de setores públicos, mas... é... as empresas que executam as obras, é... muitas das vezes não faz a questão da

acessibilidade do jeito que deve ser feito. É... eles vêm a questão da acessibilidade como algo que pode ser adaptado depois, né, e aí... na hora da construção, eles passam por cima e... quem recebe os prédios também, quem recebe as obras, muitas das vezes não se atenta, até por não ter conhecimento, né, muitas das vezes, da área, e aí essa questão da acessibilidade é um pouco prejudicada. Digamos que... uns 50% da acessibilidade é prejudicada. Isso falando só da questão das instalações, do prédio em si. E fora a questão dos... das formas que são organizados, né, os móveis, as... enfim, a gente acaba tendo um prejuízo muito grande com relação a questão da acessibilidade arquitetônica. **Com relação a... aos... colegas, com relação a chefia, com relação a essas coisas assim, e até o próprio... público atendido, né, a gente sente um pouco de diferença. A forma como a gente é tratado, porque, muitas das vezes, a pessoa com deficiência é discriminado, é... pura e simplesmente por ter uma deficiência.** E isso aí não é uma coisa isolada. Isso aí, eu vejo outros colegas também relatar, né, que quando chega no... no... **no ambiente de trabalho, eles têm que provar, duas vezes mais, que é capaz de que a pessoa que é dita normal.** Então, acho que... é mais ou menos isso.

[...] como eu... eu... sou uma pessoa com deficiência visual, cego, né, a gente tem dificuldade, porque eu trabalho com sistema, e aí, às vezes o sistema não é muito acessível. Quando eu cheguei no meu... no meu ambiente de trabalho, a gente teve que solicitar dos... dos setores responsáveis a... a instalação dos *software* leitores de tela pra poder eu tá tendo acesso aos computadores e tal, mas... é... o sistema que nós... que... que... que a gente trabalha, até pra poder a gente ter acesso, né, o... o primeiro acesso tem o... os códigos verificadores, né, **os *captcha*, que dificulta, porque os leitores de tela não lê esses códigos verificadores, e aí a gente... no meu caso, eu fico dependendo de um terceiro pra poder ter acesso ao sistema.** Posterior a ter acesso ao sistema, dá pra gente desenvolver as atividades, né, dá pra gente desenvolver algumas atividades, mas a... a dificuldade foi basicamente isso. É... o... o sistema de trabalho não ser muito acessível e... é... **Quando eu cheguei lá, a gente ainda não tinha, né, o computador já com... com *NVDA's*, que são *softwares* leitores de tela, instalado, mas, em um curto período de tempo, foi instalado e aí eu já comecei a ter acesso.** Então, entre aspas, não tive tanta dificuldade, né, como eu falei já. **Às vezes, os espaços não estão preparados pra receber a... a pessoa com deficiência, né, pelo estigma de que... talvez a pessoa com deficiência nunca vai estar ali, então eles preferem deixar ver se chega alguém, pra poder solucionar posterior a chegada dessa pessoa.**

[...] É... a gente... é... fez a solicitação da instalação, a gente conversou um pouco, né, até como... como meio de orientação mesmo, pra... a chefia, pra o pessoal do... do... do trabalho. **Porque, assim, é... é algo novo pra eles também, ter uma pessoa cega lá, num espaço que tem pessoas ditas normais, né?! (...)**

Isso aí acontece... isso aí acontece também no próprio período da... dos cursos de Graduação... enfim, séries iniciais, né... **A gente chega na... na escola, chega na Universidade, a gente precisa solicitar essas adaptações, essas adequações, digamos assim, pra depois a gente ter acesso. Enquanto a escola já deveria ser acessível, né, esperando com que o aluno, é... o estudante chegasse lá, não buscar providência depois que ele chega.** (Egresso 3).

Além de barreiras arquitetônicas e atitudinais, observa-se também nessa fala a existência de barreiras instrumentais, relativas aos instrumentos de trabalho. Embora se

perceba a mobilização da instituição para disponibilizar os softwares que asseguram a acessibilidade instrumental no contexto laboral, o Egresso 3 reafirma que em sua trajetória de vida sempre aconteceu assim: primeiro enfrentava barreiras e depois as instituições buscavam os recursos. Isso deixa, de algum modo, transparecer que o lugar da pessoa com deficiência não é ali. Por isso, é necessário reafirmar direitos e lutar por eles.

Em outro momento da entrevista o Egresso 3 retoma as questões relativas a barreiras atitudinais.

É... é... eu, assim... a questão do preconceito, a gente enfrenta, né, a todo momento, né. Porque o preconceito é a pessoa tirar conclusão antes de conhecer a situação. A gente... a gente enfrenta isso a todo momento. Mas eu... eu vejo que não é nem por maldade das pessoas, sabe? É pela falta do conhecimento mesmo, é pela falta do saber... do... do... do compreender que a pessoa pode, né... que a pessoa... é... a partir das... das adequações necessárias, a pessoa pode, é... realizar, né, aquelas... aquelas atividade, né, a pessoa pode assumir determinadas funções. Então... é... digamos que eu... enfrentei pela falta do conhecimento das pessoas, mas eu não tive resistência a... a... é... a essa questão né, da... da... da inclusão, digamos assim. (...) Então, é por isso que eu te falo lá, porque é a questão do preconceito. É... existe sim, por falta do conhecimento, por falta do preparo mesmo, das pessoas. **Mas quando a gente consegue conversar, a gente consegue... não vamos dizer, assim, mudar o pensamento das pessoas, porque isso aí ninguém consegue, mas a gente consegue obter o respeito e ocupar nosso espaço, digamos assim, entendeu?** (Egresso 3).

O Egresso 4 também traz em sua narrativa as questões ligadas à barreiras atitudinais, embora reconheça a existência de outras barreiras.

(...) Foi, meu problema foi acessibilidade mesmo. E o preconceito das pessoas, duvidando da capacidade das pessoas, né? Isso acontece em qualquer lugar... chegar num ambiente que eu tive que... acessibilidade não existe, principalmente no Brasil. É muito complicado. Não existe, não! (Egresso 4).

Por fim, na fala do Egresso 5 é perceptível também dificuldades provenientes de barreiras atitudinais e comunicacionais em seu contexto de trabalho.

... quando eu fui fazer a entrevista do... do RH, **queriam me botar em um setor onde eu ficasse isolado, onde eu não tivesse muito contato com o público e tal, aquela coisa toda, né. Ia me botar pra fazer uma funçõzinha lá. Mas com o conversar da entrevista com a própria... a menina “Não! Eu vou fazer um desafio da minha vida que eu nunca fiz. Você vai pra biblioteca, você vai trabalhar com gente, você vai se comunicar com gente. Eu acho que você vai dar certo lá. Eu vou comprar essa briga lá, com a cúpula.” Né... e tal e tal. E a cúpula, no**

primeiro momento a cúpula da faculdade não aceitou. Eu vim saber depois de anos que não aceitaram. E que me botaram lá por três meses, pra fazer um teste de três meses lá. E caso tivesse algum... alguns acontecimentos que não fosse o favorável, iam me mudar pra o setor que eles queriam me colocar. **E foi muito pelo contrário.** Eu tive... a equipe em si que eu trabalho... é porque assim... há uma correlação com a pessoa com deficiência tem um... a maioria... tem deficiente que ele esconde a deficiência. Não gosta de falar da deficiência. E isso traz um transtorno maior. No meu caso, é o inverso. Eu gosto de falar que eu sou deficiente, que eu tenho deficiência auditiva. Então acho que toda a minha equipe como eu fiz... quando foi... de universitário: “Oh! tenho deficiência auditiva, **pra falar comigo tem que ser de frente, pra falar comigo, não precisa falar alto, se você perceber que falou comigo e eu não te respondi, repete, porque aquilo ali foi que eu não ouvi, não é eu que não quero**”. Então a minha correlação com a minha equipe de trabalho é 10,0. Não... não... agora, eu não consegui perceber o motivo de certa... até se o preconceito “**ah ele tem deficiência auditiva, então a gente vai dar pouca coisa, a gente vai limitar, dá um...**” Não. O mesmo pau a pau. Lá eu tava até com um colega que já tá lá há 8 anos e eu tô há 3 anos lá, e com... tinha uma certa preocupação, até eu mesmo tinha: como é que eu vou me correlacionar com alunos, com professores que vão pedir livros, que vão pegar livros, que cada pessoa tem um sotaque diferente né, chega te pedindo de uma forma. **Tem gente que chega falando rápido, tem gente que chega falando devagar; tem gente que chega com pressa, tem gente que chega nervoso. Então você vê um mundo de complexidade, de... de... de desafios pra uma pessoa que tem deficiência auditiva** e sendo que eu tô ali pra tratar todo mundo bem, todo aluno quer ser tratado bem, toda pessoa que chega ali... (Egresso 5).

Neste quesito é perceptível que todas as melhorias no ambiente de trabalho das pessoas com deficiência, são por iniciativa das próprias pessoas com deficiência ou isoladamente, de algum empregado. Isso foi perceptível nas declarações da Egressa 1 em que conversou com as colegas sobre sua deficiência pois é usuária de implante coclear e precisa visualizar a boca das pessoas para realizar a leitura labial; na declaração do Egresso 3, ao afirmar que o mesmo solicitou a instalação dos leitores de tela e na afirmação do Egresso 5 quando explica a sua condição de diferença para que os demais saibam se dirigir a ele.

É importante destacar que quando trabalhadores com deficiência

[...] são incluídos no conjunto empregatício de determinada empresa, não podem permanecer segregados, ou seja, não é adequado criar ala, setor ou divisão para estes funcionários que com certas adequações devem exercer normalmente as funções e frequentar os mesmos lugares. A interação social deve ser estimulada ao máximo. A obrigação de contratar não acaba

simplesmente no ato de admissão, mas persiste em todo o cronograma laboral. (BERGO, 2012, p.15)

Até mesmo porque a simples contratação não é sinônimo de inclusão e gera apenas integração sem compromisso social algum. Sassaki afirma que “enquanto na inclusão as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades para todos, na integração, a pessoa com deficiência precisa superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais existentes para se integrar na sociedade”. (1997 apud RIBEIRO et al, 2014, p. 269).

Os participantes revelaram, durante a entrevista, que percebem que o preconceito e as barreiras atitudinais são presentes não apenas no contexto laboral, mas são reflexo dos

Preconceito da capa... duvidando da capacidade intelectual e do... da... e... e... muito preconceito... **muitos diz que... deficiente não é pra sair de casa, é pra ficar em casa.** Aqueles velhos preconceito, aquele velho preconceito chavão. Entendeu? Eles dizem que deficiente não é pra trabalhar, é pra ficar em casa. **A diretora mesmo, eu ouvi dessa... uma diretora falar.** Vamo dizer: não ter vida social nenhuma, né. (Egresso 4).

Ah! Sempre. Sempre há, sempre vai ter, tem umas frases famosas que a gente sempre ouve. **“Ô tão bonitinho mas é surdo”** (risos) né?. **“Ôh, fala bem, mas nem parece que é surdo”**. São... frases que a gente ouve e que a quem vai nem sabe como tem um... um ar de preconceito, ali sabe? Teve uma aluna mesmo **“Oh, tu surdo trabalhando aqui?”** Então, os... **os questionamentos sempre vai ser sempre desse tipo de que... sempre colocar a questão da deficiência como uma coisa capacitativa. A gente não tem capacidade pra isso.** Sempre há, a gente tá sempre quebrando esse desafio de... é um desafio quebrar esse tipo de preconceito. Às vezes tem uma pessoa **“você fala?”** Ou seja, porque já está associado a... a surdez a questão muda né, automaticamente a Libras, quando eu falo assim, **“falo e não sei Libras”**. Aí a pessoa toma um susto, **“como assim? Ele é surdo, mas não sabe Libras”**. Teve gente que falou isso comigo como se fosse uma obrigação quando falo eu ser surdo eu tenho que saber Libras. Eu disse não. Assim como não é obrigação de uma pessoa surda Libras, ter que fazer implante. Tem que saber respeitar esse jogo dentro da... dentro do mundo da surdez, dentro dos usuários de implante de... de aparelhos. E de quem é... quem tem Libras. A sociedade em geral ainda até dentro da Universidade... fora dela, tem esses... essas frases elas são... Teve uma pessoa perguntou, **“Pô, você namora?”** Ao ponto que você bota o preconceito e... em cima. Quer dizer uma pessoa namora surda, ela não pode namorar né. Como é? Teve uma vez, é recente isso eu tava dando uma palestra sobre democracia e deficiência e uma pessoa me questionou, levantou a mão e **“Me permita fazer uma pergunta, que vai soar como preconceito mas eu vou ter que fazer porque minha curiosidade é muito forte”**. Eu disse, faça. **“Você sempre se**

relacionou com surda?” Então tem gente que acha isso, que a minha correlação é até... minha relação teria obrigatoriamente com uma pessoa surda. (risos) Eu disse, não, muito pelo contrário, todas as minhas relações que mais eu tive foram com pessoas ouvintes. E que ouve bem. São pessoas que sempre ouviram bem. Aí fica todo mundo assustado. **Então o preconceito a gente... É um tabu grande que a gente vai ter que quebrar.** Quando elas me vêm com esses dois aparelhos grandes (apontou para os implantes cocleares) que são totalmente diferentes elas perguntam **“que negócio é esse? Que negócio feio?”** Ou seja, a estética corporal ali de querer achar que eu tenho que usar algo que seja o que... bonitinho e tal. Eu disse “não aqui tem saúde auditiva”. E pra fechar de preconceito mais banais e mais que assusta. **“Você dirige? Você viaja?”** Ué, porque que eu não vou viajar? Porque que eu não vou dirigir? **“Você é surdo”.** Eu viajo sozinho, já peguei o carro já fui pra Feira, já peguei o carro já fui pra Salvador, já peguei avião já fui pra Tocantins. Já fui pra São Paulo, já fui pra Minas Gerais fazer palestras a convite de Universidades. Mas eu vou, viajo, qual é o problema? Surdo. Sabe? Até nisso eles me... **tem um preconceito muito cultural, muito social, ideológico,** que toda... pessoa que tem algum tipo de deficiência, ela tem que alguém pra fazer por ela. Ela não vai fazer sozinha, ela não consegue fazer sozinha. Aí quando eu chego assusta. (Egresso 5).

Nos depoimentos acima, fica claro que o estigma do preconceito permanece em toda a sociedade vindo até de pessoas em cargos de direção, que deveriam dar exemplo aos seus subordinados e usuários do serviço.

É notório também que algumas pessoas entendem a deficiência como incapacidade de realizar certas ações básicas ou de até se relacionar com outras pessoas e acham que a pessoa com deficiência deve permanecer isolada em casa ou simplesmente ser tratada com máxima proteção.

Porém, o que se busca com a inclusão, é totalmente oposto, que as pessoas com deficiência consigam conviver com o máximo de independência possível em igualdade de condições aos demais. No mercado de trabalho,

é estritamente necessário que a empresa fiscalize e previna qualquer tipo de ato discriminatório dentro do seu estabelecimento através de palestras sobre integrabilidade, convivência e até um regulamento interno que puna tais tipos de ação, pois o ambiente de trabalho deve ser um lugar estimulante e passível de bons relacionamentos. Se, no entanto, não funcionar, porque o ato discriminatório pode vir inclusive dos chefes que são menos passíveis de punição, o deficiente tem o direito de buscar seus direitos através dos diversos métodos existentes atualmente na sociedade brasileira, como o Judiciário, tribunais de arbitragem, mediação, entre outros. (BERGO, 2012, p. 17-18).

Até mesmo porque, o preconceito faz parte das estruturas sociais e para ser combatido precisa de ações de diversos atores sociais e não apenas de um indivíduo que sinta empatia diante do sofrimento alheio. Uma instituição empregatícia tem um compromisso social a cumprir que jamais se resumiria ao cumprimento da lei de cotas. Segundo Santos,

As barreiras atitudinais são invisíveis, geralmente estão relacionadas à questões sociais e culturais e aparentemente apresentam soluções mais simples, pois não é necessária a intervenção no espaço físico. As barreiras atitudinais são construídas diariamente, e através delas as restrições são enfatizadas em lugar dos potenciais das pessoas. Essas barreiras afetam a vida das pessoas com deficiência, fazendo com que se sintam discriminadas e excluídas. A solução para este problema está na conscientização da população por meio de campanhas que tenham o intuito efetivar a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. (2017, p.36)

As barreiras atitudinais podem causar exclusão e isso teria consequências extremamente graves ao ponto de causar outras barreiras, impedindo o livre exercício dos direitos dos indivíduos por exemplo, a cidadania. As barreiras atitudinais mesmo que não sejam palavras ditas de má fé precisam ser combatidas. O estigma de associar deficiência à incapacidade precisa desaparecer.

As dificuldades relatadas pelos participantes não apenas se constituem barreiras, mas podem se transformar em impedimentos na medida em que geram sentimentos de inadequação e vontade de desistir.

Pensei em desistir o tempo todo (risos) [...] porque... é... como te falei que eu voltei a usar o aparelho [implante coclear] agora. Aí como eu voltei a usar o aparelho, esses aparelhos são pelo SUS. Então, se quebra demora muito para consertar. Dá algum probleminha, até mandar pra consertar demora meses. Então eu... o meu outro quebrou e fui levar pra consertar, aí solicitou outro e não chegou ainda. **Então ficam apertando muito a minha mente. Falando “há, cadê seu aparelho?”** “Ah! Porque eu não vou baixar mais a máscara!” “Ah! Por que não chegou ainda?” Sendo que, já foi explicado várias vezes que é SUS, eles sabem que é SUS, a gente sabe que não é tão rápido. Que é burocracia, demora de chegar. **As pessoas pergunta muito, todos os dias, “Cadê o aparelho?”. E acaba me desmotivando no trabalho porque eu tenho que tentar me esforçar três vezes mais do que o próximo porque, também eu não vou poder me intimidar de vítima né?** Se eu me colocar de vítima, vou largar o meu trabalho ou ficar pedindo ajuda a todo mundo toda hora. **Tenho que achar uma forma de trabalhar e tentar atender as perspectivas de chefe e da equipe. E isso, acaba que demanda muito mais trabalho do que uma pessoa comum trabalharia em meu lugar. E acaba que eu vou ficando um pouquinho cansada, desmotivada e... e... ansiosa. Fico muito ansiosa.** (Egressa 1).

O reconhecimento por parte da Egressa 1 de que fica “muito ansiosa” dá ideia do sofrimento psíquico causado pela ausência de condições de acessibilidade para trabalhadores com deficiência, principalmente no seu processo de inserção no mercado de trabalho. A fala de que pensou em pedir demissão devido à pressão psicológica exercida pelos colegas em virtude da sua dificuldade de escutar demonstra falta de apoio por parte da chefia da unidade revela a necessidade de acompanhamento desse trabalhador com deficiência no contexto laboral.

Esse nível de sofrimento é mais bem compreendido na fala do Egresso 4 que desiste de atuar na área de sua formação por perceber, durante o estágio, as dificuldades que teria. Ele desistiu de lecionar devido à ausência de acessibilidade e afirmou estar atuando na área de Tecnologia da Informação (TI), por necessitar de um menor deslocamento.

Esses desafios me... **me impactou negativamente, que eu desisti da licenciatura.** Eu desisti de atuar na área. Eu não quero, não. Eu tô atuando em outra área agora. **Desisti completamente.** (Egresso 4).

Essa fala é reveladora de como é importante que no contexto formativo e na preparação para atuação no ambiente de trabalho seja feito um acompanhamento próximo do graduando, de modo a favorecer sua inserção profissional. Como essas percepções se dão num nível de subjetividade da pessoa, os Egressos 3 e 5 revelam outra leitura das dificuldades enfrentadas.

[...] **eu sou aquele tipo de pessoa que, eu não desisto.** É... até pelo meu contexto de vida, meu contexto familiar, a gente... desde pequenininho já... já... já vem num contexto de, como diz no popular “matar um leão por dia”... Então... nada, nunca foi fácil. E acredito que, quando as coisas... é... se tornam muito fáceis, a gente acaba valorizando menos. **Então, eu acho que todos os desafios, todas... todas as dificuldades que a gente enfrenta, é... no meu caso... é... é pra me fortalecer. Naquele momento, às vezes, a gente se abate um pouco, fica “poxa, por que é assim, se poderia ser assim?”**, mas se questionar não vai levar ninguém a nada. Então. é a gente enfrentar e... a... a situação, tentar resolver da melhor forma possível. Então, toda dificuldade, eu vejo como motivação. (Egresso 3).

É... como eu falo direto, cara: independente de mercado de trabalho, em casa, na rua, dentro da... uma... universidade, **os desafios continuam os mesmos, não tem nenhuma mudança prática de cinco, dez, quinze anos pra cá.** Obviamente que a gente teve... favorecimento de políticas públicas pra o que a gente teve, existe hoje vários recursos que pode me... pode me auxiliar de maneiras espetaculares. Por exemplo, no meu tempo de faculdade, eu fiquei sabendo disse depois, mas como é uma questão pública, como é um local público, se hoje eu fosse fazer um mestrado ou doutorado, eu entraria com um recurso pedindo que todo local público que eu vou tá

estudando, tenha chamado um aéreo... um aéreo magnético. O que é esse aéreo magnético? [aro magnético é um equipamento de tecnologia assistiva que facilita audição] É uma coisa magnética que bota em toda a parte é... em cima do teto. E ali, tudo que se falar dentro daquela parte, eu vou ouvir aqui (entrevistado aponta para ponto em si – ouvido), do professor a você falando. É um... é um direito meu, que eu tenho, entendeu? Então, o professor vai dar aula dele, tanto faz eu sentar na frente como eu sentar no fundo, eu vou ouvir exclusivamente a voz do professor aqui, e quando você for fazer alguma intervenção, eu também vou ouvir tua voz separadamente. E se tiver mais de uma, duas, três vozes, eu vou tá ouvindo. Então, isso é um ganho extraordinário de inclusão. A gente tá falando de inclusão mesmo. Então, eu... agora, eu não sinto essa necessidade de 100% hoje, já senti, hoje não. Então, assim, eu consigo, meu desafio de falar com o próximo, eu consigo até uma certa medida. Quando tem três, quatro, a *coisa* pega. Se uma pessoa que ouve bem, não consegue entender duas pessoas falando ao mesmo tempo, imagine uma pessoa que tem... que é surda e que ouve através de auxílios né. Então, conversar contigo em meio de barulhos, não vou conseguir entender quase nem 10% do que tu fala. Ir pra uma festa, um local que tem muito barulho também, porque, geralmente, sala de aula e ne... e nesses setores de biblioteca sempre tem aquela coisa de chegar gente, sair gente né, então você fica perdido. É um desafio meu e a sociedade ela tem que entender, mas ela não é obrigada, porque é uma questão minha, de uma deficiência que... eu nasci com essa deficiência e vou ter essa deficiência pelo resto da vida. Entende? Então... outros desafios, é normal, é natural de uma pessoa ouvinte tá de costa, a outra chamar ela e ela ouvir. Eu não. Se eu virar de costa, tu pode me chamar dez, quinze, vinte vezes que eu não vou te ouvir. Há pessoas que conseguem? Conseguem, mas eu não, ainda não. Como eu tenho colegas que falam no telefone. Então meu desafio hoje é ter uma comunicação 100%, falar com uma pessoa no telefone. Há pessoas que tá aqui, digi... digitando algo no... computador, você falando e você consegue... Eu só consigo fazer uma coisa. Eu sou o tipo de cara que eu não consigo fazer mais de duas. Um grande problema que eu tive durante a graduação foi, você sabe que tem hora que o professor fala, fala, fala, fala, fala: ou você escreve, ou você olha pra o professor pra você entender o que ele tá falando. Era meu caso. (Egresso 5).

Com essas falas ficam evidenciados os desafios causados pelas diversas barreiras que vivenciadas por pessoas com deficiências e que podem lhes causar danos de dimensões imensuráveis, ao ponto de negar-lhes direito fundamental ao exercício do trabalho com pensamento em demissão e troca de área.

Tais barreiras precisam de políticas públicas e ações da sociedade em conjunto para serem combatidas. A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2015) 9050, detém normas de combate às barreiras arquitetônicas, porém, nem sempre as normas são cumpridas.

Santos afirma que, “para serem considerados acessíveis, todos os espaços, edificações, mobiliários e equipamentos urbanos que vierem a ser projetados, construídos, montados ou implantados, bem como as reformas e ampliações de edificações e equipamentos urbanos, têm

que atender ao disposto na mesma” (2017, p.38). Contudo, apesar de muitos avanços em diversos órgãos públicos e privados, é notória que ainda existem muitos desafios na frente a serem vencidos.

4.3. PREPARO DA INSTITUIÇÃO CONTRATANTE PARA ASSEGURAR AS CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) em seu Artigo 3º, inciso I, define acessibilidade como a

possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Na continuidade do texto legal, em seu artigo 53, a LBI diz que “a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social” (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, essa seção teve como objetivo analisar a eventual preparação dos órgãos empregadores para receber a pessoa com deficiência, assegurando-lhes condições de acessibilidade.

O Artigo 93 da Lei Federal 8.213/1990, conhecida como lei de cotas, que instituiu reserva de vagas nas empresas aponta para o objetivo de “inserir adequadamente na empresa afim de resultar em aumento do convívio social, diminuição das desigualdades e estimulação da pessoa deficiente, não simplesmente cumprir um número por ser resultado de estabelecimento estatal” (BERGO, 2012, p.15). Isso posto tem-se como essencial a preparação das empresas para receber essa categoria e não simplesmente inserir profissionais com deficiência em seus quadros a fim de cumprimento de legislação vigente.

No entanto, as falas dos participantes sinalizam para o despreparo das instituições contratantes com relação às questões de acessibilidade.

Não teve nenhum... não teve nada, não teve nenhuma preparação... nenhuma indicação, nenhuma, é... nenhuma forma de... de receber ou... não teve nada não, na verdade coloquei que TD [tem deficiência], que tinha deficiência, quando fiz a entrevista. **Aí eu expliquei sobre a questão da máscara pra moça que me entrevistou né, mas, não teve nenhuma...**

atitude por parte dela e nem me perguntou se eu precisava de alguma coisa pra... concluir o meu trabalho não. E a equipe que eu avisei e falou que se precisasse baixava a máscara. Mas não fizeram nada não. (Egressa 1).

É como eu falei, o suporte que me deram foi esse de dizer que ia fazer ali, adaptar mais o banheiro, adaptar não sei o que lá, fazer umas rampas, mas eu consegui me adaptar e aí... deu pra conciliar. Tem a parte que é no primeiro andar então, e a parte que eu acesso menos. Sempre que eu precisar, peço a alguém e alguém me ajuda. Eu consigo subir, sim, as escadas, mas este não é necessário que eu fique nesse movimento de subir e descer. Não é tão prático assim. Há casos que preciso me comunicar com as pessoas que estão lá em cima, aí tenho que subir. **Os padrões ficam na parte de cima**, a parte mais... mais é... administrativa assim... no sentido... enfim, o escritório é dividido em primeiro andar e segun... e o andar de cima. Então, esse acesso eu tenho menos, mas... mas por uma questão prática assim, né. Eu poderia até ter esse acesso, mas não... não tenho. (Egresso 2).

Não se preparou... né? (...) Então pronto. Então assim, é como eu falei. A instituição não se preparou. Como eu falei lá, muitas das vezes, a instituição, a empresa... o que for, né, o mundo em si, ele não se prepara pras diferenças, ele não... ele não está preparado pras diferenças, ele está preparado pra os ditos normais. Agora com relação à mobilização, teve essa questão da... da... a gente tava falando dos *softwares* leitor de tela dos computadores, mas com relação ao mobiliário, é... por exemplo, a gente... **eu trabalho num prédio que não tem 1cm de pista tátil dentro do prédio, não tem 1cm de pista tátil dentro do prédio. Não tem uma sinalização em braile...** acho que nem... que nem visual mesmo, pra questão da pessoa com baixa visual, do surdo, nem nada. É... eu trabalho num ambiente que são... térreo, primeiro e segundo andar. A gente sabe que a ABNT diz que... é... **as escadas não podem ser vazadas, e aí, todas as escadas desse prédio são vazadas... fugindo às normas.** E eu volto lá pra aquele início: mesmo estando na lei, mesmo estando no projeto, não pode, mas... quem recebe as obras... quem recebe as obras... não... não vê, né... não se atenta, digamos assim... pra isso de... de... de não... a lei diz que não pode ter escada vazada, não mas tem escada todo mundo vai poder subir, vai poder descer, mas não se atenta que até uma pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, pode se acidentar com aquela escada ali. (...) Então, **respondendo aí tua pergunta, acho que eu falei até demais... Não teve preparação nenhuma do espaço do trabalho... do espaço né, do espaço do trabalho.** Hoje, eu vejo que... eu vejo dessa forma aí, eles não pensam, eles não se preparam... eles falam que vai adaptar, mas não adapta. Quando eu cheguei no meu... na minha unidade de trabalho, é... há cinco anos atrás, mais ou menos, é... teve... teve... é... cinco anos... meu Deus, o tempo passa rápido. Fez cinco anos agora, 1º de setembro, na verdade. É... teve... teve toda aquela discussão, sabe?: **“Vamos colocar sinalização em braile, vamos colocar pista tátil, vamos colocar QRcode, vamos colocar isso, vamos colocar aquilo...”** Mas nada saiu do **“vamos colocar...”**, do **“vamos providenciar”**. Então, por isso que eu tô falando que não teve... **não teve nenhuma adequação... nenhuma adaptação.** Já com relação ao tratamento com as pessoas, sim, entendeu? Com a equipe... hoje o pessoal já... já consegue me ver de outra forma. Até porque eu busco realizar minhas atividades entendeu? (Egresso 3).

Não se preparou nada. Eu ia na raça e na coragem. É tanto que é... pra aceitar é a maior dificuldade. Não vi nenhuma aceitação, assim, completamente. (Egresso 4).

É... a gente aqui já tá falando disso né... porque, geralmente, acessibilidade, é você chega em qualquer instituição hoje, seja na própria URFB, seja em qualq... como eu trabalho numa faculdade, então a gente tá falando de faculdade pra faculdade né? A faculdade que eu saí e que eu tô trabalhando. **Então, assim, a acessibilidade pra uma pessoa cadeirante, você cria logo elevador, tá? E aí você acha que você tá dando acessibilidade pra aquele aluno né? Uma pessoa cega, você tem aquelas rampinhas com aqueles códigos né?** [sinalização em Braille, pista tátil] **Um computadorzinho, bota lá, aí todo mundo acha “Ah!”, ele tá acessível, e aí, automaticamente ele tá incluído. Não é, ele só tá sendo acessível, a palavra já diz. Que o conceito de acessibilidade e inclusão são duas coisas que, apesar que parece que elas se casam, mas são duas coisas totalmente diferentes. Então, assim, no meu caso auditivo, a acessibilidade minha tá muito aquém.** Porque é como eu te falei, eu posso ter um telefone móvel lá na minha sala, que ela pode ser totalmente interligada com meu aparelho e eu poder atender essas ligações e tal. Mas, claro, é caro, porque são..., aí você acha que a empresa vai me dar essa acessibilidade... Assim, é... a única coisa que teve que é normal, quando você é um funcionário novo, quando você chega você é apresentada em todos os setores né? Então você vai de sala em sala, de setor em setor, a área que fica lá atrás e a... chefe do recursos humanos que não é mais essa, é outra já. Na época ela falou “egresso 05 tem uma deficiência, tem que falar de frente pra ele e tal” pra ele e tal... ia de setor em setor né, mas foi só aquilo. Entendeu? Então de três anos que eu tô lá, foi isso. Agora minha chefe do setor que criou uma metodologia que todo ano chega aluno novo né, chega turma nova. Então o que que ela fez, pediu a todos os professores, todos os coordenadores que os alunos vão lá em turmas pra conhecer o espaço físico. E quando tá lá ela explica a metodologia de funcionamento do espaço físico. E aí diz: “a gente tem um funcionário aqui que tem deficiência auditiva Egresso 05”, aponta pra mim e tal. “Então, quando vocês vierem aqui, não precisa gritar alto... ele vai ter dias que ele vai tá sozinho aqui. Então, basta chegar com calma, falar com calma que ele vai te entender, se ele não te ouvir ele vai pedir pra tu repetir. Então vocês têm essa paciência. É que ele não escuta, ele tá aqui a mais de dez anos” aí se criou essa metodologia. **Ela própria do setor mas dizer uma coisa que foi da faculdade, da instituição com a cúpula, não. Foi uma preocupação de uma chefe, colega de trabalho que eu tive, que a gente conversando sobre essas coisas, esses desafios, aí ela sacou isso e disse “eu vou fazer assim agora”.** (Egresso 5).

Conforme descrito nas falas dos egressos, é notório que as instituições, sejam elas públicas ou privadas, não se preparam para receber as pessoas com deficiências ou geralmente, a preparação é isolada e parte da solicitação de um trabalhador, colega de trabalho sensibilizado com as dificuldades das pessoas com deficiências.

E, muitas vezes, quando surge a intenção de adaptar a instituição, essa se esbarra na falta de conhecimento, falta de interesse ou, quem sabe, esbarra na cultura de uma sociedade excludente. Porém, é mais que uma obrigação legal das instituições, sejam elas públicas ou

privadas, a preparação de suas instalações as pessoas com deficiência. Isso deve ser também um compromisso ético com o outro.

Dessa forma, não cabe a nenhum órgão ou empresa consultar a pessoa com deficiência se ela quer adaptação. As adaptações precisam ser feitas, pois não devem atender apenas ao funcionário da empresa ou instituição, mas também aos usuários do serviço, visitantes e futuros funcionários que venham precisar de tais adaptações.

O que chama mais a atenção, neste quesito, é observar que, em muitos casos, um simples diálogo com os funcionários, usuários do serviço ou com a própria pessoa com deficiência poderia facilitar o desenvolvimento de suas potencialidades como é o caso da Egressa 1 em que bastaria falar de frente para ela e sem máscara. Porém, isso na maioria dos casos não acontece por iniciativa do empregador, especialmente na situação de pandemia, o que torna a situação mais complexa.

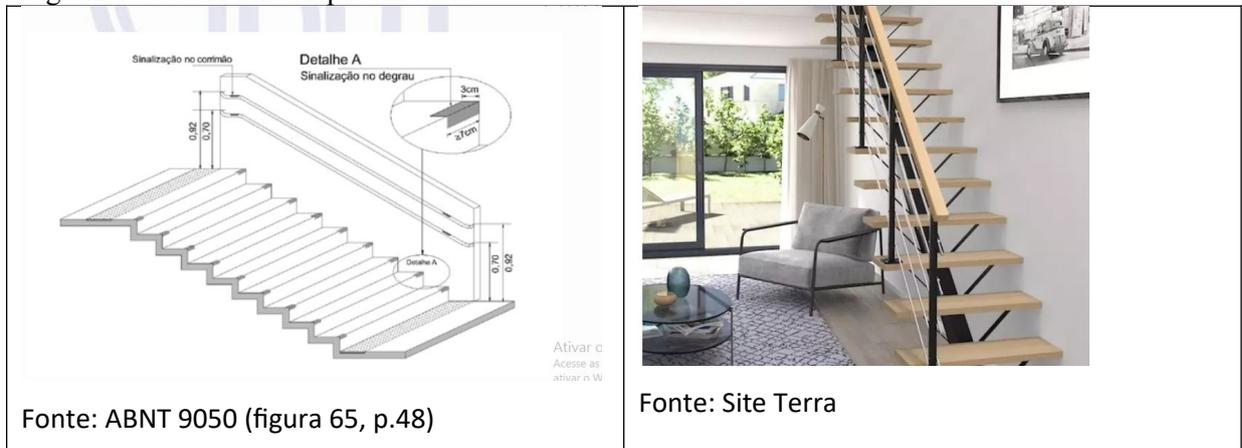
Na verdade... eles me receberam bem. É... só nessas horas que eu acho que é impaciência dos outros, não é nem que a pessoa tá fazendo aquilo porque quer, eu acho que as pessoas não tá acostumada com aquilo de ter que repetir, ter que baixar a máscara toda hora. Eu acho que é o costume da pessoa. Às vezes as pessoas não têm paciência. E aí isso que eu já percebi, que não tem paciência e aí fica falando. “Cadê o aparelho?” [implante coclear] Ah, não vou baixar mais não. Ah, se acontecer alguma coisa a culpa é sua. Se você ser contaminada [com COVID19] a culpa é sua que, você pediu pra baixar. Mas o que eu percebi foi mais impaciência, impaciência e não conhecer, porque tem gente que não conhece e não sabe lidar. Inclusive, eu tenho postado muito... como tratar uma pessoa, como tratar uma pessoa com deficiência auditiva ou surdo que usa o Implante Coclear no Instagram. E algumas pessoas sempre falam, “há eu não sabia disso” “Ah, eu vou tentar melhorar isso”. Então eu acho que é porque as pessoas não têm conhecimento, não estão acostumados e não tem paciência. (Egressa 1).

Algumas questões precisam ser destacadas na fala da Egressa 1, se por um lado ela demonstra a importância da socialização do conhecimento sobre as formas de se lidar com a pessoa com deficiência, por outro lado, revela a relativização das atitudes preconceituosas: “não é nem que a pessoa tá fazendo aquilo porque quer”. Essa relativização além de camuflar o preconceito, não contribui para eliminá-lo, tendo em vista que o primeiro passo seria o reconhecimento de sua existência.

Em relação a afirmação do Egresso 3 que cita a proibição de degraus de escadas vazadas, ressalte-se que a ABNT 9050, item 5.4.4.2, se refere aos degraus de escadas e seus espelhos precisam estar sinalizados. Já o Capítulo 6 “Acesso e Circulação”, item 6.7.1, descreve que “nas rotas acessíveis não podem ser utilizados degraus e escadas fixas com espelhos vazados.” (ABNT, 2015, p.59). Ou seja, a ABNT realmente não recomenda degraus

de escadas vazados que são escadas sem a parte vertical, o espelho. Possivelmente por facilitar acidentes com crianças, idosos, pessoas cegas e outros.

Figura: 13 Padrão ABNT para escadas



Fontes: ABNT e Google Imagens

FIGURA 14: Pista tátil



Em relação a sinalização em pista tátil ou piso tátil, também citada pelo egresso 3, sua função é “auxiliar pessoas com deficiência visual a trafegarem sozinhas” (ABNT 9050, 2020, p.141). Ainda segundo o mesmo marco normativo, suas cores fortes e luminosas servem para facilitar pessoas com baixa visão enxergarem e costumam ser muito utilizada para evitar acidente em degraus de escada, rampas e final de calçadas.

E ainda comentando as declarações do egresso 3, de acordo com a ABNT 9050/2020, seu artigo 5.4.1 afirma que “portas e passagens devem possuir informação visual, associada a sinalização tátil ou sonora” (p.44). Sendo assim, é obrigatória a identificação dos setores em alto relevo para pessoas cegas ou com baixa visão identificarem os setores com o toque manual.

4.4. PERCEPÇÕES SOBRE A CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA E A ATIVIDADE PROFISSIONAL

Nesta seção foi verificada a relação entre o exercício profissional e as limitações da deficiência buscando maior compreensão de eventuais obstáculos durante o desenvolvimento das atividades laborais pela condição de deficiência.

Ressalte-se que, segundo o Artigo 2º da LBI, “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Esse conceito de deficiência é uma mudança paradigmática, pois responsabiliza a sociedade por obstruir a participação por meio das barreiras levantadas.

Eu estudei e sei tanto quanto uma pessoa que estudou e não tem deficiência. A diferença é que eu vou precisar que a pessoa tenha um pouquinho mais de sensibilidade nesse caso e... é... abaixe a máscara, não tenha... repita as coisas. É igual a assistir uma novela sabe? Ou filme. As pessoas assistindo um filme dublado. Eu nunca vou assistir um filme dublado. Eu preciso que seja legendando pra eu entender tudo que tá passando. **Então, é isso que eu preciso que as pessoas entendam. Eu tenho a capacidade, sei te atender muito bem, vou ter conhecimento pra responder tudo. A única coisa que vou pedir é que a pessoa que está na minha frente fale pra mim, de frente pra mim, pra eu escutar e entender tudo o que ela estiver falando e eu não perder nada. Porque se eu perder alguma coisa minha conduta já vai ser diferente.** (Egressa 1).

Então... é... a condição de ser pessoa com deficiência não interfere diretamente, o que interfere é a falta de condição que... que... que não lhe é ofertada, entendeu? Porque, por exemplo, é... como eu falei, a (nome da graduação) é uma área muito ampla. (nome da graduação) é uma área muito ampla. O lugar que eu pensei que eu ia ter mais dificuldade, é (nome da graduação) era quando fosse pra sala de aula. E aí, no período de estágio mesmo, eu fiz um estágio na (nome da instituição), né, com *alunos*... E aí, eu pensei “Poxa, eu não vou... eu não vou conseguir.”, mas aí com oito dias, com oito dias de estágio, *os alunos* já me conheciam e eu já conhecia um por um. Então, esse estágio flui muito bem, digamos assim. Então, se eu, num estágio, eu consegui desempenhar essas atividades, por que enquanto professor, enquanto servidor, enquanto professor de uma (nome da instituição), de uma escola, eu não... não iria conseguir? Aí como eu falo, a (nome da graduação) é uma área muito ampla, caso eu não conseguisse isso aí, eu poderia tá trabalhando na questão administrativa, na questão da gestão. É... é... um campo vasto. **Mas pra tudo isso aí acontecer, eu tenho que ter o suporte necessário. O quê que é o suporte necessário? É a compreensão dos gestores, é a adequação dos espaços, é as ferramentas de trabalho acessíveis, é uma equipe engajada a contribuir, é uma equipe que esteja ali pra poder, na hora que eu senti aquela dificuldade do... do... do... do *captcha*, eu sinto hoje no meu meio de trabalho, ter uma pessoa ali pra poder digitar aqueles caracteres. Não é que vá ter uma pessoa é... 24 horas comigo, me acompanhando, me dando suporte, mas na hora que eu tiver uma dificuldade, eu ter como acionar alguém que dê aquele *help*, entendeu? (Egresso 3).**

Porém, infelizmente não são todos os participantes que têm a percepção de que a sociedade é responsável por viabilizar sua inclusão, pois muitos ainda se sentem inconvenientes pela situação de deficiência, entendida como aquilo que lhes falta. Isso é refletido nas falas dos Egressos 4 e 5.

Interfere muito. Preconceito, acessibilidade. Falta de... falta de duvidar da pessoa. Interfere em vários setores. O mundo tá pelo avesso. (Egresso 4).

Ela não deixa de in... ela não deixa de interferir, é interferente em tudo que eu faço na vida. Porque assim ó, a deficiência... eu acho que é isso né, visual, física e auditiva é uma interferência que você tem. Eu tô aqui conversando contigo e tô tendo o privilégio de escutar minha mãe lá embaixo dando banca. Mas eu não tô compreendendo o que ela tá falando. Mas uma pessoa que tem uma audição normal ela vai compreender o que minha mãe tá falando lá em baixo. Então, isso já é uma interferência direta pra o meu conhecimento. Então imagine isso dentro duma sala de aula ou dentro do trabalho onde você tá, três pessoas ali e aí uma colega fala algo que poderia me auxiliar, me ajudar, mas isso passou despercebido porque eu não ouvi, entende? Ou quando chega mais algum... aluno e tal, então pode me dar uma informação, que essa informação pode ser uma coisa muito boa pra mim. Então, a interferência, ela é cem por cento presente. **Pra te dar um caso concreto que aconteceu lá no trabalho, tava todo mundo lá, quando chegou uma aluna apavorada falando e eu sem entender nada o que que estava acontecendo lá. Fora... tava tendo assalto... Até eu entender ela... até eu entender.... eu.... eu dei graças à Deus que esse assaltante não veio até meu setor. Foi contido mas eu nem... eu fiquei cinco minutos ou mais querendo entender ela e ela... pedindo a chave pra trancar a porta. (deu risada)** E eu sem entender ela... o nervosismo dela (falou dando risadas), quer dizer, eu podia tá colocando a minha vida em risco, que não tava entendendo algo, que podia ser aquela coisa... podia ser rápido. **Eu não consigo ter aquela coisa... rápida.** (fez sinais com os dedos de rapidez). (Egresso 5).

Outra percepção trazida pela Egressa 1 também revela, de algum modo, a internalização do preconceito, pois a pessoa com deficiência sente que precisa agir do mesmo modo que as outras para ser aceita.

[...] em relação a minha deficiência, acho eu porque eu ignorei por um tempo e fui criada com uma pessoa normal. Minha família não me criou de forma diferente como se eu fosse uma pessoa deficiente, então acabo me comportando como se eu não tivesse uma deficiência. Eu sinto que eu tenho mais nas minhas dificuldades pessoais. Na faculdade eu tive muita dificuldade, é... nessa questão da redação. **E quando as pessoas não gostam de repetir ou as vezes duvidam “há você entendeu sim”. Porque eu escuto um pouquinho aí acham que está mentindo que não tenho deficiência, aconteceu muito isso.** E algumas pessoas me sabotam. Colocam a mão na frente de propósito. Aconteceu muito. Mas quando se age normalmente como uma pessoa que não tem deficiência, a gente acaba que pensa que é uma pessoa normal. Aí eu não tenho tantos problemas por conta

disso. [...] Eu acabo levando muito mais pro lado que eu estou escutando do que não tô. (Egressa 1).

Essas respostas indicam que o caminho a ser percorrido ainda é longo principalmente nos casos em que o preconceito foi internalizado e naturalizado pela pessoa com deficiência como se ela fosse inadequada para estar na sociedade.

4.5 PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DE EGRESSOS COM DEFICIÊNCIA DA UFRB

Nesta seção aborda-se o terceiro objetivo específico da presente pesquisa, ou seja, **relacionar as perspectivas profissionais dos egressos com deficiência em seu ambiente de trabalho e suas projeções para formação continuada.**

A Egressa 1, diante de suas narrativas sobre as dificuldades enfrentadas no contexto laboral, não demonstra ter muitas perspectivas e, por isso, convive com a incerteza da manutenção do vínculo.

Eu não sei. (risos) Sinceramente eu não sei. Porque é como te falei, como as pessoas não tem paciência, na minha mente é, a qualquer momento... por exemplo **lá tem 2 (nome do título de graduação), não tem só eu, então eu tenho certeza que se uma hora tiver que demitir alguma, provavelmente eu serei a demitida.** Na minha mente funciona dessa forma, entendeu? Tem duas, uma tem deficiência e a outra não tem. **A que tem deficiência exige que você faça... há fique tirando máscara, vai pras reuniões e vem com as coisas incompletas. Então é claro que eles vão querer a que está mais completa e que vai entregar o trabalho mais completo.** Não que eu não entrego completo, eu realmente me esforço pra entregar o máximo mas, se trata de se escolher, vai escolher a outra. **Então, eu estou no trabalho... mas eu não me prendo a isso. Entendeu? Eu continuo me preparando pra fazer Residência [curso de pós-graduação], pra fazer concurso porque é algo mais fixo. Trabalho particular, trabalho de prefeitura a gente sabe que qualquer coisa é demitido.** Então, em relação ao trabalho que eu não estou hoje, eu não crio tantas expectativas por conta disso, faço o meu melhor, mas eu sei que se tivesse de escolher provavelmente eu não sei se eu ficaria. (Egressa 1).

Observa-se no relato acima da Egressa 1 a leitura de que a qualquer tempo pode ser demitida por não conseguir atender a expectativa, mesmo reconhecendo que se esforce ao máximo. A sua fala revê práticas de capacitismo institucional, pois consideram que a profissional com deficiência não entrega o trabalho completo. Ante o exposto, ela investe nos estudos para ser aprovada no curso de pós-graduação, Residência, em sua área e num concurso público.

Acredito, acredito que possa sim ter. Eu ainda estou estudando assim o terreno, se é um ambiente que eu deveria ficar ou deveria procurar trabalhar na minha área. Mas, há uma possibilidade de continuar lá e procurar progredir na minha área, mesmo não sendo minha área de formação. (Egresso 2).

O Egresso 2 vê possibilidades de progredir na área em que está atuando, ainda que não seja sua área de formação na graduação. No entanto, ainda não demonstra certeza de que é isso mesmo que deve fazer.

... hum... eu trabalho num setor... é... que não... não tem muito... o que se fazer de diferente, né. Digamos assim... pra gente... pra gente conseguir alcançar outros, outros espaços, a gente precisa cada momento estar nos qualificando, né... É o que tô, é o que eu tô buscando aos poucos. É... tá se qualificando, pra quem sabe, futuramente, pensar num outro... num outro concurso, mas, nessa área administrativa, a gente não tem muita coisa pra avançar, sabe? A gente vai conseguindo alcançar é... é... ter um respeito, ter uma segurança a mais. É... as pessoas confiarem mais na gente, de forma geral, eu falo é... enquanto pessoa com deficiência, enquanto pessoa dita normal. **Mas a área administrativa em si, a gente consegue ter o respeito, mas a gente não tem muito pra onde ir,** porque é algo muito definido, né... digamos assim. É... hoje eu trabalho num determinado setor, que a gente tem as nossas funções ali, e já é tudo muito acetardinho... Então... o máximo que a gente pode conseguir é uma chefia, é uma coordenação. É... uma chefia, uma coordenação, que isso não me torna muito diferente do outro. Isso só me coloca mais em responsabilidade. Deveria ser assim, né: me colocar mais em responsabilidade. **Mas, com relação... perspectiva de... de trabalho mesmo é... assim... buscar uma qualificação pra, posterior, fazer um outro concurso, digamos assim, entendeu?** (Egresso 3).

Observa-se no Egresso 3 um descontentamento em estar atuando num trabalho aquém de suas possibilidades e habilidades. Essa insatisfação está latente, mesmo em se tratando de um trabalho como efetivo em uma instituição pública. Diante disso, não vê perspectivas a não ser se fizer outro concurso para área mais valorizada.

Já o Egresso 4 está investindo em um curso técnico na área de informática, pois desistiu da área em que se formou na graduação (Licenciatura).

Técnico. Eu tô fazendo técnico. É... mas eu sou tipo um nerd de computador. Tipo um ar... *hacker*. Eu só tô fazendo esse daí pra ter... pra ter... como é que se diz? Um título. Só isso. Mas já sei... essa habilidade, eu sou autodidata, mais ou menos. [...] E... e... é reconhecido mais do que a área de professor. Tem mercado muito mais. (Egresso 4).

O Egresso 5 demonstra um certo grau de decepção, pois esperava que após a conclusão do ensino superior conseguiria um emprego na área em que se formou. Diante da

ausência de perspectiva de atuação em sua área no local onde reside, vê num curso de Mestrado a possibilidade de atuar.

Ah, cara, a vida da gente dá umas, dá umas coisas que acontecem na vida da gente né? Eu sempre tive aquela vontade de... de ser (... nome da graduação). Só ser (... nome do título). Mas pra isso eu tenho que fazer mestrado no mínimo ou doutorado. Mas tem essa questão da fluência em alguma língua estrangeira e isso me quebra, até hoje né... não vou conseguir porque não tenho fluência em inglês ou... espanhol ou sei lá o que, e nunca mais tive a minha... Eu não tenho como hoje não ter um horizonte em não pensar em fazer pelo menos um mestrado. Não é que tem que ter... ou não partir pra essa vida acadêmica e tentar fazer um concurso. Questão é sobrevivência mesmo. Eu tô trinta e...vou fazer 38, perdi meu pai com COVID... há três meses hoje fazendo hoje dia 26. E meu pai era aquele cara que... era professor, concursado estadual... e eu sou filho único. Então, só ficou eu e, eu e, minha mãe. Então, você... dá um gelo na sua vida que você dá um 0800... e nessa cidade a questão muito maior é questão mais financeira do que formação, entende? [...] é quando eu fiz *a graduação*, eu fiz justamente com a.. é... eu achava que eu ia ter uma facilidade, apesar de nunca ter pedido dessa questão. **Mas eu achava pelo fato de ser filiado a um partido político, ser militante orgânico e tal. E eu me formar em** (nome da graduação) **automaticamente iria me abrir portas pra eu trabalhar dentro da minha formação ajudando o partido, entendeu? Mas isso nunca partiu de mim pra ir atrás de A, B, C me dá um emprego. Sabe? Não, eu pensei que isso seria automaticamente. Na minha concepção, na minha ilusão romântica, achei que isso ia um passe de mágica né?** Há eu me formei tal. Mas não é. Eu não é assim, eu teria que tá publicando livros, publicando artigos e nada da vida propriamente acadêmica propriamente dita eu não fiz. Até porque eu fui orientado por vários professores de um... de um, ciente ciente de aluno na graduação tem que escrever bem, fazer artigo e publicar mas a maioria que consegue ter esse ganho é através de um mestrado. Então, o mestrado você vai você vai pra escrita né? Então se você quer escrever artigo e tal, prepara isso para o mestrado porque quando você passa a carga de você ter que fazer artigo, obrigatoriamente. Pra você... conseguir ter sua vida acadêmica você... num mestrado. Então eu coloquei isso na minha cabeça, eu não me preocupei muito em fazer artigo pra publicar artigo, tinha aqueles artigos internos que a gente sempre fazia que ia pra nota, e pra tal, e tirava um nove, e tirava um oito. Aí a professora falava: “este artigo tá bonzinho você tem que tentar botar pra publicar tá” mas nem isso... eu tava tão focado em só fazer minha graduação entendeu? Que pensar nessas outras trincheiras do caminho acadêmico eu não quis particularmente. Agora eu já tive cara colegas que desde a graduação, já tive colegas que nem defendeu o TCC mas já conseguiu passar num mestrado. (fez sinal de felicidade). E aí, finalizando o TCC já foi pra um mestrado. Eu acho que minha turma, eu sou da segunda turma de (nome da graduação), então a gente se formou primeira e segunda turma junto. É então uma galera boa da primeira turma atrasaram o semestre e tal pra juntar as duas turmas e fazer uma coisa simbólica. As duas turmas se formaram juntas. Todos aqueles que participaram da cerimônia né, então...dessas duas turmas juntas eu acredito que só eu e mais uns três ou quatro... (...) (Egresso 5).

Com a análise das perspectivas profissionais dos egressos, mais uma vez as respostas foram bem diversificadas, de esperança de ascensão profissional, receio de uma demissão por ter deficiência e ter outra colega no trabalho que não tem deficiência da mesma profissão, necessidade de mais qualificação profissional, planos de ingressar no Serviço Público como efetivo, busca por outro cargo mais favorável, até um relato de decepção, por pensar que sua graduação traria a ascensão desejada, o que não ocorreu.

Um fato interessante a ser observado nesta questão, foi o fato de quatro dos cinco egressos participantes da entrevista, demonstrarem a necessidade de continuar com estudos para uma ascensão. Isso é sinal de que os egressos têm conhecimento da importância da formação continuada, da necessidade de aprofundamento nos estudos, pois, comprovadamente, quanto maiores forem os anos de estudos, maiores são as condições de sucesso financeiro e social, num mundo tão competitivo.

Comprovadamente, quanto maior os anos de estudo, maior a qualificação profissional, maior a empregabilidade do indivíduo e maiores os rendimentos. Sendo assim, foi importante para esta pesquisa o conhecimento da opinião dos egressos quanto a busca por mais qualificação profissional.

É.. **eu já fiz uma Pós-graduação** de (nome da graduação) E aí **eu pretendo fazer outra Pós** de que é de... (nome da pós). Que alguns (... nome do tratamento) ajudam os pacientes tanto de (... nome de uma enfermidade) como de âmbito geral do *meu ambiente de trabalho*. **Pretendo fazer essa pós**. Só que essa pós já é um pouco mais difícil porque não adianta fazer só a pós tem que fazer a prova da (nome de associação profissional) pra ter o título. Então eu preciso estudar um pouco mais. Então eu estou procurando uma pós que esteja realmente boa pra poder eu fazer e passar na prova. E, também continuo estudando para fazer a Residência [curso de Pós-graduação] que espero passar neste final do ano. [...] Eu acho que **independente de ter feito a Residência ou não, a pós na área da saúde e a pós de (nome do curso) vai ser útil na Residência também.** (...) quando eu terminei a faculdade já estava na minha mente e uma eu já fiz [nome da Pós] e conclui. Porque a Residência também demora 2 anos, quando eu quando acabar eu preciso começar a atender então... a pós só vai ser mesmo melhorar meus atendimentos, enriquecer meu currículo, ampliar meus conhecimentos. Acho que conhecimento nunca é demais. (Egressa 1).

Pretendo, mas ainda não tenho um curso definido. Eu já, eu já vi algumas coisas na própria UFRB né. Já procurei saber. Assim... é a pós em (nome do curso) me interessa um pouco. Já vi também a pós em (nome do curso) da UFBA, mas não é nada formado. Eu estou ainda analisando essa questão. Mas, é uma vontade sim, é um desejo que eu tenho. (Egresso 2).

Então, **eu tô concluindo agora uma pós-graduação** em docência e gestão pública, né, eu tô concluindo agora. E... pretendo ingressar no mestrado, né, em... em... (nome do mestrado), né, também. (Egresso 3).

Às ve... é... **deixa a pandemia passar que eu pretendo**. [...] mas atuar [como professor] em si, não quero, não. (Egresso 4).

Eu... eu pretendo né. Eu vou pensar como eu conversei antes contigo, hoje é mais questão de... orçamentária, financeira. Mas financeira do que formação. Eu sei em fazer um mestrado, lá na frente um... a gente vai pongando, um doutorado (fez sinais com as mãos de subir) outra oportunidade e tal. Mas diante desses fatos que aconteceu comigo e tal. [genitor faleceu de COVID e ele é filho único] Estado de 2021 estou botando meta aí se até 2020 e 23 eu consigo algumas coisas e tento fazer mestrado. A partir de 2023... a meta... a meta eu tô tentando botar essa meta aí pra ver... se já em 23 eu tento fazer mestrado. (Egresso 5).

Observa-se que todos os egressos entrevistados demonstram ter interesse, em algum momento, de dar continuidade aos estudos em nível de pós-graduação. Neste quesito, o caso mais chamativo foi da Egressa 1 que já fez uma Especialização e pretende fazer mais duas, outra Especialização e uma Residência na área da saúde. Tal fato demonstra uma verdadeira busca pela empregabilidade, talvez pelas dificuldades passadas no ambiente de trabalho onde sofreu preconceito. Ela possui ao menos quatro características de pessoas que costumam ser vítimas de preconceito, são elas: mulher, parda, com deficiência e de origem humilde.

Nesse quesito também se verificou a importância, para todos os respondentes, da formação profissional no Curso de Graduação, pois nenhum deles pensa em paralisar os estudos e sim, em dar continuidade aos Cursos de Pós-graduação. Até o egresso 04(quatro) que não pensa em lecionar, reconhece a importância da continuidade dos estudos e pensa em entrar noutra Pós-graduação.

4.6 INDICAÇÕES PARA MELHORIA DA ACESSIBILIDADE NO CONTEXTO LABORAL

Esta última categoria de análise aborda o que pode, na concepção dos participantes da pesquisa, ser aprimorado no quesito acessibilidade no seu contexto de trabalho, pois,

embora a acessibilidade não esteja arrolada dentre os chamados direitos sociais assegurados no Art. 6º da Constituição Federal Brasileira de 1988, a exemplo da educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados (BRASIL, 1988), é possível compreendê-la como um direito fundamental por estar relacionada a todos esses direitos

citados e por se tratar de um princípio cuja ausência fere a condição de dignidade da pessoa humana. (PIMENTEL e PIMENTEL, 2017, p.93).

Estando relacionada a um direito fundamental é essencial que as empresas e instituições públicas se conscientizem da obrigatoriedade de adaptar suas instalações e que ao construírem novas instalações atentem-se às normas vigentes como a ABNT 9050 e outras. Portanto, as adaptações ou novos projetos de construção, pensados a partir do desenho universal, são necessários e obrigatórios.

O que eu fiz, fiz por conta própria, fiz tanto na faculdade quanto no trabalho. Pedi para sempre falarem olhando para mim e não precisava falar mais devagar e nem mais alto. Só precisa olhar pra mim. Eu acho que tendo acesso a boca, eu vou não vou ter dificuldade e vou entender. E nem falarem várias pessoas ao mesmo tempo. Tem que ser um de cada vez porque, se várias pessoas falarem ao mesmo tempo eu vou ter que voltar pedindo pra falarem de novo. Isso foi a outra coisa que eu pedi lá no meu ambiente de trabalho pra falar um de cada vez.

É... a outra coisa que eu pedi, foi que quando tivesse reunião, essas coisas, já que agora não dá pra tirar a máscara quando tem muita gente. Eu pedir pras pessoas fazerem a reunião normalmente e quando terminasse, alguém viesse a mim depois, preparado, só eu e a pessoa e me falasse tudo que tivesse na reunião, sabe? Como se fizesse uma espécie de resumo rápido e me falasse no final, pra não atrapalhar a dinâmica da reunião.

Aí, eu fiz isso também e acho que ajudou também, tanto em relação ao pessoal quanto a mim. Porque não expõe ninguém ao risco do COVID e nem precisou ficar falando tão devagar. **Porque reunião falando um por um, aí demora mais e o pessoal fica estressado e tal.** Aí, eu pedi isso. E... é... acho que só lembro de ter pedido isso.

E lembro que na faculdade... eu pedi aos professores não contar pra todo mundo. Porque algumas pessoas acham que a gente tem deficiência auditiva a gente tem que gritar e não é necessário gritar, e não é necessário gritar, eu acho que pode só cutucar... e falar. Entendeu? Foi outra coisa que pedir no trabalho também. As pessoas começam a falar mais alto, começa a falar mais pausado e não precisa. Você pode falar comigo normal, que eu vou entender, só peço que cutuque e me chame de alguma forma sem gritar e olha pra mim e fala. Pode falar comigo que eu vou entender. (Egressa 1).

Aí a sugestão, a gente já veio conversando várias coisas aqui né. Especificamente **falando existe vários tipos de acessórios tecnológicos que ele pode me ajudar.** Né... E claro que eu tô dentro de uma vida pública mas privada, mas, se eu passar num concurso público, por exemplo, se eu fosse um bancário, se eu fosse um servidor público da própria UFRB por exemplo e tal. Eu... aonde é que vai ser o meu setor, X então tá. Aqui é uma coisa pública né? Eu quero que teja a área magnético¹⁴, eu quero que tenha sistema

¹⁴ Aro magnético, também chamado de amplificador de indução magnética, essa tecnologia é um recurso de acessibilidade para pessoas com baixa audição usuárias de aparelho auditivo. Seu objetivo visa melhorar a compreensão do conteúdo de eventos, reuniões e audiências públicas que ali acontecem; nos balcões, visa facilitar a comunicação durante o atendimento. Fonte: Site Senado

FM¹⁵ (...). Isso tudo me facilita minha vida, entendeu? Então, recursos, acessórios tecnológicos que podiam me auxiliar nesse mundo, né? **Claro que sempre eu vou ter que ter estratégia, ó pessoal fala comigo de frente, fala comigo devagar.** Numa reunião com 5, 6, 7 pessoas geralmente é um recurso muito importante. É sempre em círculo. Né, então minha sala é um pouco da sala que... geralmente a gente faz em fila a gente faz em círculo. Era cultura isso minha sala. As outras salas a galera ficava sem entender porque a minha sala é... era, era... em círculo. Tinha até uma chacota que era coisa de ensino básico tal. **Mas aquilo ali pra mim era fundamental por que eu dava pra ter um ângulo de todo mundo quando falava eu poderia ter uma leitura labi... labial. Então eu também me comunicava com os olhos porque fazia muita leitura labial.** Sempre eu ficava assim ó.. a aula toda (mexeu a cabeça para um lado e para o outro). As vezes eu perdia alguma coisa eu... para aí! Todo mundo dava risada. Eu dizia **repete o que ... o que tu falou aí meu fio. Pra eu pegar o fio da meada pra entrar no debate porque se eu deixasse eu não participava de quase nada.** Porque você tem que pegar o fio das coisas né? Pra você fazer intervenção e tal. Então, dentro... dentro do meu setor de trabalho tem dessas coisas eu preciso... ô pera aí, o que que falou aí. Como é que acontece coisas interessantes. Um livro lá que a menina tava louca pra querer pegar. E minha colega não conseguia achar o livro. O último livro foi eu quem emprestei. Aí, que livro é? Há, não esse livro eu acabei... eu acabei de emprestar. Só tem um que é o que fica aqui. Eu passei a informação sem ela precisar ela ir olhar lá no... lá no acervo, entendeu? Ela ia pra o sistema, olhou e disse tem um aqui... só que tinha um que era eu e que tinha que dar baixa no sistema... foi coisa de um minuto e eu emprestei o livro e a aluna saiu e a outra veio buscar o livro. Nesse buscar o livro eu não tinha dado baixa. Aí ficou como se tivesse o livro. Aí quando eu ouvi que livro é? Pera aí, pera aí que eu vou dar baixa aqui agora que eu acabei de emprestar. Eu acabei de emprestar o livro. Quer dizer... como a audição me ajuda a ser... pró ativo lá no meu setor. Então, então, tem essas coisinhas que acontecem. Foi coisas pequenas mas, que se for botar detalhes tem várias coisas... é isso. (Egresso 5).

Neste quesito ficou clara a dificuldade de uma pessoa com deficiência auditiva, a exemplo da Egressa 1 e do Egresso 5, em participarem de reuniões. Em tais eventos, geralmente, mais de uma pessoa fala simultaneamente e isso dificulta o entendimento de pessoas com redução auditiva e usuárias de aparelho. Nesses casos o Egresso 5 cita exemplos de modernos equipamentos tecnológicos, recursos de Tecnologia Assistiva, que facilitam a vida de uma pessoa com dificuldade de ouvir e que, portanto, facilitariam seu trabalho. O egresso 5 citou também sua estratégia de reunião em círculo pra facilitar a leitura labial.

Federal.

¹⁵ O Sistema de Frequência Modulada ou, abreviando, Sistema FM é um recurso de acessibilidade para pessoas que utilizam próteses auditivas e tem como objetivo melhorar a compreensão da fala, especialmente em ambientes ruidosos. Pode ser utilizado com aparelhos auditivos e próteses implantáveis, como implante coclear e implante de condução óssea. O Sistema FM é muito recomendado para crianças em fase escolar, pois facilita o entendimento da fala do professor. Fonte: Site Eauriz, guia da audição.

Então, eu acho que **o mobiliário pode ser mais bem pensado, a organização dos espaços** mesmo, das salas, dos ambientes, enfim. **Porque, às vezes, têm ambientes mais apertados.** É pensado pra uma pessoa que está andando ali, em pé, um andante comum. Então, falta isso, nas estruturas dos lugares, na verdade. [...] O piso, às vezes, não é... **é um piso escorregadio**, uma coisa que não é preparado para receber o impacto da muleta no solo, essas coisas assim... (Egresso 2).

Importante observar que diferente das abordagens anteriores, que focaram apenas na área relativa à sua própria deficiência, as falas a seguir dos Egressos 2 e 3 trazem uma preocupação com o desenho universal, isto é, ambientes e mobiliários projetados para um maior número de usuários e não somente para um grupo específico.

[...] Eu acho **que falta a parte da estrutura das pessoas de entender... as estruturas físicas dos locais serem pensadas para as pessoas no geral e não somente as pessoas com deficiências. Porque a adaptação que tem a pessoa com deficiência beneficia todo mundo.** Então, **um idoso, sei lá, alguém que eventualmente sofreu um acidente, que quebrou um pé, torceu uma perna, ela vai ficar temporariamente debilitada e vai ser uma pessoa com deficiência por algum tempo até se recuperar daquilo ali. Então, eu não vejo desvantagem nenhuma em adaptar esses locais.** (Egresso 2).

No contexto dos mobiliários, né, no arquitetônico, digamos assim, que... **que os projetos, né, sejam executados dentro dos padrões universais, né, dentro dos padrões de acessibilidade universais.** E... que seja fiscalizado, né, e que os órgãos, os órgãos públicos, digamos assim, se adequem, né, às necessidades, faça... a... a adaptação da acessibilidade dessa área. Esse aí é um ponto. **E com relação à acessibilidade atitudinal, que seja disponibilizado mais, mais, como... é... de informação, de qualificação, e... e... que a gente consiga disseminar, né, que esse processo de inclusão só depende de nós.** E aí eu não tô falando de nós, enquanto pessoa com deficiência, tô falando de nós enquanto sociedade, porque as diferenças estão aí, e nós precisamos das diferenças pra poder conseguir sobreviver. [...] é um dependendo do outro. Então esse processo de inclusão é da mesma forma: um depende do outro, e juntos, independente ser pessoa com deficiência ou pessoas dita normal, sempre somos mais fortes, entendeu? A partir do momento que a gente compreender e aprender com as diferenças. (Egresso 3).

O Egresso 4, por sua vez, enfoca nas questões atitudinais, isto é, na demolição das atitudes preconceituosas, capacitistas no ambiente de trabalho. Essa percepção também foi ratificada pelo Egresso 2.

Acessibilidade e diminuir o preconceito. [...] O preconceito é pior [pois] se o cara não tiver estabilidade emocional se ferra todo. (Egresso 4).

Falta também essa, essa preparação pra... do outro das pessoas, do outro no ambiente de trabalho de lidar com as pessoas com deficiência. Comigo não tem esse problema porque eu sempre cresci num ambiente, é... assim... ambiente, como eu posso falar... eu sempre estudei em escola regular normal, não escolas especiais que existem, fiz o ensino superior aí na UFRB que é um ambiente misturado, todo tipo de pessoa, então, eu tenho essa adaptação mais fácil, eu acho. Se fosse uma pessoa com outro tipo de deficiência, eu acho que, os meus colegas de trabalho, não teriam essa... essa abertura tão fácil, sabe? **Se fosse uma pessoa com dificuldade de, de não sei, baixa visão, por exemplo, ou uma pessoa muda, ninguém sabe Libras, nem eu sei Libras direito, então, eu acho que seria mais difícil de conseguir lidar, entende? Então, falta essa vontade das empresas, dos órgãos públicos, enfim, que ofereça trabalho, dar esse suporte, dar exemplo. Não tem muito isso. (Egresso 2).**

Ainda considerando o contexto laboral onde a pessoa com deficiência atua, o Egresso 3 traz considerações sobre acessibilidade atitudinal que envolvem o respeito às diferenças e o apoio da família.

(...) O processo de inclusão da pessoa com deficiência depende de um conjunto, né, depende de um conjunto. Depende do querer da pessoa com deficiência, primeiro ponto; **depende do apoio da família; depende do espaço e do contexto social que aquela pessoa é inserida, né; e... depende dos profissionais que vai conduzir a trajetória daquela pessoa.** Então, esse é o primeiro ponto, né? O processo da aceitação, o processo da... da... do querer fazer sem incluso do processo, do querer fazer com que os seus direitos seja respeitados. Acho que esse daí é o primeiro ponto. E, o segundo ponto **é que a sociedade em si, tenha a compreensão de que a condição de pessoa com deficiência não é algo isolado.** Não é algo que... é... é... só aconteceu com aquela pessoa. É uma coisa que pode acontecer com qualquer pessoa. independente de ter nascido dito normal, ou já ter nascido com uma deficiência... isso aí é um processo que todos podem passar. Então, é... a partir daquele, do momento em que a sociedade conseguir entender que as diferenças é o que faz o mundo girar, tudo vai ser diferente. É... até um contraditório, né: tudo vai ser diferente a partir da compreensão que as diferenças existem, do respeito às diferenças, entendeu? (...). (Egresso 3).

Observa-se que, de modo geral, a acessibilidade atitudinal, a desconstrução do preconceito, é o que foi mais indicado como sugestões para melhorias das condições e relações de trabalho. Por outro lado, aparecem também sugestões relativas a acessibilidade arquitetônica e a acessibilidade instrumental que diz respeito aos equipamentos e recursos de Tecnologia Assistiva voltados para favorecer a autonomia, com segurança, no desenvolvimento das atividades laborais.

5 CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE NO CONTEXTO LABORAL: CADERNO DE ORIENTAÇÕES PARA INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

5.1 INTRODUÇÃO

Segundo o Censo do IBGE (2010) o Brasil possui quase 46 milhões de pessoas que declararam possuir alguma deficiência. Esse dado representa que, em média, 24% da população apresenta dificuldades em alguma das habilidades investigadas, a exemplo de enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, e cognitiva, no caso da deficiência intelectual.

Essas pessoas possuem, portanto, algum tipo de impedimento de longo prazo e, apesar de muitas estarem em idade ativa para o trabalho, a grande maioria está às margens do mercado de trabalho devido a diversas barreiras sociais.

Pesquisas científicas, dentre elas a de Neves-Silva et al (2014), comprovam que as causas dos afastamentos das pessoas com deficiência do trabalho são várias, por exemplo, a falta de acessibilidade, preconceito, discriminação e despreparo das empresas para lidar com as pessoas com deficiência.

E, apesar da legislação vigente em defesa dos direitos da pessoa com deficiência, existe uma lacuna muito grande entre o que ocorre na prática e o que deveria ocorrer. Os referidos autores Neve-Silva et al (2014) concluíram que legislação não é suficiente para inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho com o devido respeito a sua dignidade e que os governos precisam investir em políticas públicas para inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Diante disso, este Caderno de Orientações aos Empregadores, parte de uma Dissertação do Mestrado em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB) da Universidade Federal do Recôncavo (UFRB), tem como objetivo principal, sinalizar para a importância da acessibilidade no ambiente laboral, sugerindo condutas no tratamento à pessoa com qualquer tipo de deficiência desde a seleção, contratação e até o acompanhamento das atividades laborais.

A elaboração deste Caderno tem como base os resultados de uma pesquisa do Curso do Mestrado, anteriormente citado, intitulada “Inserção Profissional no Mercado de Trabalho: Um Estudo com Egressos com Deficiência da UFRB” defendida em junho de 2022. Dentre as dificuldades apontadas pelos entrevistados observou-se que as questões de acessibilidade

permeavam as falas tanto nas dimensões arquitetônicas, comunicacionais, instrumentais quanto atitudinais.

Nos relatos da pesquisa, questões relacionadas ao capacitismo, que significa duvidar da capacidade do indivíduo apenas por possuir deficiência, reforçam o preconceito e a discriminação da pessoa com deficiência no contexto de trabalho. Ademais, o descumprimento de regras de acessibilidade nas instalações físicas das empresas contratantes, o desconhecimento sobre as necessidades básicas da pessoa com deficiência, a falta de apoio à pessoa com deficiência no desenvolvimento das atividades laborais são outras dificuldades sinalizadas.

Portanto, a justificativa para elaboração deste material tem amparo legal na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado no Brasil como Emenda Constitucional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008. Esse documento, publicado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e Organização das Nações Unidas (ONU), prevê em seu Artigo 27, inciso primeiro que o Estado brasileiro deve reconhecer e garantir os direitos das pessoas com deficiência, dentre eles o direito ao trabalho, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

Nesse sentido, o trabalho precisa ser acessível, inclusivo, sendo proibido a discriminação com base na deficiência (capacitismo) e garantidas as “condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho”. (UNESCO, 2007).

Por meio desta Convenção é garantido que no ambiente de trabalho as pessoas com deficiência tenham:

- ✓ Tratamento digno com igualdade de remuneração, condições de trabalho justas e fiquem protegidas de assédio, condições insalubres dentre outras.
- ✓ Acesso a programas de treinamento, qualificação, orientação inclusive, após a colocação no trabalho.
- ✓ Direito de apoio e ascensão profissional.
- ✓ Direito a reabilitação profissional quando necessária.
- ✓ Opções de estágio ou outros recursos visando a garantia de experiência profissional.
- ✓ Mecanismos de incentivo ao trabalho autônomo da pessoa com deficiência por meio da garantia de adaptações nos ambientes de trabalhos necessárias ao livre exercício da pessoa com deficiência com segurança e autonomia.

- ✓ Estabelecidas normas que regulamentem o emprego de pessoas com deficiência nos setores públicos e privados. (UNESCO, 2007).

Os itens acima, resumidos da Convenção da UNESCO, buscam a garantia dos direitos das pessoas com deficiência de serem tratadas em igualdade de oportunidades às demais pessoas. Para isso devem-lhes ser asseguradas condições de acessibilidade, tratamento humanizado, treinamento profissional e continuado. Ou seja, não basta apenas contratar pessoas com deficiência para fins de cumprimento da legislação e sim, buscar junto à própria pessoa, mecanismos de inclusão.

Dentre outros instrumentos do ordenamento jurídico brasileiro, é possível citar:

- ✓ A Carta Constitucional de 1988, que prevê o trabalho como direito fundamental e social.
- ✓ A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146/2015), que possui uma gama de direitos como trabalho e ambientes livres de barreiras.
- ✓ A Lei de Acessibilidade (10.098/2000) que determina que as reformas e construções em ambientes públicos e privados devem seguir critérios de acessibilidade.

Ademais, outros decretos e leis, Estaduais e Municipais, coadunam-se no sentido de assegurar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o pleno exercício de direitos de todas as pessoas com e sem deficiência.

Nesse sentido, espera-se que este caderno contribua para a promoção da socialização dos direitos das pessoas com deficiência e fomente um tratamento mais humanizado e digno por parte das instituições contratantes.

1. DEFININDO A DEFICIÊNCIA

De acordo com o Artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) - Lei nº 13.146/2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que ao interagir com as barreiras presentes na sociedade essas podem reduzir ou obstruir sua participação social. Nesse sentido, são as barreiras existentes no contexto que fazem com que as pessoas com deficiência sejam colocadas em desvantagem em relação às demais pessoas que não possuem tais impedimentos.

Portanto, o fato de ter impedimento, limitação ou restrição em algum órgão/função do corpo não significa que a pessoa com deficiência não consiga desempenhar outras funções com qualidade.

Para uma melhor compreensão sobre a deficiência, Diniz (2007) afirma que deficiência é um conceito complexo. Essa autora não nega o impedimento causado pela limitação da deficiência, mas critica o modelo biomédico e denuncia a estrutura social que oprime a pessoa com deficiência. Nesse sentido, ela defende políticas públicas que eliminem as barreiras existentes na sociedade.

2. ENTENDENDO O CONCEITO DE BARREIRAS

Segundo a LBI (2015), as barreiras são entraves, obstáculos ou comportamentos que limitam ou impeçam o livre exercício dos direitos das pessoas com deficiência. Esses direitos, aos quais a lei se refere, podem ser direitos a livre circulação (ir e vir), direito de se comunicar com outras pessoas, direito a autonomia e segurança no manuseio de equipamentos ou instrumentos etc. As barreiras são classificadas pela LBI como: barreiras urbanísticas, barreiras arquitetônicas, barreiras nos transportes, barreiras nas comunicações e na informação, barreiras atitudinais, barreiras tecnológicas. (BRASIL, 2015).

✓ Barreiras urbanísticas, impedem ou dificultam a livre circulação em vias e ambientes públicos e privados de uso coletivo, por exemplo, o impedimento de que um usuário de cadeira de rodas tenha acesso às praças públicas por falta de rampas; ou acidentes causados a um usuário de muletas ou a um idoso devido a um piso escorregadio.

✓ Barreiras arquitetônicas podem impedir ou dificultar o acesso a edificações públicas e privadas, por exemplo, a ausência de pista tátil; ou existência de escadarias que impedem o acesso, com autonomia de usuários de cadeira de rodas ou a existência de objetos em corredores de circulação.

✓ Barreiras nos meios de transportes públicos ou privados de uso coletivo, por exemplo, que podem inviabilizar o acesso autônomo de uma pessoa usuária de cadeira de rodas no ônibus, metrô ou táxi, ou ainda, dificultar que uma pessoa cega ou com nanismo consiga pedir parada no ponto certo.

✓ Barreiras nos meios de comunicação e na informação que causam obstáculos ao acesso à comunicação ou à informação, expressão ou recebimento de mensagens, na comunicação presencial ou por meio tecnológico, por exemplo disponibilizar um vídeo sem legenda ou imagens sem texto alternativo. Tais barreiras podem causar humilhação, constrangimento ou inviabilizar a autonomia de uma pessoa surda que precisa de intérprete de

Libras e não haja disponível ou de uma pessoa cega. As barreiras nas comunicações dificultam também uma pessoa sem deficiência ter diálogo com uma surda.

✓ As barreiras tecnológicas impedem o acesso à tecnologia, exemplo, computadores sem teclado em alto relevo (braile) destinado para pessoas cegas ou programa leitores de tela.

✓ As barreiras atitudinais são mais complexas, pois dizem respeito as atitudes e comportamentos que dificultam a participação social da pessoa com deficiência, por exemplo o preconceito, atitudes capacitistas. Segundo Ribeiro e Gomes, barreiras atitudinais, “são comportamentos e atitudes que dificultam, impedem, “embarreiram” a participação plena, o exercício da cidadania, a inclusão educacional, o empoderamento da pessoa com deficiência”. Ainda segundo o mesmo autor “elas se manifestam no discurso e na dinâmica social e podem se revestir de um caráter assistencialista, paternalista, normalizante, discriminatório, e, por conseguinte, excludente”. (2017, p. 15). Exemplos mais comuns de barreiras atitudinais são: duvidar da capacidade da pessoa em realizar atividades simples que em nada tem a ver com a limitação da deficiência, por exemplo, considerar que uma pessoa surda ou com deficiência auditiva não poder namorar com uma pessoa ouvinte, ou que uma pessoa cega não poder viajar ou sair sozinho.

Em alguns casos, pode ser falta de conhecimento como, por exemplo, acreditar que surdo não fala. Na realidade pessoas surdas tendem a ter dificuldade na fala, devido à ausência ou redução da capacidade auditiva, porém, geralmente elas não têm problemas nas cordas vocais e podem falar se forem oralizadas.

Outro exemplo nocivo é o de não falar com a pessoa apenas por possuir deficiência e excluí-la de rodas de conversas. Pensamentos do tipo: pessoas com baixa visão não podem realizar determinadas atividades. Elas têm discernimento para verificar seus limites, mas não estão impedidas apenas pela deficiência. Na dúvida, a melhor opção é o diálogo com própria pessoa. São tantos os exemplos preconceituosos que os autores Ribeiro e Gomes (2017) classificam as barreiras atitudinais em diversas espécies:

- ✓ A Barreira Atitudinal de Rejeição é a recusa irracional de interagir com uma pessoa em razão da deficiência.
- ✓ A Barreira Atitudinal de Menos Valia é a avaliação depreciativa que os colegas possuem acerca das potencialidades, ações e produções das pessoas com deficiência.
- ✓ Barreira Atitudinal de Superproteção é a proteção desproporcional baseada na piedade e na percepção da incapacidade do sujeito de fazer algo ou de tomar decisões em função da deficiência (TAVARES, 2012 apud RIBEIRO e GOMES, 2017).

- ✓ A Barreira Atitudinal de Exaltação do Modelo ocorre quando se compara a pessoa com deficiência e a pessoa sem deficiência, usando a primeira como um modelo a ser seguido; nesse caso, a deficiência é usada para justificar o desempenho da pessoa, a “excepcionalidade” de seus feitos.

São muitas as atitudes que denotam um caráter preconceituoso, discriminatório e, tratando-se de uma categoria que tem histórico de opressão e descaso, essas ações podem originar grande impacto psicológico e consequências no desenvolvimento de suas atividades laborais. Por isso, quando uma pessoa com deficiência está em seu ambiente de trabalho, algumas palavras, frases ou atitudes precisam ser combatidas, por iniciativa da chefia do órgão ou empresa. Em muitos casos, o combate poderá ser através de simples diálogos que podem evitar atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho e evitar que pessoas com deficiência cogitem desistir do emprego por serem vítimas de ações preconceituosas ou até que a pessoa se empenhe de modo excessivo para mostrar sua capacidade e isso lhe cause esforço desnecessário. Combater atitudes discriminatórias contribui para evitar que a pessoa tente esconder ou mascarar a deficiência, o que não é aconselhado, ou que ela pense que o problema está com ela e se acostume com a opressão psicológica ou busque solução danosa a si mesmo (RIBEIRO e GOMES, 2017).

As barreiras atitudinais são as mais difíceis de ser combatidas por terem ligação direta com a subjetividade do sujeito. Elas também guardam relação direta com a cultura de uma sociedade excludente que enxerga o diferente como inferior ou incapaz.

3. CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE E SUAS DIMENSÕES

De acordo com a LBI (2015), a acessibilidade diz respeito a condições de possibilidade “para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo [...] por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

A acessibilidade é pensada por Sasaki (2005) em dimensões: arquitetônica; instrumental; comunicacional; metodológica; programática e atitudinal.

3.1 DIMENSÃO ARQUITETÔNICA

Esta dimensão prevê que os ambientes a serem construídos ou reformados devam: (i) obedecer às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), NBR 9050/2015,

que “estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade” (ABNT, 2015); e (ii) obedecer a parâmetros da Lei 10.098/2000 que estabelece critérios Básicos para Promoção das Pessoas com Deficiência ou com Mobilidade Reduzida.

O que se busca é que todas as pessoas, com e sem deficiência, consigam “acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível, utilizados pelas empresas para seus funcionários” (SASSAKI, 2009, p.2).

Reconhecendo que dificilmente uma pessoa, recém contratada, terá coragem de cobrar seus direitos, seguem alguns exemplos do que pode ser feito no sentido da acessibilidade arquitetônica:

- ❖ Uma pessoa com deficiência física/motora com dificuldade de locomoção deve ser dado preferência a sala/local de fácil acesso a fim de facilitar o seu deslocamento, mesmo que ela não peça ou afirme não haver necessidade;
- ❖ Reformas no prédio devem se atentar as regras de acessibilidade como largura de corredores, piso não escorregadio, banheiro adaptado, corrimão nas escadas, altura de mobiliário pensado para um cadeirante, rampas de acesso nos batentes e outras, mesmo que a pessoa com deficiência afirme não precisar.

2.2 DIMENSÃO INSTRUMENTAL

A dimensão instrumental da acessibilidade diz respeito a “acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc” (SASSAKI, 2009, p. 5).

Ao contratar uma pessoa com deficiência a instituição contratante precisa se comunicar com ela a fim de verificar a sua necessidade de material adaptado, inclusive o mobiliário deve ser pensado na ergonomia para o trabalho.

Exemplo do que pode ser feito a fim de facilitar o cumprimento dessa dimensão:

- ❖ Consultar a pessoa com deficiência sobre a necessidade de recursos de Tecnologia Assistiva ou material adaptado. Saber se algum instrumento facilitaria suas atividades.
- ❖ Os móveis adquiridos devem ser pensados no desenho universal para ser acessível à todas as pessoas, com e sem deficiência, por exemplo, altura de mesas, balcões, largura de corredores e entrada pensada num cadeirante.

2.3 DIMENSÃO COMUNICACIONAL

Busca-se com essa dimensão a “total acessibilidade nas relações interpessoais: face a face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc., na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc.), incluindo textos em braile textos com letras ampliadas (para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital)”. (SASSAKI, 2009, p. 3).

Orientações e dicas:

- ❖ Nem toda pessoa com deficiência auditiva conhece a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), alguns não tiveram oportunidade de aprender e outros, por não praticarem, esquecem. Por isso, é importante conhecer o trabalhador e sua forma de comunicação usual. No caso de surdos oralizados é necessário assegurar condições para leitura labial e em reuniões deve-se evitar que todos falem ao mesmo tempo ou que se fale sem que o trabalhador com deficiência auditiva não esteja olhando. No caso de trabalhadores surdos usuário da LIBRAS é necessário disseminar o uso da Língua de Sinais com outros trabalhadores ouvintes, com vistas a favorecer sua comunicação.
- ❖ Não se deve confundir surdo com mudo, pois, uma pessoa surda geralmente não tem problema nenhum nas cordas vocais e algumas delas têm dificuldade em falar, devido à perda auditiva.
- ❖ Quando estiver falando com uma pessoa com dificuldade auditiva, deve-se falar com tom de voz normal, não gritar e nem falar pausadamente. Caso ela não esteja prestando atenção, a dica é olhar de frente e sinalizar com as mãos ou tocar-lhe com as mãos.
- ❖ Jamais fale com uma pessoa com dificuldade auditiva de costas ou de lado. O diálogo deve ser preferencialmente de frente e com a boca descoberta a fim de facilitar a leitura labial. Algumas só conseguem entender o que o outro fala com a leitura labial.

2.4 DIMENSÃO METODOLÓGICA

Adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc. (SASSAKI, 2009, p. 4).

Dicas em relação a essa dimensão.

- ❖ Todo treinamento, apresentação deve ser pensada em eventuais empregados com algum tipo de deficiência.

- ❖ Ao contratar pessoa com deficiência, sempre que necessário o empregador deve optar pelo emprego apoiado, conforme explicado na próxima seção.

2.5 DIMENSÃO ATITUDINAL

O objetivo da dimensão em epígrafe é a “eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho” (SASSAKI, 2009, p. 6).

A sociedade, simplesmente, conviveu com a segregação durante muitos anos em que pessoas, com alguma deficiência ou enfermidade crônica eram afastadas do convívio social. E por isso, não existe o costume de lidar com os diferentes, porém, é justamente isso que práticas inclusivas buscam, a convivência com as diferenças de maneira respeitosa e harmoniosa.

Orientações e dicas:

- ❖ Quando se contrata uma pessoa com deficiência, deve-se buscar imediatamente um diálogo com a mesma a fim de conhecer suas especificidades antes da mesma iniciar seu trabalho. Por exemplo, como ela gostaria de ser chamada, quais suas maiores dificuldades no desenvolvimento de suas atividades rotineiras, se precisa de algum equipamento de tecnologia assistiva, se tem dificuldades em desenvolver alguma atividade e se precisa de apoio;
- ❖ A direção da instituição deve sempre se lembrar que se dada oportunidade às pessoas com deficiência de desenvolverem seu potencial elas o farão;
- ❖ Numa seleção para contratação de empregados, não se deve escolher pessoas com deficiência consideradas “mais leves”, a fim de não precisar adaptar a instituição. Isso é considerado preconceito (capacitismo) e pode ser equiparado a crime de racismo. O contrato de experiência com o apoio necessário possibilitará que a pessoa demonstre o seu potencial;

3. EMPREGO APOIADO

O Artigo 35 da LBI afirma que “é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego, promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (BRASIL, 2015). Nesse sentido, torna-se importante a metodologia de emprego apoiado ou “trabalho com apoio”, prevista no artigo 37 da LBI para

garantia de condições efetivas de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

O artigo citado estabelece como condições para a inclusão que as instituições empregadoras façam as adaptações necessárias para que as pessoas com deficiência obtenham direito de concorrer uma vaga no mercado de trabalho em igualdade de condições com as demais pessoas sem deficiência, respeitando todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários. Igualmente o Artigo 37 da referida lei prevê que é responsabilidade do empregador, o atendimento as regras de acessibilidades, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e as adaptações necessárias em suas instalações (BRASIL, 2015). Na sequência, o parágrafo único deste artigo estabelece que

A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (BRASIL, 2015).

Essas diretrizes presentes na LBI buscam um único ponto: possibilitar às pessoas com deficiência o direito a um trabalho digno, respeitando suas limitações e dando-lhes oportunidades de desenvolver suas potencialidades como as demais pessoas por ser um direito social e fundamental basilar relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois o trabalho é a principal ou única forma de se obter os meios de subsistência da pessoa.

A metodologia de emprego apoiado surgiu na década de 70, nos Estados Unidos da América (EUA), com o objetivo de inserir pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Sua concepção é fundamentada no modelo social da deficiência, isto é, na compreensão que faz-se necessário a remoção de barreiras existentes na sociedade para assegurar a inclusão das pessoas com deficiência. Assim, o direcionamento é enfrentar as barreiras ambientais que dificultam a plena participação das pessoas com deficiência no trabalho e no exercício de outros direitos. (BARBOZA e RODRIGUES, 2018).

O que o emprego apoiado pretende é que as instituições, sejam elas públicas ou privadas, se adaptem para receber as pessoas com deficiência com todo suporte necessário, com treinamento continuado, orientações, avaliações, respeito às limitações da pessoa com deficiência, combate a toda e qualquer barreira e, principalmente, as atitudinais.

A ideia é que a empresa cumpra os objetivos de inclusão social e não apenas se obrigue ao cumprimento da lei de cotas contratando as pessoas e deixando-as sozinhas em busca de solução aos obstáculos no ambiente de atividades laborais.

Um dos parâmetros da inclusão é que as instituições, públicas ou privadas, tenham conhecimento e cumpram com sua responsabilidade social para com a sociedade, diminuindo as desigualdades em todas as áreas da sociedade. Nesse caso específico, foi dado destaque à categoria de pessoa com deficiência porque, desde os primórdios da humanidade, teve um histórico de opressão e descaso por parte do Estado e da sociedade, tendo direitos negados embora devesse receber tratamento diferenciado. Esse tratamento diferenciado não se trata de privilégio; significa apenas tratar os desiguais de maneira desigual à fim de diminuir as desigualdades, visando o livre exercício da cidadania por todas as pessoas.

4. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050:** Acessibilidade e edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 22 dez. 2021.

BRASIL. Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 18 dez. 2021.

BARBOZA, F. V.; RODRIGUES, S. F. T. O Movimento Sindical e a Estratégia de Emprego Apoiado. 2018. **Revistas Ciências do Trabalho**. Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. n° 10, p.49-58. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/146/pdf>. Acesso em: 23 dez. 2021.

DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

RIBEIRO, D. M; GOMES, A. M. Barreiras Atitudinais sob a Ótica de Estudantes com Deficiência no Ensino Superior. **Práxis Educacional**. V.3, n°24, (2017) E-ISSN, p. 13-31. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/927/790>. Acesso em: 18 dez. 2021.

SASSAKI, R. K. Inclusão: **Acessibilidade no lazer, trabalho e inclusão**. 2009. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319. Acesso em: 22 dez. 2021.

UNESCO. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. 2007. Protocolo Facultativo sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192#:~:text=A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20os%20Direitos,hist%C3%B3rica%20da%20sociedade%20mundial%20e%2C. Acesso em: 23 dez. 2021.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, realizada no Mestrado em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social, teve como principal objetivo analisar como tem sido a inserção profissional de egressos, com deficiência, de cursos de graduação da UFRB no mercado de trabalho.

Contudo, é importante destacar que foram muitos os aprendizados durante os dois anos do curso do Mestrado. O conhecimento construído no processo trouxe diversas reflexões e inquietudes como, por exemplo, o potencial das pesquisas com egressos que podem explorar, dentre outros temas, a avaliação de um curso de graduação específico; avaliação de cursos de graduação em geral, a exemplo deste estudo; avaliação do corpo de servidores da instituição pesquisada; análise das instalações da instituição; estudo da evolução socioeconômica dos egressos, e diversos outros temas. Por ser uma categoria que passou, em média, 4,5 a 5 anos numa universidade o egresso possui riquíssimo conhecimento a ser explorado.

Outra questão que provocou reflexões a partir desta investigação foram os obstáculos vivenciados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, obstáculos que suscitam pensamentos relacionados a desistência do emprego devido a pressão causada pela ausência de acessibilidade nos diversos níveis. Sendo assim, a realização deste trabalho permitiu verificar que os indivíduos com deficiência, embora com formação em curso superior, enfrentam obstáculos muitas vezes maiores que outras categorias historicamente excluídas da sociedade.

É importante destacar também que a escassez de dados sobre as pessoas com deficiência egressas de cursos superiores no Brasil, associado ao reduzido quantitativo de pesquisas sobre o mercado de trabalho dessa categoria, indica um caminho ainda longo nas conquistas de políticas de empregabilidade com acessibilidade mais efetivas para as pessoas com deficiência.

A UFRB, locus deste estudo, possui uma extensa grade de Cursos de Graduação nas mais diversas áreas e está localizada num Estado com enormes desigualdades sociais, cujo índice de desemprego possui taxas maiores que as estatísticas nacionais. Nesse contexto, quando se analisa a ampliação do número de vagas em Cursos de Graduação nos últimos anos, a reserva de vagas (cotas) para estudantes com deficiência e a concentração de matrículas em determinadas áreas, têm-se justificada a importância do estudo da temática em questão nesta investigação.

A operacionalização de uma política de mais educação, com foco na qualificação profissional, requer a análise dos resultados de como estão os formados, onde e em que atuam. Essa necessidade é mais premente em períodos de instabilidade econômica e reestruturação dos meios de produção, pois as vagas no mercado tendem a reduzir mais do que ampliar.

Este estudo focou, então, em egressos, com algum tipo de deficiência, formados em Cursos de Graduação da UFRB, essa categoria foi escolhida devido às barreiras existentes na sociedade que dificultam o exercício de direitos fundamentais, o exercício da cidadania, principalmente no mercado de trabalho.

A pesquisa realizada demonstrou a complexidade do fenômeno inserção profissional que sofre impactos do contexto sócio-histórico, institucionais e de aspectos individuais. Assim, após a conclusão de um curso de qualificação profissional, diversos fatores poderão levar o indivíduo a não exercer a profissão à qual foi formado, tanto por fatores da situação econômica de desemprego quanto também por opção pessoal por encontrar outra área de atuação profissional mais favorável ou por optar em não exercer atividade remunerada alguma. Durante o presente estudo, por exemplo, ficou explícito que a oferta de vagas no mercado de trabalho sofreu impacto de fatores como a própria crise pandêmica de COVID-19, que assolou o mundo durante a escrita dessa dissertação e, certamente, influenciou no resultado da pesquisa.

Essas dificuldades, materializadas no período de forte instabilidade ocupacional (desemprego), trouxeram consequências de subemprego, informalidade, distanciamento da identidade profissional, remuneração aquém do esperado, busca exagerada por mais qualificação profissional, dentre outras consequências que poderão continuar a repercutir nos próximos anos.

A pesquisa do tipo exploratória, pautada na abordagem qualitativa, com levantamento de dados por meio de questionário e entrevista, buscou conhecer aspectos do ingresso no mercado do trabalho, a fim de propor ou buscar soluções para eventuais dificuldades e sugerir melhorias. Os participantes foram todos egressos da UFRB, formados por qualquer um dos seus cursos de graduação, que tivesse alguma deficiência seja ela física/motora, sensorial ou intelectual que se disponibilizasse participar da pesquisa quando localizados.

Apesar das limitações do contexto de pandemia, dificuldades em algumas informações divergentes ou inconsistentes no sistema acadêmico SIGAA, foram localizados 15 egressos com deficiência e oito atenderam ao critério de inclusão e participaram da primeira parte da

pesquisa, a aplicação do questionário. O segundo momento da pesquisa, a entrevista, foi aplicada a cinco egressos que já exerceram atividade remunerada após a graduação.

Os resultados mostram que dos oito participantes apenas três não exercem atividade remunerada, sendo que um ainda está em curso do segundo ciclo do seu curso de graduação. Foram encontrados também dois servidores públicos, sendo um efetivo que atua na esfera federal e outro contratado com cargo de confiança. Dentre os participantes, um egresso afirmou ter desistido de lecionar devido às barreiras urbanísticas e atitudinais.

Observou-se a existência de muitas barreiras que dificultam as pessoas com deficiência de permanecerem em seu contexto laboral e que apenas a legislação não tem sido suficiente para eliminar os diversos obstáculos enfrentados no mercado de trabalho. Ficou evidenciado, assim, que são muitos desafios da inserção profissional em área diretamente ligada à sua qualificação, desde àqueles relacionados aos baixos salários; regras trabalhistas rígidas; residência em determinada região do Estado, que não encontra mercado na sua área; opção pelas garantias do serviço público, além de questões relativas à própria condição de deficiência, sendo essas diretamente relacionadas à questão de acessibilidade atitudinal (capacitismo), arquitetônica, comunicacional, dentre outras. Nesses casos, instituições não se adaptam para receber o empregado com deficiência e deixam que este busque, por iniciativa própria, a melhoria nas condições de trabalho e relações com os colegas e chefia.

Esses desafios da pessoa com deficiência no mercado corroboraram com os resultados encontrados na revisão de literatura realizada neste trabalho em que os estudos confirmaram os diversos obstáculos à pessoa com deficiência no mercado de trabalho pela cultura de uma sociedade que desvaloriza o indivíduo em uma busca incessante pela produtividade ou simplesmente, por burocracia, no caso das instituições públicas.

Assim, constatou-se que as empresas e instituições públicas promovem a integração em cumprimento à legislação, porém, não promovem inclusão, pois não se comprometem na busca de soluções aos obstáculos colocados à pessoa com deficiência no contexto laboral.

Outro resultado da análise de dados da pesquisa foi que muitas empresas, descumprem a legislação, antes mesmo de contratar a pessoas com alguma limitação, pois fazem seleção preconceituosa, não buscam adaptar a empresa às regras de acessibilidade, não oferecem treinamento, não buscam soluções para os problemas nem dão suporte ao empregado, em caso de necessidade. Os depoimentos motivaram a elaboração do produto contido no Capítulo 05, que visa dar orientações aos empregadores de como agir no quesito acessibilidade.

Na elaboração do produto visando orientações aos empregadores, foram enfatizadas as barreiras atitudinais, pois, são as barreiras mais difíceis de serem combatidas por estarem

relacionadas a subjetividade do sujeito e a cultura de uma sociedade excludente. A ênfase na acessibilidade atitudinal também deveu-se ao fato de que barreiras atitudinais/capacitismo já impactaram a vida de todos os cinco entrevistados.

A pesquisa constatou também que o tempo entre a conclusão de seu curso de graduação e seu ingresso no mercado, não foi problema a nenhum dos egressos entrevistados pois todos conseguiram emprego num curto período de tempo. O que é sinal que apesar do desafio na atuação em sua área de qualificação, o valor de um diploma de graduação de uma instituição federal de educação superior ainda tem muito valor no mercado.

Enfim, respondendo à questão norteadora da pesquisa, a inserção profissional de egressos de Cursos de Graduação da UFRB no mercado de trabalho tem acontecido com casos de sucesso e casos de dificuldades. Algumas dificuldades são inerentes a todos os trabalhadores, com e sem deficiência, como na redução do número de vagas face à pandemia Covid 19. Nos casos específicos às pessoas com deficiência as questões de acessibilidade, em todas as suas dimensões, dificultam essa inserção.

Outro ponto importante a se destacar o interesse pela educação continuada, o que torna explícito que os egressos têm consciência de que apenas a graduação não assegura o direito a permanência no mercado de trabalho, pois, especificamente no caso dos trabalhadores com deficiência, as dificuldades são ampliadas de maneira exponencial.

Espera-se que esta pesquisa sirva de incentivo à UFRB construir políticas de acompanhamento de seus egressos, mesmo diante do desafio atual que passa toda Rede Federal de Educação com cortes de gastos, redução de quadro de servidores e redução até do quadro discente devido à crise sanitária em decorrência da Covid 19 que agravou a situação social do mundo.

Por fim, fica o desejo de que a presente dissertação sirva como inspiração a outras pesquisas sobre inserção profissional e outros estudos com egressos, devido à riqueza, importância e diversidade de subtemas da temática em questão.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050:** Acessibilidade e edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 22 dez. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 16537:** Acessibilidade – Sinalização no Piso Tátil. Diretrizes para Elaboração de Projetos e Instalação. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.totalacessibilidade.com.br/pdf/Norma_Sinaliza%C3%A7%C3%A3o_T%C3%A1til_No_Piso_Piso_T%C3%A1til_Total_Acessibilidade.pdf. Acesso em: 25 jun. 2022.

BARBOZA, Cícero Ricardo França. **Empregabilidade e Geração de Renda:** Estratégias para a Formulação e Implementação da Política Pública de qualificação Profissional a Partir da Experiência de Santa Catarina. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina. 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/81469>. Acesso em: 16 out. 2021.

BARROS, D. S. Escolaridade e Distribuição de Renda Entre os Empregados na economia Brasileira: Uma Análise Comparativa dos Setores Público e Privado dos Anos 2001 e 2013. 2017. **Revista de Economia Contemporânea**. ISSN 1980-5527, p.1-26. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/p483xM9XMB5dp843Czxt7py/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 jan. 2022.

BECHARA, E. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. Atualizado pelo novo acordo ortográfico. Rio de Janeiro. Editora Nova Fronteira, 2009.

BERGO, T. R. Inserção da Pessoa com Deficiência na Sociedade com Ênfase no Mercado de Trabalho. **Encontro de Iniciação Científica**. ISSN 21-76-8498. (2012). Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/3833/3593>. Acesso em: 12 dez. 2021.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) **Boletim Emprego em Pauta** nº13. 2019. Emprego em Pauta. Com o ensino superior, mas sem trabalho na área. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2019/boletimEmpregoEmPauta13.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

BORDIGNON, G. L. H. Do Ensino Superior ao Mercado de Trabalho e Início de Carreira: A Contribuição da Psicologia. 2021. **Revista Universo Psi**. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/psi/article/view/1905>. Acesso em: 25 dez. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 maio 2021.

BRASIL. Lei 11.151 de 29 de julho de 2005. **Dispõe sobre a Criação da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, UFRB por desmembramento da Universidade Federal da Bahia, UFBA.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11151.htm. Acesso em: 26 maio 2021.

BRASIL. Lei 9.9394 de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 26 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. 2018. **FIES. Novo FIES.** http://portalfies.mec.gov.br/arquivos/portaria_209_07032018_1.pdf. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. 2011. **REUNI. Novas Universidades e Institutos Federais vão Abrir 850 mil vagas.** Disponível em: <http://reuni.mec.gov.br/noticias/37-noticia-destaque/977-novas-universidades-e-institutos-federais-vaio-abrir-850-mil-vagas>. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. 2022. **PROUNI. Sobre.** Disponível em <http://prouniportal.mec.gov.br/>. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. Lei 13.005 de 25 de julho de 2015. **Aprova o Plano Nacional de Educação.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 26 maio 2021.

BRASIL. Lei 11.788 de 25 de setembro 2008. **Dispõe sobre o Estágio de Estudantes e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispões do Plano de benefícios da Previdência Social.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 04 jan. 2022.

BRASIL. Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa.** Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf. Acesso em: 03 dez. 2021.

BRASIL, Resolução 466 do Conselho Nacional de Saúde. **Aprova Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos.** Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em 03 dez. 2021.

BRASIL. Portaria 300 de 30 de janeiro de 2006. **Aprova, em Extrato, o Instrumento de Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior do Sistema Nacional de**

Avaliação da Educação Superior – SINAES. Disponível em: https://download.inep.gov.br/download/superior/2006/avaliacao_institucional/Portaria_n300_30_01_06.pdf. Acesso em: 28 jun. 2021.

CORDEIRO, J. P. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. Sociologias, problemas e práticas, nº38, 2002, p. 79-98. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/242073221_Modalidades_de_insercao_profissional_dos_quadros_superiores_nas_empresas. Acesso em: 26 set. 2021.

D’AVILA, G. T. Movimentos Laborais e Sentidos Atribuídos ao Trabalho por Jovens Profissionais. Tese (Doutorado em Psicologia) Centro de Filosofia e Ciências Humanas – Universidade Federal de Santa Catarina. 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/128864/330530.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 04 jul. 2021.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Nota Técnica Nº nº246. 2020. Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

FERNANDES, C. P. Inserção no Mundo do Trabalho de Indivíduo com Deficiência da Hanseníase. Dissertação (Mestrado em Odontologia). Universidade do Sagrado Coração. 2019. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7740781. Acesso em: 03 dez. 2021.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. In: **Organicom**. Ano 5. Número 9. 2º semestre de 2008.

FREITAS, W. R. S.; JABBOUR, C. J. C. Utilizando Estudos de Caso (s) como Estratégia Qualitativa: Boas Práticas e Sugestões. Estudo & debate, Lajeado, v.18, nº2, p.7-22. 2011. Disponível em: <http://www.meeep.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/560/550>. Acesso em: 03 dez. 2021.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA. Taxa de Desemprego no Brasil. Evolução Histórica. 2021. Acesso em: 17 jun. 2022. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/o-desafio-do-desemprego>.

GIABARDO, C. S. Por que não sou professor? O que dizem os egressos com deficiência dos cursos de licenciatura da UNIVILLE sobre seus percursos na formação inicial e no Mundo do Trabalho. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade da região de Joinville. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3634984. Acesso em: 03 dez. 2021.

GIL, A. C. Como Elaborar Projeto de Pesquisa. 2002. 4ª edição, Editora Atlas. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>. Acesso em: 29 dez. 2021.

GUIMARÃES, A. B.; OLIVEIRA, G. K. A. P.; PIMENTEL, S. C. Inclusão de Estudantes com Espectro Autista: Um Olhar sobre a Produção Científica no Brasil. **VIII Congresso Brasileiro de Educação Especial**. 2018. Disponível em: <https://proceedings.science/cbee/cbee-2018/papers/inclusao-de-estudantes-com-espectro-autista--um-olhar-sobre-a-producao-cientifica-no-brasil>. Acesso em: 01 ago. 2021.

IFB (Instituto Federal de Brasília). **Política de Acompanhamento de Egressos**. 2018. Disponível em: https://www.ifb.edu.br/attachments/article/16333/Anexo_Resolu%C3%A7%C3%A3o%20Egressos.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). **Censo da Educação Superior. Divulgação de Resultados 2019**. Diretoria de Estatísticas Educacionais (DEED). Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf. Acesso em 17 jun. 2021.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). **Instrumento de Avaliação Externa Institucional**. Subsidia os atos de credenciamento e reconhecimentos e transformação da organização acadêmica (presencial). 2014. Disponível em : https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/instrumentos/2014/instrumento_institucional.pdf. Acesso em: 28 jun. 2021.

INSTITUTO SEMESP aponta desemprego de 29,5% em profissionais formado há até três anos. 23 março de 2020. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/imprensa/instituto-semesp-desemprego-profissionais/>. Acesso em: 27 jul. 2020.

KNABEM, A. **Construção da Carreira em Egressos do Ensino Superior Público: Trajetórias e Projetos de Vidas de Trabalho**. Tese (Doutorado em Psicologia.) Instituto de Psicologia – Universidade de São Paulo (USP), 2016. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-06022017-143400/publico/Knabem_corrigida.pdf. Acesso em: 04 jul. 2021.

LISBOA, A. P. Após Sair da Faculdade, Recém-graduados Enfrentam Desemprego e Subemprego. **Correio Brasiliense**. Trabalho e Formação. 17 jun. 2018. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/06/17/interna-trabalhoeformacao-2019,689082/apos-sair-da-faculdade-recem-formados-enfrentam-desemprego-e-subempre.shtml>. Acesso em: 27 de. 2021.

MATOS, A. P. da S. **Práticas Pedagógicas para Inclusão de Estudantes com Deficiência na Educação Superior: Um Estudo na UFRB**. Dissertação (Mestrado em Educação) Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17728/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Aline%20Pereira%20da%20Silva%20Matos.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2021

MARTINS, B. V. **Expansão e Diversificação do Ensino Superior no Brasil: a Mobilidade Social e a Inserção Profissional dos Jovens Estudantes e Egressos de Cursos Superiores Tecnológicos na Região Metropolitana de Porto Alegre-RS**. Tese (Doutorado em

Administração) Escola de Administração do Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/150919>. Acesso em: 03dez. 2022.

MONTEIRO, W. F. G. **Conteúdo Informacional Gerado nas Pesquisas com os Egressos Diplomados nos Cursos de Graduação Presencial da Universidade Federal de Pernambuco**. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) Universidade Federal de Pernambuco, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/32287/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Wilka%20Mayra%20Ferreira%20Gomes%20Monteiro.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2021.

MUNIZ, M. P. M. **Crítica do Trabalho no Capitalismo: Trabalho Alienado, Fetichismo da Mercadoria e Teoria do Valor em Karl Marx**. 2019. Acesso em: 24 jun. 2022. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/28255/1/Criticatrabalhocapitalismo_Muniz_2019.pdf.

NALLE, J. G. S. **Inclusão nas Faculdades de Tecnologia do Estado De São Paulo: Percepções de Gestores e de Egressos Público Alvo da Educação Especial**. Tese (Doutorado em Educação Escolar) Faculdade de Ciências e Letras UNESP) Araraquara, SP. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7218896. Acesso em: 03 dez. 2021.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G; SILVEIRA, A. M. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho em belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. 2014. DOI 1590, p. 2549-2648. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 23 dez. 2021.

OLIVEIRA, A. L. de; SILVA, L. E. da. A Categoria Inserção Profissional: Uma Análise do Relato dos Egressos da UFPR – Setor Litoral. **Trabalho & Educação**, v.26, nº 1, p.75-85. jan.-abr./2017. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9632/6831>. Acesso em: 24 out. 2021.

OLIVEIRA, S. A. Z. P.; ALMEIDA, M. L. P. Educação para o Mercado X Educação para o Mundo do Trabalho: Impasses e Contradições. **Revista Espaço Pedagógico**. V. 16, nº2, p.155-167, jul./dez./2009. Disponível em: <https://docplayer.com.br/23290169-Educacao-para-o-mercado-x-educacao-para-o-mundo-do-trabalho-impasses-e-contradicoes.html>. Acesso em 29 Out. 2021.

OLIVEIRA, R. S. Estudos sobre acompanhamento de egressos em Instituição de Ensino Superior. **Revista de Casos e Consultoria**. V.12, nº1. ISSN 2237-7417. 19 ago. 2021. Disponível em: https://www.ifb.edu.br/attachments/article/16333/Anexo_Resolu%C3%A7%C3%A3o%20Egressos.pdf. Acesso em: 18 jun. 2021.

O QUE É TDAH? É uma deficiência? **Revista Nacional de Reabilitação Reação**. Disponível em: <https://revistareacao.com.br/o-que-e-o-tdah-e-uma-deficiencia/>. Acesso em: 04 dez. 2021.

OSTROVSKI, C. S.; RAITZ, T. R. **Uma Reflexão Teórica sobre Escolha e Inserção Profissional:** Transição da Universidade ao Mercado de Trabalho. 2015. XII Congresso Nacional de Educação. PUC. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/16037_7324.pdf. Acesso em 16 set. 2021.

PEREIRA, C. V. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas de São Luís-MA.** 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7135579. Dissertação (Mestrado em Administração) Fundação Edson Queiroz, Universidade de Fortaleza. Acesso em: 03 dez. 2021.

PEREIRA, M. A. S. Considerações Teóricas sobre o Trabalho Morto e o Tempo Disponível. **Revista Aurora.** UNESP. 2016. V. 9, n. 2. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/7044#:~:text=Concluiu%2Dse%20que%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o,e%20do%20espa%C3%A7o%20de%20trabalho>. Acesso em: 17 jun. 2022.

PIMENTEL, M. O. Q. **Inserção Profissional de Egressos dos Cursos Técnicos dos Conservatórios Estaduais de Música de Minas Gerais:** inter-relações da formação e do trabalho/emprego. Tese (Doutorado em Música) Centro de Comunicação, Turismo e Artes, Universidade Federal da Paraíba. 2019. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/18272/1/MariaOd%c3%adliaDeQuadrosPimentel_Tese.pdf. Acesso em: 04 set. 2021.

PIMENTEL, R. G. **E Agora, José?:** Jovens Psicólogos Recém-graduados no Processo de Inserção no Mercado de Trabalho na Região da Grande Florianópolis. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90538/243908.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 set. 2021.

PIMENTEL, S. C.; PIMENTEL, M. C. **Acessibilidade para Inclusão da Pessoa com Deficiência?** Sobre o que Estamos Falando? Revista FAEEBA v.26, n°50, p.91-103, set./dez. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/faeeba/article/view/4265/2662>. Acesso em: 18 dez. 2021.

PINHEIRO, M. D. **Egressos Universitários com Deficiência e Inserção no Mercado de Trabalho Competitivo.** Dissertação (Mestrado em Educação) Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/28253/1/Egressosuniversitariosdeficiencia_Pinheiro_2019.pdf. Acesso em: 03 dez. 2021.

POLETTI, D. B. **O Processo de Inserção Profissional dos Egressos da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul.** Dissertação (Mestrado em educação) Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184997>. Acesso em: 26 dez. 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico:** Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2 Edição. Editora FREEVALE. Novo

Hamburgo – Rio Grande do Sul. Disponível em:
https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf. Acesso em: 03 dez. 2021

QUASE 4 milhões de trabalhadores com nível superior não tem emprego de alta qualificação. **G1**. 06 dez. 2019. Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/06/quase-4-milhoes-de-trabalhadores-com-ensino-superior-nao-tem-emprego-de-alta-qualificacao.ghtml>. Acesso em: 27 jul. 2021.

QUINTÃO, A. C. **Mundo do Trabalho ou Mercado de Trabalho: Concepções de Educação Profissional em Currículos de Cursos Subsequentes/Concomitantes do IF Sudeste de MG/Campus Juiz de Fora**. Dissertação (Mestrado em educação Profissional e Tecnológica). Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Sudeste de Minas. 2020. Disponível em:
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9957089. Acesso em: 16 out. 2021.

RAMOS, R. L. S. Relação entre Educação e Trabalho na Busca da Dignidade Humana a partir do Pensamento de István Mészáros. 2016. Disponível em
<https://periodicos.ufpb.br/index.php/problematata/article/view/28075/17338>. **Problematata: R. Intern.** V. 8, nº1, p. 259-270, ISSN 2236-8612. 2017. Acesso em: 17 out. 2021.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). Ano -base 2019. Disponível em:
http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-um%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 05 jan. 2022.

RIBEIRO, D. M.; GOMES, A. M. Barreiras Atitudinais sob a Ótica de Estudantes com Deficiência no Ensino Superior. **Revista Práxis Educacional**. E-ISSN 2178-2679, v.13, n] 24, p.13-31. Jan.br.2017. Disponível em:
<https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/927/790>. Acesso em: 18 dez. 2021.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. C. A Inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras Face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Revista O&S**, v.16, nº50, p.545-564, jul./set./2009. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 jan. 2022.

ROMA, A. C. **A Trajetória de Formação Profissional e Atuação de Professores com Deficiência Visual**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade de Taubaté. Disponível em:
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9903461. Acesso em: 03 dez. 2021.

RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M.; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática. **Revista Vale**. V.12, n]2, p.268-276, ago./dez. 2014. Disponível em:
http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441/pdf_208. Acesso em: 13 dez. 2021.

ROCHA-DE-OLIVERA, S. Inserção Profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. **Revista Contemporânea em Administração**. ISSN 1982-2596, v.6, nº1, jan./mar. 2012, p. 124-135. disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11087/7882> Acesso em: 04 set. 2021.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S; PICCININI, V. C. Uma Análise sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. **Revista RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, v.13, nº2, SP, mar./abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/vBvtyDZGQ5xLqhhzTXJvXMF/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 16 set. 2021.

RODRIGUES, C. H. V. **A Condição de Empregabilidade de Egressos do Curso Técnico de Administração do Colégio Universitário/UFMA**. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) UFMA.. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/95/1/DissertacaoCLAUDIOHENRIQUEVIEGASRODRIGUES2015.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

ROSSI, L. **Contribuições da Formação Profissional para as Pessoas com Deficiência**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Educação Profissional) Centro Estadual de Educação Paula Souza. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8607905. Acesso em: 03 dez. 2021.

RUAS, A. C. C. **Inclusão Social de Pessoas com Deficiência Intelectual: um Desafio para o Mundo do Trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional). Faculdade Vale do Cricaré. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/916/Agnes%20Cristhina%20Correia%20Ruas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 03 dez. 2021.

SANTOS, A. T. A. **Acessibilidade Física na UFPE: Mapeamento, Diagnóstico e Recomendações**. 2017. Dissertação (Mestrado em Design) Departamento de Design, Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/31171/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Ana%20Tereza%20de%20Assis%20Santos.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

SEGNINI, L. R. P. **Educação e Trabalho: Uma Relação tão Necessária Quanto Insuficiente**. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/7g5d46nQkNQ7KRdnfZP5mgk/?lang=pt>. Acesso em: 29 out. 2021.

SIQUEIRA, L. B. B. **A Inclusão de Servidores Técnico-Administrativos com deficiência no Trabalho: Uma Análise na Universidade Federal da Paraíba**. 2020. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior). Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9258377. Acesso em: 03 dez. 2021.

SILVA, D. C. **Mercado de Trabalho para Professores: Entre Expectativas de Ingressantes e a Realidade de Egressos da Licenciatura em Biologia da UFRB**. 2018. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/biolic/tccc/category/11-2018-2>. Acesso em: 16 jun. 2022.

SOUSA, L. M. **Deficiência Auditiva e seus Reflexos nos Processos de Aprendizagem: Um Estudo de Caso.** 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15445/1/LMS13092017.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2021.

TARTUCE, G. B. P. **Tensões e Intenções na Transição Escola-Trabalho: Um Estudo das Vivências e Percepções de Jovens sobre os Processos de Qualificação Profissional e (Re)Inserção no Mercado de Trabalho na Cidade de São Paulo.** 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-31012008-105554/publico/TESE_GISELA_L_B_PEREIRA_TARTUCE.pdf. Acesso em: 05 maio 2021.

TASCA, J. **Qualificação Profissional em Larga Escala e o Mundo do Trabalho: o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) no SENAI – Luzerna/SC.** 2017. Dissertação (Mestrado em educação) Universidade do Oeste de Santa Catarina. Disponível em: <https://pergamum.unoesc.edu.br/pergamumweb/vinculos/00001c/00001cd7.pdf>. Acesso em 16 out. 2021.

UFRB (Universidade Federal do Recôncavo da Bahia). **Plano de Desenvolvimento Institucional, 2019. PDI 2019-2030.** Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/pdi/images/documentos/pdi-ufrb-2019-2030.pdf>. Acesso em 09 jul. 2021.

VARELA, D.. **CERATOCONE.** (?) Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/miopia-hipermetropia-e-astigmatismo/>. Acesso em 08 ago. 2021.

VARELA, D.; FUJITA JR. Luiz. **Miopia, Hipermetropia e Astigmatismo.** 11 ago. 2020. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/miopia-hipermetropia-e-astigmatismo/>. Acesso em 08 ago. 2021.

VASCONCELOS, F. D. O Trabalhador com Deficiência e as Prática de Inclusão no Mercado de Trabalho de Salvador, Bahia. 2010. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional.** Nº45, p. 41-52, SP. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8zd8PcHy4HBnSBmBpm4MQcL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 jan. 2022.

VIZIA, B. **Para cada ano de Estudo, Renda Aumenta 15%. Mostra a FGV.** (2008). Disponível em: <https://www.cps.fgv.br/ibrecps/iv/midia/kc1654.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

WOLEK, A. **O Trabalho, A Ocupação e o Emprego: Uma Perspectiva Histórica.** 2002. Instituto Catarinense de Pós Graduação. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1911865/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TCLE 01 para o instrumento de coleta questionário.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Assunto do e-mail: Convite Pesquisa de Mestrado UFRB

Prezado Sr. Fulano de Tal

Convidamos o(a) Sr.(a) para participar da Pesquisa intitulada “**Inserção Profissional no Mundo do Trabalho: Um Estudo com Egressos com Deficiência da UFRB**”, desenvolvida pelo Mestrando, Marcelo Andrade da Hora, sob a orientação da Prof^ª. Dra. Susana Couto Pimentel, Docente da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Esta pesquisa objetiva analisar como tem se dado a inserção profissional dos Egressos com Deficiência dos Cursos de Graduação da UFRB no mundo do trabalho. Como justificativa, o acompanhamento de Egressos, é uma ação recomendada pelo Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2030 da UFRB e outras legislações, compõe, junto a outros parâmetros, uma das ferramentas fundamentais na construção de indicadores da UFRB.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e se dará através de resposta a um questionário, realizado por meio de plataforma digital, a exemplo do Google Forms. Caso já tenha ingressado no Mercado de Trabalho após a conclusão da Graduação na UFRB, será convidado à participar de outra etapa, a entrevista. Os resultados serão analisados e apresentados sem qualquer menção dos nomes dos (as) participantes, sendo garantido o anonimato. Durante a análise, será verificado, dentre outros quesitos, se a inserção no Mundo do Trabalho dos egressos está contribuindo com a expansão da Cidadania, se os egressos estão conseguindo vencer as diversas barreiras impostas por uma sociedade excludente e quais melhorias poderão ser adotadas.

Os riscos decorrentes de sua participação nesta pesquisa são: o desconforto por responder questões relacionadas ao seu ambiente de trabalho, a necessidade de disponibilização do seu tempo para responder aos instrumentos da pesquisa, o possível estresse causado por refletir ou relembrar determinados fatos relativos ao seu contexto do trabalho, além das limitações impostas pelo formato de Plataforma Digital que aumentam as chances de violação do sigilo dos dados, com a possibilidade de quebra da confidencialidade exigida. Entretanto, como forma de minimizar/evitar tais riscos, algumas providências serão tomadas, a exemplo, da aplicação em um contexto e horário de preferência do participante, da informação sobre o direito de não responder a todos os questionamentos, de se abster de comentar questões sensíveis, todos os e-mails enviados serão individuais e o entrevistado conhecerá as questões de maneira antecipada para que possa refletir e confirmar se realmente participará e, em caso positivo, se responderá à todas as questões. O pesquisador assume a

responsabilidade de evitar vazamento de dados e, para isso, ele tomará providências a exemplo, baixar o arquivo da nuvem (drive) e salvar no PC.

Após baixar os dados das respostas, eles serão enviados para validação pelo participante, por e-mail. Ao participante é importante guardar cópia dos arquivos eletrônicos para eventuais dúvidas.

Os dados levantados nesta pesquisa serão utilizados exclusivamente para fins Acadêmicos e Científicos e ficarão sob a responsabilidade do Pesquisador por cinco anos nos Arquivos do Grupo de Estudo em Educação, Diversidade e Inclusão (GEEDI/UFRB) e depois deste período, serão destruídos.

Como benefícios da pesquisa, identifica-se que, após a sua conclusão, a UFRB terá um panorama da inserção profissional dos Egressos com Deficiência no Mundo do Trabalho, assim como, conhecerá alguns desafios vivenciados por esses Egressos, quanto à atuação no Mercado de Trabalho, à questões relativas à acessibilidade, dificuldades e perspectivas na carreira, entre outras problemáticas. Tais dados possibilitarão à Instituição, aperfeiçoar as suas políticas de inclusão, permanência e pós-permanência.

Esclarecemos que, ao obter conhecimento acerca das dificuldades e sucessos no contexto laboral ou para ingresso no Mercado de Trabalho, pretende-se construir uma proposta de Política Institucional de Acompanhamento dos Egressos com Deficiência.

Ressaltamos ainda que, o (a) Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira para participar desta pesquisa. Se depois de consentir com a sua participação o (a) Sr.(a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, sem precisar justificar ou explicar o motivo e sem nenhum prejuízo.

O resultado final da pesquisa será publicado no site do Mestrado disponibilizado em: <https://www.ufrb.edu.br/mpgestaoppss/dissertacoes> O participante tem direito do acesso ao consentimento a qualquer momento que solicitar, caso, não localize em seus arquivos a sua cópia.

O pesquisador, Marcelo Andrade da Hora, responsável por este estudo, poderá ser localizado no Núcleo de Gestão da PROPAAE, do Centro de Formação de Professores, no endereço: Av. Nestor de Melo Pita, 535, Amargosa – BA, CEP: 45.300-000 e-mail: marcelo.andrade@ufrb.edu.br, telefone (XX) X XXXX XXXX ou (XX) XXX XXX, de segunda à sexta-feira, no horário das 08:00 às 14:00h a fim de esclarecer eventuais dúvidas que o(a) Sr.(a) possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

O Comitê de Ética “tem a função de proteger os participantes de toda e qualquer Pesquisa, que possua a participação direta ou indireta de seres humanos no Brasil”. Para informações concernentes às questões Éticas da Pesquisa, o (a) Sr.(a) poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFRB, na Rua Rui Barbosa, 710, Campus Universitário, Centro, Cruz das Almas – BA, telefone (XX) XXXX-XXXX. Poderá também ler a Cartilha disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf ou consultar o site: <https://www2.ufrb.edu.br/cep/>

Consentimento pós–Informação

Ao responder este e-mail aceitando e concordando em participar, o convidado declara que foi informado sobre os objetivos, benefícios e riscos da pesquisa acima descrita e compreendeu as explicações fornecidas. Por isso, está ciente que não vai ter retorno financeiro e que pode desistir de participar à qualquer tempo antes da publicação final.

Caso concorde, responda este e-mail com a seguinte afirmação:

“Aceito participar e concordo com os termos”

Nome completo

APÊNDICE B

TCLE para instrumento de coleta de dados entrevista

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Assunto: Entrevista Pesquisa de Mestrado

Prezado Sr. Fulano de Tal

Dando continuidade à Pesquisa, convidamos o(a) Sr.(a) para participar da Segunda Etapa da Pesquisa intitulada “**Inserção Profissional no Mundo do Trabalho: Um Estudo com Egressos com Deficiência da UFRB**”, desenvolvida pelo Mestrando Marcelo Andrade da Hora, sob a orientação da Prof^ª. Dr^ª. Susana Couto Pimentel, Docente da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Esta Pesquisa objetiva analisar como tem se dado a inserção Profissional dos Egressos com Deficiência dos Cursos de Graduação da UFRB no Mundo do Trabalho. A justificativa é que o acompanhamento de Egressos é uma ação recomendada pelo Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2030 da UFRB e outras Legislações pois, compõe, junto a outros parâmetros, uma das ferramentas fundamentais na construção de indicadores da UFRB.

Sua participação nesta Pesquisa é voluntária e se dará através de uma Entrevista por uma Plataforma Digital, a exemplo do Google Meet. A realização da Entrevista será gravada, a fim possibilitar uma fiel transcrição das falas, sendo necessária autorização prévia para uso deste recurso. Os resultados serão analisados e apresentados sem qualquer menção dos nomes dos (as) participantes, sendo garantido o anonimato.

Durante a análise, será verificado dentre outros quesitos, se a inserção no Mundo do Trabalho dos Egressos está contribuindo com a expansão da Cidadania, se os Egressos estão vencendo as diversas barreiras impostas pela Sociedade excludente.

Os riscos decorrentes de sua participação nesta Pesquisa são: o desconforto por responder questões relacionadas ao seu ambiente de trabalho, a necessidade de disponibilização do seu tempo para responder aos instrumentos da Pesquisa, o possível estresse causado por refletir ou relembrar determinados fatos relativos ao seu contexto do trabalho além das limitações impostas pelo formato de Entrevista por Plataforma Digital que aumentam as chances de violação do sigilo dos dados, quebrando a confidencialidade exigida. Entretanto, como forma de minimizar/evitar tais riscos, algumas providências serão tomadas, a exemplo, da aplicação em um contexto e horário de preferência do participante, da informação sobre o direito de não responder à todos os questionamentos, de se abster de comentar questões sensíveis. Todos os e-mails enviados aos convidados serão individuais e o entrevistado conhecerá as questões de maneira antecipada à entrevista, para que possa refletir sobre as questões e confirmar se realmente participará e, em caso positivo, se responderá à todas as questões. O pesquisador é responsável por evitar vazamento de dados e para isso ele tomará providências a exemplo, baixar o arquivo da nuvem (drive) e salvar no PC. Após a transcrição, as respostas serão enviadas para validação pelos participantes, por e-mail. Ao participante é importante guardar cópia do Arquivo eletrônico para eventuais dúvidas.

Os dados, levantados nesta Pesquisa, serão utilizados exclusivamente para fins Acadêmicos e Científicos e ficarão sob a responsabilidade do Pesquisador por cinco anos nos

Arquivos do Grupo de Estudo em Educação, Diversidade e Inclusão (GEEDI/UFRB) e depois deste período serão destruídos.

Como benefícios da Pesquisa identifica-se que, após a sua conclusão, a UFRB terá um panorama da Inserção Profissional dos Egressos com Deficiência no Mundo do Trabalho, assim como, conhecerá alguns desafios vivenciados por esses Egressos quanto à atuação no Mercado de Trabalho, a questões relativas à acessibilidade, dificuldades e perspectivas na carreira. Tais dados possibilitarão à Instituição aperfeiçoar as suas Políticas de Inclusão, permanência e pós-permanência.

Esclarecemos que ao obter conhecimento acerca das dificuldades e sucessos no contexto Laboral ou para ingresso no Mercado de Trabalho, pretende-se construir uma Proposta de Política Institucional de Acompanhamento dos Egressos com Deficiência.

Ressaltamos ainda que, o (a) Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira para participar desta Pesquisa. Se depois de consentir com a sua participação o (a) Sr.(a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, sem precisar justificar nem explicar o motivo e sem nenhum prejuízo.

O resultado final da Pesquisa será publicado no site do Mestrado disponibilizado em: <https://www.ufrb.edu.br/mpgestaoppss/dissertacoes>

O participante tem direito do acesso ao consentimento à qualquer momento que solicitar, caso não localize em seus Arquivos, sua cópia pessoal.

O pesquisador, Marcelo Andrade da Hora, responsável por este Estudo, poderá ser localizado no Núcleo de Gestão da PROPAAE do Centro de Formação de Professores, no Endereço: Av. Nestor de Melo Pita, 535, Amargosa – BA, CEP: 45.300-000 e-mail: marcelo.andrade@ufrb.edu.br, telefone (XX) X XXXX XXXX ou (75) 3621-3091, de segunda à sexta-feira, no horário das 08:00 às 14:00h, a fim de esclarecer eventuais dúvidas que o(a) Sr.(a) possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

O Comitê de Ética “tem a função de proteger os participantes de toda e qualquer pesquisa, que possua a participação direta ou indireta de seres humanos no Brasil”. Para mais informações concernentes às questões éticas da pesquisa, o (a) Sr.(a) poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFRB, na Rua Rui Barbosa, 710, Campus Universitário, Centro, Cruz das Almas – BA, telefone (75) 3621-6850. Poderá também ler a Cartilha disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_antes_de_Pesquisa_2020.pdf ou consultar o site: <https://www2.ufrb.edu.br/cep/>.

Consentimento Pós-Informação

Ao responder este e-mail aceitando participação na Pesquisa, o Convidado confirma que foi informado sobre os objetivos, benefícios e riscos da Pesquisa acima descrita e compreendeu as explicações fornecidas. Está ciente que não vai ter retorno financeiro e que pode desistir de participar à qualquer tempo antes da publicação final.

Caso concorde, responda este e-mail com a seguinte afirmação:

“Aceito participar e concordo com os termos”

Nome completo

APÊNDICE C

Roteiro do questionário

Instrumento de levantamento de dados de pesquisa científica
Questionário do projeto de pesquisa, Inserção Profissional no Mundo do Trabalho: Um
Estudo com Egressos com Deficiência da UFRB

INFORMAÇÕES BÁSICAS

Nome: _____

Ano de conclusão do Curso da UFRB: _____

Qual Curso de Graduação concluído na UFRB: _____

Cidade e Estado em que reside: _____

Tipo de Deficiência: _____

1. Atualmente você exerce alguma atividade remunerada?

- () Sim, atuo na área de minha Graduação.
() Sim, mas não atuo na área de minha Graduação.
() Estou desempregado(a).
() Outras opções _____

(Indicar)

2. Tentou ingressar no Serviço Público após a conclusão da Graduação?

- () Sim, através de Processo Seletivo ou Concurso Público, mas não obtive êxito.
() Sim, sou Servidor Público Efetivo.
() Sou ou fui empregado temporário ou terceirizado em Empresa Pública.
() Nunca tentei.

3. Já atuou na área de sua formação profissional após a conclusão da Graduação?

- () Sim
() Não

4. Pretende atuar na sua área de Formação Profissional?

- () Sim
() Não
() Já atuo
() Outras opções _____

(Indicar)

5. Você considera que a condição de deficiência dificulta ou dificultou a sua inserção no Mundo do Trabalho?

- () Sim
() Não

Por quê?

6. Qual o motivo de atualmente não estar exercendo atividade remunerada em sua área de Formação Profissional?

- Não tive oportunidade, apesar de ter tentado alguma vaga.
- Não tentei trabalhar após a Formação, por opção pessoal.
- Não valia à pena, devido à baixa remuneração.
- Preferi tentar um Curso de Pós-Graduação.
- Tenho Renda de Aposentadoria, Pensão ou BPC.
- Exerço atividade remunerada.
- Outras opções _____

Indicar

7. Após a Conclusão da Graduação da UFRB você tentou ingressar em uma Pós-Graduação?

- Sim, mas não obtive êxito.
- Sim e ainda curso.
- Sim e já concluí.
- Não tentei.
- Outras opções _____

(Indicar)

8. Que tipo de Pós-Graduação você tentou ingressar ou ingressou?

- Especialização
- Mestrado
- Não se aplica

APÊNDICE D

Roteiro de entrevista

Instrumento de levantamento de dados de pesquisa científica

Roteiro de Entrevista do Projeto de Pesquisa, Inserção Profissional no Mundo do Trabalho:
Um bate papo com Egressos com Deficiência da UFRB

A entrevista será realizada apenas aos participantes que exercem ou já exerceram atividade remunerada após a conclusão da Graduação realizada na UFRB.

1. Que curso de Graduação você concluiu na UFRB?
2. Há quanto tempo você concluiu o Curso?
3. Você está inserido no mundo do trabalho na sua área de formação?

4. Em caso positivo, quanto tempo demorou entre a conclusão do Curso e a conquista do emprego?
5. Sentiu alguma dificuldade na inserção no mundo do trabalho? Que tipo de dificuldade?
6. Como você analisa a relação entre as atividades que você desenvolve em seu trabalho e a sua formação?
7. Que desafios, dificuldades ou barreiras você tem enfrentado em seu espaço de trabalho (sejam barreiras nos meios de comunicações, nas instalações físicas, no mobiliário, atitudes de colegas ou da chefia, equipamentos ou instrumentos de trabalho)?
8. De que forma esses desafios impactaram sua motivação para o trabalho?
9. Como a Instituição se preparou para assegurar as condições de acessibilidade em seu espaço de trabalho?
10. Você enfrentou ou enfrenta preconceitos em seu ambiente de trabalho? Em que circunstâncias?
11. Quais as suas perspectivas profissionais no seu ambiente de trabalho?
12. Você considera que a condição de deficiência interfere no exercício de atividade profissional em sua área de formação? Em caso positivo, como você age diante disso?
13. Que sugestões você dá para melhorar a acessibilidade em seu contexto de trabalho?
14. Você pretende dar continuidade a sua formação? Em que Curso?
15. Há algo mais que você queira acrescentar?

ANEXO