



Inclusão e Competências Profissionais de Estudantes com Deficiência: Desafios e Perspectivas na Transição da Universidade para o Mercado de Trabalho

Marília Manuella Soares de Oliveira Silva

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

marilia.manuella@ufpe.br

Maria Madalena Valdivino de Brito

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

madalena.valdivino@ufpe.br

Naialy Patrícia Rodrigues

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

naialy.rodrigues@ufpe.br

Denise Clementino de Souza

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

denise.csouza@ufpe.br

Modalidade: (X) Texto Completo () Texto em andamento () Resumo expandido

Resumo

A pesquisa teve como objetivo examinar os obstáculos que estudantes universitários com deficiência (PCDs) da Universidade Federal de Pernambuco enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho, assim como suas opiniões sobre o ambiente profissional. Este estudo qualitativo fundamenta-se em um caso e na análise de documentos com 7 alunos do campus Caruaru, tendo como objetivos específicos: entender a percepção da formação universitária pelos PCDs em relação ao mercado de trabalho; identificar obstáculos (estruturais, sociais ou institucionais) na transição; e avaliar a acessibilidade e a receptividade dos locais de trabalho. Os resultados destacaram a relevância da atuação profissional, os desafios de equilibrar os estudos e a significância das bolsas de apoio da UFPE. Finalmente, os depoimentos mostraram que, mesmo com uma formação acadêmica teórica robusta, persistem deficiências na preparação prática para o mercado de trabalho, principalmente em inclusão, acessibilidade e orientação profissional particularizada.

Palavras-Chave: Inclusão; Acessibilidade; Transição profissional; Universitários.

Abstract

The research aimed to examine the obstacles faced by university students with disabilities (PWDs) at the Federal University of Pernambuco when entering the labor market, as well as their views on the professional environment. This qualitative study is based on a case study and document analysis with 7 students from the Caruaru campus, with specific objectives: to understand PWDs' perceptions of university education in relation to the labor market; to identify obstacles (structural, social, or institutional) during the transition; and to evaluate accessibility and receptivity in workplaces. The results highlighted the importance of professional engagement, the challenges of balancing studies, and the significance of UFPE's support scholarships. Finally, the testimonies revealed that despite a strong theoretical academic



VI Jornada Científica da Administração (JCA)

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Centro Acadêmico do Agreste (CAA)

Caruaru, PE, 12 e 13 de Nov 2025

background, deficiencies persist in practical preparation for the labor market, mainly in inclusion, accessibility, and tailored professional guidance.

Keywords: Inclusion; Accessibility; Professional transition; University students.



1. INTRODUÇÃO

Pessoas com deficiência (PCDs) enfrentam desigualdades não apenas no campo da saúde, mas também no mercado de trabalho. Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS/OPAS, 2025), há uma luta contínua por maior equidade e inclusão, considerando aspectos regionais, globais e de direitos humanos. PCDs são definidas como indivíduos que possuem limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais permanentes que, em interação com barreiras diversas, dificultam sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os demais (Brasil, 2015).

Embora as políticas públicas tenham avançado, historicamente as pessoas com deficiência não eram reconhecidas como mão de obra qualificada. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) promovem mudanças gradativas, assegurando direitos, ampliando a acessibilidade e reservando vagas em empresas. Nesse contexto, a contratação de PCDs traz benefícios econômicos e promove inclusão social e dignidade (Jesus; Santos & Galvão, 2018).

As universidades públicas desempenham papel fundamental nesse processo, formando profissionais e incentivando a equidade. Embora a educação seja um direito social garantido pela Constituição de 1988 e pela Lei Brasileira de Inclusão, a inclusão plena ainda apresenta desafios. Assim, surge a seguinte questão: quais os desafios que estudantes universitários com deficiência da Universidade Federal de Pernambuco, do campus Caruaru, enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho e suas percepções sobre o ambiente de trabalho?

Nos últimos dez anos, esse tema tem ganhado relevância, principalmente com políticas voltadas para a democratização do ensino e o fortalecimento da cidadania (Gilla et al., 2020). Investigar as percepções desses estudantes possibilita identificar barreiras, valorizar suas trajetórias de resistência e indicar estratégias institucionais para permanência e empregabilidade (Jesus; Santos & Galvão, 2018). Por essa razão, a pesquisa se justifica na necessidade de desafiar paradigmas excludentes, dar visibilidade às experiências vividas e contribuir para práticas acadêmicas e profissionais mais inclusivas e justas.

Assim, o objetivo principal é apontar os desafios que estudantes universitários com deficiência da Universidade Federal de Pernambuco, do campus Caruaru, enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho e suas percepções sobre o ambiente de trabalho. Os objetivos específicos incluem: entender como esses alunos percebem sua educação acadêmica em relação à preparação para o mercado de trabalho; identificar as barreiras sociais, estruturais ou institucionais mencionadas nesse processo de transição; e examinar as opiniões sobre a acessibilidade e acolhida nos contextos profissionais.

Ao examinar as percepções dos estudantes com deficiência da UFPE - CAA sobre os desafios da inserção no mercado de trabalho, é possível evidenciar obstáculos estruturais, sociais e institucionais, fornecer subsídios para políticas voltadas à permanência e empregabilidade, e contribuir para práticas acadêmicas mais inclusivas. O estudo está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em especial ao ODS 4 (Educação de Qualidade), ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e ODS 10 (Redução das Desigualdades), reafirmando o compromisso com a promoção da equidade e da inclusão.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O proposto referencial teórico será subdividido em um tópico e um subtópicos, onde se destinará a embasar o estudo realizado, o primeiro discorre sobre o mercado de trabalho, o segundo sobre o mercado de trabalho para universitários com deficiência e o ambiente laboral.

2.1 Mercado de trabalho

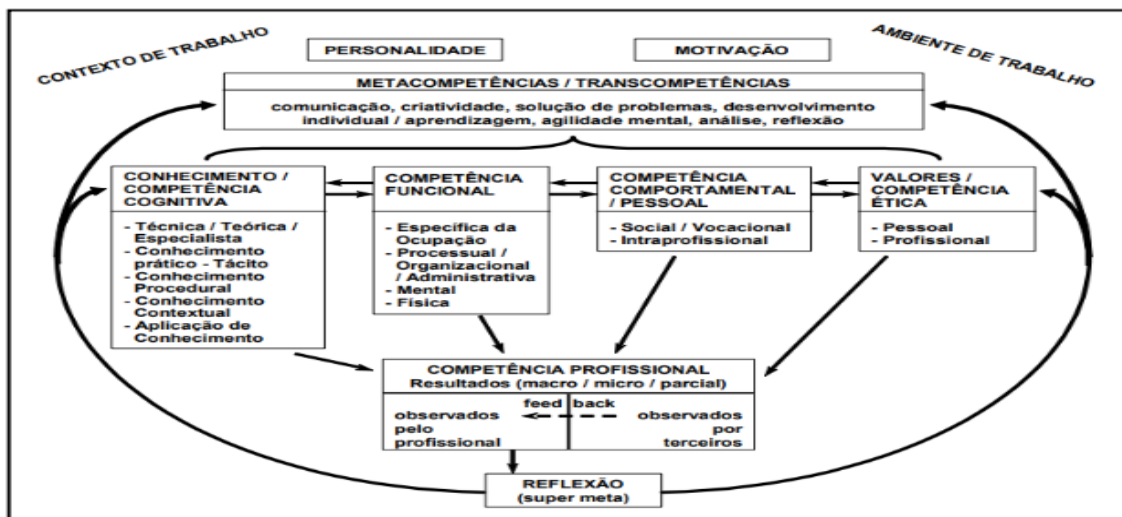
O mercado de trabalho é o ambiente onde se dá a interação entre a oferta e a demanda de mão de obra, podendo ser tanto real quanto simbólico, e está diretamente relacionado ao progresso das sociedades (Antunes, 2006). Historicamente, nas sociedades agrícolas, o labor era parte da vida familiar e comunitária, orientado para a sobrevivência, sem a formalização que reconhecemos atualmente (Pochmann, 2010). Com o progresso das cidades e a Revolução Industrial, o trabalho passou a ter valor econômico e foi estruturado para satisfazer a demanda industrial (Marx, 2011).

Entre 2010 e 2024, o mercado de trabalho no Brasil combina elementos formais e informais, acentuados por transformações econômicas e sociais. Em 2022, a porcentagem de informalidade no Brasil atingiu 39,6% (IBGE, 2023). Castells (2006) enfatiza que as mudanças tecnológicas e econômicas remodelam o mercado e criam novos desafios, especialmente para grupos historicamente marginalizados, demandando maior formação e novas habilidades (Pochmann, 2010).

Nesse contexto, o termo “competência” evoluiu de seu significado original no latim para incluir conhecimentos, habilidades e atitudes aplicáveis ao ambiente profissional (Paiva, 2007). Dutra, Hipólito e Silva (2003) descrevem competência como a junção de CHA, aprimorada na atuação profissional e afetada por elementos sociais e organizacionais. McLagan (1997) sugere três dimensões: técnicas, empresariais e sociais. Woodruffe (1991) relaciona competência a traços que influenciam diretamente o desempenho no trabalho.

Para Fleury & Fleury (2001), competência é a habilidade de utilizar conhecimentos e atitudes para enfrentar situações de maneira criativa e responsável. Já Cheetham e Chivers (1998) expandem a ideia, incorporando valores e avaliação profissional, enfatizando a relevância da ética e da reflexão crítica na prática profissional. A Figura 1 ilustra esse processo:

Figura 1 - Modelo de competência profissional proposto por Cheetham & Chivers (1998)



Fonte: Cheetham & Chivers (1998)

Após analisar diversos conceitos e modelos sobre competências, é crucial destacar que nas últimas décadas houve um crescimento do emprego formal e a adoção de políticas públicas focadas na inclusão produtiva, especialmente a partir do início dos anos 2000. Entre os pontos positivos, ressalta-se a elevação da formalização, a expansão do acesso a direitos trabalhistas e a redução das taxas de desemprego em certos períodos (Pochmann, 2010).

Neste contexto, habilidades como iniciativa, adaptabilidade, aprendizado constante e solução de problemas se tornam fundamentais tanto para garantir a permanência em empregos formais quanto



para viver com certo sustento no setor informal (Gilla et al., 2020). Dessa forma, entender e aprimorar essas habilidades é essencial para que os profissionais lidem com os desafios da empregabilidade e elaborem carreiras mais consistentes, mesmo em cenários de incerteza econômica e vulnerabilidade do trabalho (Paiva, 2007).

No entanto, Pochmann (2010) enfatiza que continuam existindo desafios estruturais, como a elevada rotatividade no mercado de trabalho, a deterioração das condições de trabalho, a informalidade e as intensas desigualdades regionais e sociais que afetam o acesso a oportunidades de trabalho decente. Além disso, a integração de grupos historicamente vulneráveis, como indivíduos com deficiência, enfrenta obstáculos atitudinais e institucionais que restringem sua completa inserção no mercado de trabalho.

2.2.1 Mercado de trabalho para universitários com deficiência (PCDs) e o ambiente laboral

Debater a educação superior e o mercado de trabalho é examinar as conexões entre a juventude, a formação e a entrada no mundo profissional. De acordo com Paiva (2007), as mudanças no mercado de trabalho apresentam desafios aos jovens universitários ao passarem da educação formal para uma posição estável. Requer-se, além do conhecimento técnico, habilidades socioemocionais e flexibilidade (Gilla et al., 2020).

Recentemente, caracterizados por inovações tecnológicas e maior flexibilidade no trabalho, o mercado se tornou mais desafiador e instável para os jovens (Jesus; Santos & Galvão, 2018). Paiva (2007) ressalta que muitos combinam estudos com empregos instáveis e estágios sem pagamento, evidenciando a discrepância entre o ensino superior e as demandas reais do mercado de trabalho.

Nesse sentido, Gilla et al. (2020) argumentam pela reavaliação dos currículos acadêmicos, incluindo habilidades humanas e críticas. Paiva (2007) enfatiza a relevância de a educação superior promover a compreensão das transformações sociais e econômicas e a construção ativa das carreiras profissionais.

A inclusão dos jovens deve ser vista como uma responsabilidade compartilhada, que abrange o Estado, as universidades e o setor produtivo (Jesus; Santos & Galvão, 2018). Morosini (2014) enfatiza que a educação superior deve integrar teoria e prática, além de cultivar habilidades como autonomia e criatividade. Entretanto, Gondim (2002) e Lima (2017) apontam a contínua desconexão entre a academia e o mercado, afetando especialmente grupos vulneráveis, como indivíduos com deficiência, devido a obstáculos pedagógicos e institucionais.

Essas premissas abrangem o acesso ao mercado de trabalho para PCDs, que é um tema central na pauta dos direitos humanos e na promoção da inclusão social. Historicamente, as PCDs têm lidado com várias dificuldades para sua inclusão no mercado de trabalho, que variam desde limitações em infraestruturas e transporte até preconceitos e estigmas sociais (Silva, 2021). Apesar de progressos legais como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que estabelecem a reserva de oportunidades para PCDs em organizações de médio e grande porte, a situação no mercado de trabalho continua a enfrentar diversos obstáculos.

Entre os desafios, sobressaem-se a ausência de acessibilidade física, tecnológica e comunicacional no local de trabalho, a ineficiência dos métodos de seleção e contratação, e a relutância de certos empregadores em ajustar atividades e rotinas laborais às exigências desses profissionais (Melo & Borges, 2007). Além disso, a cultura empresarial de várias organizações ainda não está apta a valorizar a diversidade e fomentar a inclusão total. Entretanto, espaços laborais mais inclusivos e acessíveis costumam ser mais inovadores, produtivos e socialmente responsáveis (IBGE, 2023; ONU, 2018). A inclusão de PCDs ajuda a expandir visões, aprimorar o ambiente organizacional e reforçar a reputação institucional.



Assis & Carvalho-Freitas (2014) ressaltam o esforço individual para ultrapassar as dificuldades que podem existir, considerando que a responsabilidade pela adaptação recai sobre o indivíduo que tenta alinhar-se aos padrões sociais estabelecidos. Dessa forma, os empregadores podem levar em conta as limitações das PCD ao definir suas vagas, aceitando apenas aqueles que acreditam se encaixar em determinadas funções, ou seja, não os reconhecem como sujeitos competentes e ativos no processo produtivo do ambiente organizacional.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Este trabalho utilizou uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e fundamentada em estudo de caso e análise documental, visando investigar os desafios que estudantes universitários com deficiência da UFPE - CAA encontram na transição para o mercado de trabalho, assim como suas percepções sobre o ambiente de trabalho.

A UFPE se destaca como uma das principais universidades do Brasil, sendo referência em ensino e pesquisa. É composta por três campi situados em Recife, Campus Reitor Joaquim Amazonas; Caruaru, Centro Acadêmico do Agreste - CAA; e Vitória de Santo Antão, Centro Acadêmico de Vitória - CAV, contando com mais de 40 mil indivíduos, incluindo estudantes, docentes e servidores.

Inicialmente foi identificado os alunos PCDs e a quantidade institucional. A escolha dos participantes foi feita de maneira deliberada. No começo de abril de 2025, foi feito um contato com a coordenadora da Biblioteca do Campus Caruaru, encarregada de um projeto de extensão para PCDs, que sugeriu o Núcleo de Acessibilidade (NACE/UFPE). Esse núcleo oferece suporte a estudantes e servidores com deficiência, mobilidade reduzida, TDAH, dificuldades específicas de aprendizagem e altas habilidades/superdotação.

Para aumentar o alcance, foi solicitado auxílio à Assessoria de Comunicação da UFPE (ASCOM) para a divulgação do pré-questionário, mas não houve êxito. É importante ressaltar que esse questionário não funcionou como um pré-teste, mas sim como uma maneira de se conectar com os alunos. Após 20 dias, foram recebidas 10 respostas, sendo que 7 concordaram em participar da pesquisa. O questionário continha perguntas fundamentais para identificação e consentimento, como: Qual é o seu nome? Qual é o seu endereço de e-mail? Qual é o seu número de telefone/WhatsApp? Você é aluno da UFPE? Em qual faculdade você está matriculado? Que curso? Você se considera uma pessoa com deficiência (PCD)? Você está interessado em participar da pesquisa?

No intuito de determinar a quantidade da população analisada, solicitou-se à unidade esses dados documentais secundários. Depois das diretrizes, foram registrados chamados no sistema interno. Dois pedidos foram negados devido à restrição de acesso sensíveis a alunos, enquanto o terceiro foi encaminhado para a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD). Essa, por sua vez, apresentou apenas informações da graduação, igualmente considerada como referência documental, indicando também o envio de solicitação à Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG) para os dados da pós, sem que houvesse retorno.

Como resultado, foram obtidos: 39 estudantes (graduação) e, como mencionado anteriormente, não houve resposta da PROPAG sobre o número da pós nem sobre a deficiência mais comum no Campus Caruaru. Vale ressaltar que a realização das entrevistas aconteceu entre 15 e 20 de maio de 2025. Foi empregada a técnica de amostragem “bola de neve” (snowball), adequada para atingir populações de difícil acesso, com um dos entrevistados sendo incluído por meio de contato direto de um dos alunos.

Apesar das dificuldades na troca de informações e restrições institucionais, foi viável reunir um conjunto relevante e significativo de dados, capazes de impulsionar análises e debates sobre o assunto abordado no campus de Caruaru.



As entrevistas foram realizadas por videochamada pelo Google Meet, permitindo respostas por texto ou áudio para participantes com deficiência auditiva e/ou visual, totalizando 7 estudantes com deficiência. Todas foram agendadas anteriormente por e-mail ou WhatsApp. Para os estudantes com deficiência auditiva, a entrevista foi realizada com o envio das perguntas por escrito em formato pdf, com um prazo médio de resposta de 6 dias, devido à falta de compatibilidade de horários entre os alunos, intérpretes de libras e as pesquisadoras deste trabalho.

O roteiro utilizou questões semiestruturadas divididas em oito categorias temáticas, abrangendo experiências na universidade, a preparação para o mercado de trabalho, obstáculos enfrentados e acessibilidade no local de trabalho, fundamentado no modelo que destacou aspectos de competências. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes, transcritas na íntegra pelo software TurbiScribe e analisadas segundo o modelo apresentado.

A análise utilizada para alcançar os resultados foi a análise temática (Braun e Clarke, 2006), por meio de uma leitura dinâmica das transcrições dos áudios, a fim de reproduzir o modelo sugerido por Cheetham & Chivers (1998), que foi orientado pelos objetivos deste estudo. Dessa forma, foi viável reconhecer padrões e particularidades com base na contextualização do referencial teórico em seu processo dedutivo. Identificaram-se contradições e um fator surpresa, por meio de um processo indutivo; esses resultados podem ser observados no próximo tópico.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ao abordar este tema, ressalta-se a proteção da identidade dos envolvidos; todos os alunos foram designados pela letra "D" (discente), seguida de um número sequencial (D1, D2, D3...), conforme a ordem de registro. Em todos os casos, a ordem das falas foi mantida, porém, foram feitos cortes sem a necessidade de apresentar a entrevista completa. Essa codificação teve como objetivo assegurar o anonimato dos participantes. As identificações foram empregadas durante a apresentação e análise dos dados empíricos, adotando um raciocínio dedutivo, fundamentado no modelo de competências sugerido por Cheetham & Chivers (1998). Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 - Categorias associadas com as falas dos discentes

Dimensão de Competência (Cheetham & Chivers, 1998)	Categoria	Evidências Empíricas (Falantes)
Conhecimento (Cognitiva)	Formação teórica	D2, D4 (falta de conteúdos de inclusão)
Funcional (Prática)	Aplicação prática e estágios	D5 (estágios desafiadores); D2 (falta de disciplinas práticas); D1 (falta de oficinas de carreira)
Comportamental (Pessoal)	Resiliência e adaptação	D1, D2 (desenvolvimento de resiliência); D4 (superação); D2 (insegurança no mercado)
Valores (Ética e Inclusão)	Compromisso ético e inclusão	D2 (necessidade de políticas inclusivas)
Metacompetências (Transcompetências)	Autonomia e posicionamento	Não houveram pontuação entre os respondentes
Reflexão (Super Meta)	Reflexão crítica do percurso	D1 (propostas de melhoria, apoio psicológico)
Contexto de Trabalho	Barreiras e suporte institucional	D2 (diálogo com mercado); D2, D4 (preparo docente)

Fonte: Elaboração própria (2025), com base no modelo proposto por Cheetham & Chivers (1998)



De acordo com o modelo de Cheetham & Chivers (1998), as habilidades profissionais dos alunos PCDs foram classificadas em sete dimensões. As evidências empíricas obtidas nas entrevistas possibilitaram identificar aspectos fundamentais e áreas de progresso em cada uma das competências avaliadas, como apresentado no Tabela 2. Para essa compreensão, avançamos para o guia da entrevista, que começou com dados pessoais dos alunos, como idade, curso, campus, tipo de deficiência e se utilizam algum recurso de acessibilidade.

Tabela 2 - Perfil dos alunos

Discente	Idade	Gênero	Curso Graduação	Pós-graduação	Período	Cota PCD	Tipo de Deficiência	Recurso de Acessibilidade
D1	25	Feminino	Engenharia de Produção	–	9	Não	TDAH e TAG	Sim – Dilação de prazos e acompanhamento
D2	24	Feminino	Administração	–	6	Não	TDAH, TAG, Ansiedade, suspeita de TEA, Depressão	Sim – Ampliação de prazos e acompanhamento
D3	24	Masculino	Administração	–	1	Sim	TEA	Sim – Computador e celular
D4	30	Feminino	Design	–	–	Sim (partos)	Mobilidade reduzida (acidente)	Não
D5	34	Masculino	–	Mestrado em Gestão, Inovação e Consumo	1	Sim	Física (CID Q71.3)	Não utiliza
D6	22	Masculino	Pedagogia	–	3	Sim	Física (Paralisia lado esquerdo)	Não utiliza (pretende solicitar auxílio)
D7	25	Masculino	Pedagogia	–	não informado	Sim	Auditiva	Sim – Tecnologia assistiva e acompanhamento especializado

Fonte: Elaboração própria (2025).

Ao entender o perfil dos alunos, o próximo passo foi examinar as respostas sobre as trajetórias profissionais; nas entrevistas, foram relatadas várias experiências, repletas de desafios e conquistas. Apesar dos obstáculos, vários revelaram independência e dedicação em suas tarefas profissionais. No que se refere ao suporte institucional, uma parte considerável mencionou ter recebido auxílios estudantis da UFPE, como bolsas de alimentação e assistência financeira, enquanto outros disseram não ter tido acesso a qualquer benefício. Essas experiências enfatizam a relevância do suporte financeiro e da integração no espaço profissional e educacional. Segue um trecho extraído diretamente da fala de um dos alunos que exemplificam os pontos mencionados sobre vivência profissional e financeira:

Recebo auxílio permanência e consegui bolsa no início da graduação, pois minha renda familiar é baixa. [...]Trabalhei por um tempo em loja, mas não consegui manter por conta da rotina da faculdade. (D2)

Esse trecho enfatiza os tópicos da participação profissional, jornada de trabalho, desafios de conciliação com os estudos e a relevância dos apoios financeiros da UFPE. Neste contexto, a



educação e o mercado de trabalho destacam a importância das conexões entre a juventude, a formação e a inserção no mercado.

De acordo com Paiva (2007), os efeitos dessas transformações para os jovens universitários começam com desafios envoltos na passagem entre a formação acadêmica e a entrada em uma profissão estável que corresponda à sua qualificação. Conforme mencionado por Gilla et al (2020), além dos desafios, também são necessárias habilidades múltiplas, domínio técnico, como competências socioemocionais, adaptabilidade e aptidão para a aprendizagem contínua, remetendo assim a uma instabilidade financeira.

Nesse contexto, a análise a seguir foi sobre as condições socioeconômicas. A classificação foi realizada com base na renda familiar mensal, segmentada em faixas de acordo com critérios socioeconômicos comumente empregados. Dessa forma, a maior parte dos participantes está nas Classes D e E, com renda familiar de até R\$ 3.400, o que representa aproximadamente 49% das residências no país. Essas informações demonstram que a maior parte dos alunos entrevistados provém de contextos economicamente fragilizados.

A partir das respostas, o Tabela 3 mostra as condições socioeconômicas dos 7 estudantes, ressaltando se são os pioneiros de suas famílias a frequentar o ensino superior e a faixa de renda a que pertencem. A maioria dos participantes afirmou ser a primeira geração de estudantes universitários em suas famílias, o que destaca a função da universidade pública no fomento à inclusão social. Essas informações auxiliam na compreensão das dificuldades que esses alunos enfrentam, tanto em termos acadêmicos quanto financeiros.

Tabela 3 - Condições Socioeconômicas dos 13 discentes PCDs entrevistados

Discente	Primeiro da Família a cursar o ensino superior?	Classe Econômica
D1	Sim	Classe C
D2	Sim	Classes D e E
D3	Sim	Classe C
D4	Sim	Classes D e E
D5	Sim	Classe C
D6	Sim	Classe C
D7	Não Informado	Não Informado

Fonte: Elaboração própria (2025)

De acordo com Morosini (2014), a educação superior ultrapassa a mera entrega de informações. A conexão entre teoria e prática, através de estágios, programas de extensão e projetos de pesquisa aplicada, é fundamental para melhorar a empregabilidade dos alunos.

Enquanto isso, Gondim (2002) menciona que ainda existem desafios relacionados à adequada preparação dos graduandos para o mercado de trabalho, o que, conforme Lima (2017), impacta especialmente grupos vulneráveis, como indivíduos com deficiência, que frequentemente enfrentam barreiras adicionais durante a formação acadêmica e na entrada no mercado, seja pela falta de acessibilidade, pela carência de apoio especializado ou por abordagens pedagógicas inadequadas.

Dessa forma, a análise subsequente diz respeito à parte sobre educação superior e preparação profissional, a qual procurou entender como os alunos PCDs percebem o curso que estão cursando, a conexão entre teoria e prática, e se se sentem aptos a entrar no mercado de trabalho. Além disso, foi analisado se a UFPE tem disponibilizado algum tipo de assistência ou aconselhamento profissional específico. De modo geral, os alunos expressaram contentamento com o curso selecionado e reconheceram a excelência da formação teórica.



Entretanto, diversos indivíduos sinalizaram deficiências na formação prática para o mercado de trabalho, como a falta de disciplinas focadas nas exigências do setor, escassa disponibilização de estágios e carência de aconselhamento profissional. Embora alguns mencionem vivências favoráveis em projetos de extensão ou grupos de apoio, a assistência institucional focada na carreira ainda é considerada inadequada.

Baseando-se nessa compreensão, a análise subsequente sobre a formação universitária e a preparação para o trabalho fundamentada na competência buscou entender como os alunos PCDs da UFPE percebem a articulação entre teoria, prática e valores durante sua formação. Foi analisado se a universidade tem capacitado os alunos para enfrentar situações complexas e inesperadas, se o ensino tem incentivado a atuação inclusiva e acessível no mercado de trabalho e se suas deficiências ou neurodivergências têm sido vistas como aspectos relevantes de sua trajetória acadêmica e profissional.

De maneira geral, os estudantes identificam que existem ações que favorecem a fusão entre teoria e prática, como atividades de extensão, estágios e matérias interdisciplinares. Entretanto, muitos apontam que a formação ainda necessita de uma abordagem mais prática direcionada às demandas do mercado e que os debates sobre inclusão e acessibilidade são isolados ou superficiais: *“Em algumas disciplinas até se fala sobre inclusão, mas é algo muito superficial. Não há preparação real para lidar com isso no trabalho.” (D4).*

Além disso, os estudantes sentem que suas condições como PCDs foram reconhecidas apenas parcialmente, sendo o suporte mais efetivo quando individualizado ou por iniciativa própria: *“As atividades práticas são escassas e quando surgem, a acessibilidade não é pensada. A deficiência ainda é vista como exceção, não como parte do processo.” (D2).* *“Minha condição de TDAH e Discalculia raramente foi levada em conta pelos professores. A formação acadêmica é boa, mas senti falta de preparação para lidar com decisões éticas ou situações complexas no estágio. Tudo foi na base da experiência mesmo.” (D5).*

Essas observações mencionadas demonstram que, mesmo com progressos isolados, os PCDs (alunos da UFPE) continuam enfrentando obstáculos no que se refere à formação por competências, especialmente no que se refere à inclusão completa, ao reconhecimento da diversidade e à preparação prática frente às demandas reais do mercado de trabalho. Dessa forma, a educação superior exerce uma função essencial na capacitação das pessoas para a entrada qualificada no mundo profissional (Morosini, 2014).

Nesse contexto, mencionam-se as dificuldades encontradas que foram destacadas nas entrevistas, buscando entender os principais desafios enfrentados pelos alunos com deficiência durante sua jornada acadêmica e profissional, levando em conta aspectos físicos, comunicacionais, atitudinais e institucionais. Em geral, os 7 alunos compartilharam experiências caracterizadas por exclusão e invisibilidade, especialmente devido à falta de acessibilidade apropriada, à falta de preparo dos professores e à escassez de sensibilidade institucional.

As barreiras mais mencionadas foram: ausência de intérpretes de Libras ou materiais acessíveis, discriminação sutil em estágios ou trabalhos, infraestrutura deficiente, e falta de discussão sobre inclusão nos cursos. Vários mencionaram ter desenvolvido a capacidade de adaptação de forma independente, ressaltando a resiliência, o suporte de colegas e a utilização de tecnologias assistivas como meios de superação. Ações que poderiam ter contribuído, com base nos relatos, incluem ampliação da formação de professores, melhor integração entre os centros de acessibilidade e os cursos, além de iniciativas institucionais permanentes de conscientização e suporte psicossocial. Esses aspectos apareceram frequentemente nas entrevistas e demonstram que, apesar da presença de políticas inclusivas, sua implementação continua restrita na rotina diária.

Entre os impedimentos, sobressaem a ausência de acessibilidade física, tecnológica e comunicacional no contexto universitário, que também se observa no local de trabalho, a inadequação



dos métodos de seleção e contratação, e a resistência de certos empregadores em ajustar tarefas e rotinas laborais às demandas desses profissionais (Melo & Borges, 2007). Além disso, a cultura organizacional de várias empresas ainda não se encontra preparada para valorizar a diversidade e assegurar a inclusão total.

Os principais desafios mencionados foram a falta de acessibilidade nas organizações, preconceitos ocultos, e a falta de adequações e capacitações apropriadas para equipes e líderes. Apesar disso, muitos mostraram fé e confiança em suas habilidades, embora admitam que será necessário empenho adicional para conquistar seu lugar. A maioria olha para o futuro profissional de forma positiva, mas destaca que o êxito vai depender não apenas da formação acadêmica, mas também do grau de inclusão efetiva nas empresas: “Estou receoso em relação ao mercado de trabalho. Às vezes acho que minha condição me coloca atrás de outros candidatos, mesmo sendo capaz.” (D2).

A linguagem destaca a discrepância entre os progressos oficiais e a realidade diária no ambiente de trabalho, acentuando a necessidade de políticas empresariais mais eficazes, sensíveis e bem organizadas para a autêntica inclusão. Assis & Carvalho-Freitas (2014) destacam o esforço conjunto para superar as dificuldades que possam surgir, nessa situação de os empregadores levarem em conta as limitações das PCD ao definir sua oferta de vagas, aceitando apenas aqueles que acreditam se adequar a determinada função; em outras palavras, não os veem como indivíduos competentes e ativos no processo produtivo da organização.

As perguntas finais abordaram sugestões e orientações que incentivaram os alunos PCDs a pensarem, com base em suas experiências, sobre possíveis aprimoramentos tanto no contexto universitário quanto no mundo do trabalho. As recomendações mais frequentes para a UFPE envolveram a implementação de oficinas de capacitação profissional, aumento de estágios inclusivos, melhor conexão entre NACE e coordenações de curso, além de formação contínua para professores sobre acessibilidade e inclusão.

No que diz respeito ao mercado, os alunos sugeriram alterações como a criação de processos seletivos mais inclusivos, treinamentos de conscientização nas organizações e a valorização de habilidades além da deficiência. Vários relataram que os principais aprendizados surgiram da necessidade de resiliência, enquanto os principais desafios consistiram em preconceito estrutural, ausência de acessibilidade e exclusão silenciosa. Além disso, muitos deles mencionaram outras pessoas PCDs ou neurodivergentes que poderiam ajudar na pesquisa, evidenciando envolvimento e apoio mútuo entre os colegas. O Tabela 4 sintetiza as principais recomendações dos 7 estudantes PCDs da UFPE para aprimorar a inclusão na universidade e no mercado de trabalho. Os alunos compartilharam ainda seus maiores aprendizados e os obstáculos que enfrentaram.

Tabela 4 – Propostas e Recomendações dos Discentes PCDs da UFPE

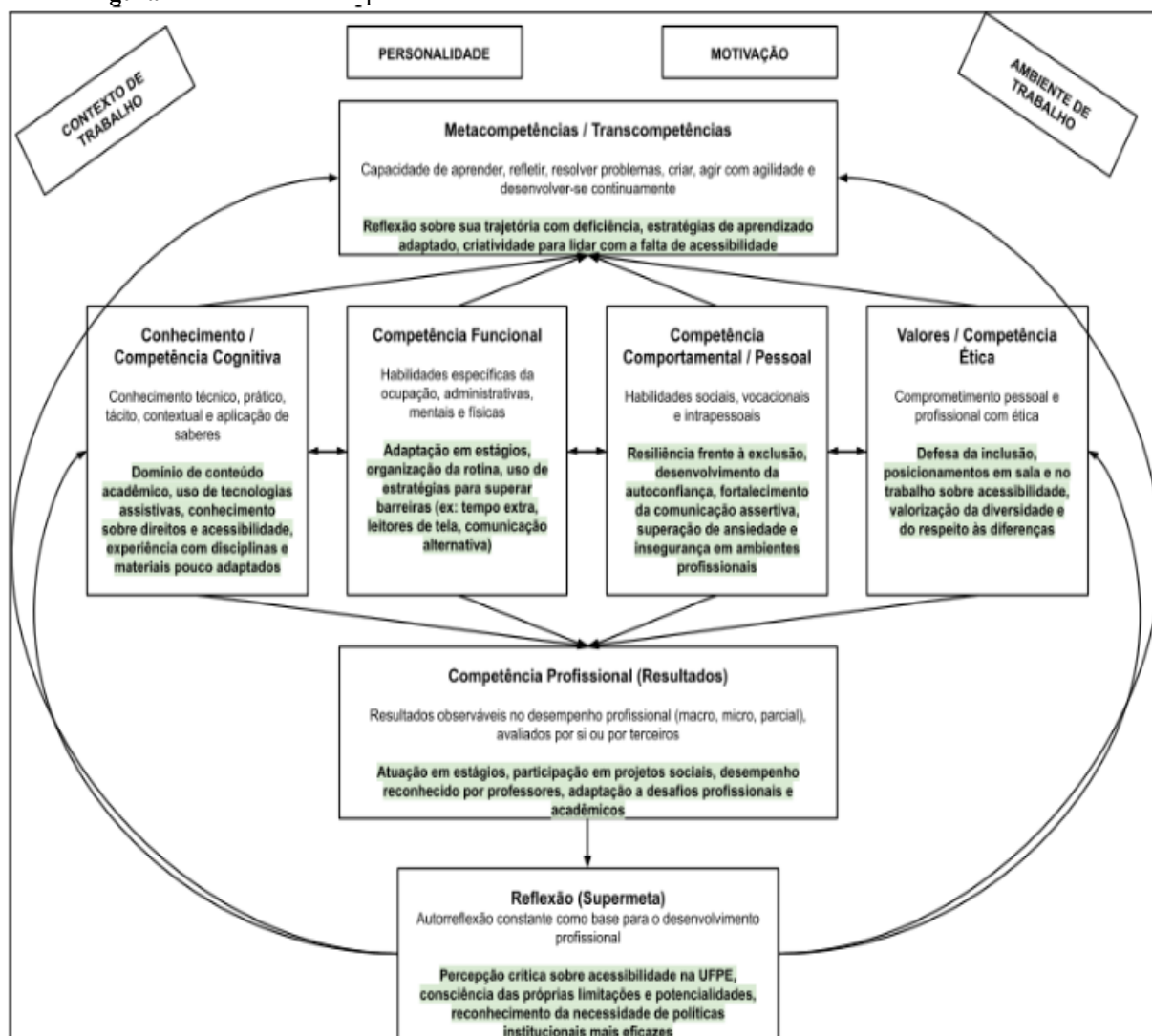
Discente	Sugestão para a UFPE	Proposta para o mercado de trabalho	Maior aprendizado	Principal obstáculo
D1	Acompanhamento psicológico e orientação profissional	Seleções mais acessíveis e sem preconceito	Autoconhecimento e persistência	Falta de acolhimento
D2	Oficinas de carreira e convênios com empresas inclusivas	Adaptar ambientes e quebrar estigmas	Saber lidar com limites e tempo	Pressão e insegurança emocional
D3	Inclusão em atividades práticas com mediação adequada	Flexibilidade e empatia no ambiente corporativo	Capacidade de superação	Invisibilidade como aluno neurodivergente
D4	Melhoria na comunicação entre curso e setor de acessibilidade	Empregos com acessibilidade e formação de equipes sensíveis	Superação diária com mobilidade reduzida	Barreiras físicas e preconceito

D5	Estágios acessíveis e orientação de carreira	Legendas e Libras no ambiente profissional	Prática como ferramenta de inclusão	Exclusão por barreiras de comunicação
D6	Criação de núcleos específicos por tipo de deficiência	Menos burocracia para adaptações	Reconhecer sua força	Acesso limitado a benefícios e apoio
D7	Comunicação mais inclusiva e central de intérpretes	Equipes treinadas para inclusão real	Fortalecimento pessoal	Barreiras linguísticas

Fonte: Elaboração própria (2025)

Pochmann (2010) enfatiza que ainda existem desafios estruturais, como a elevada rotatividade dos empregos, a deterioração das condições de trabalho, a informalidade e as significativas desigualdades regionais e sociais que afetam o acesso a oportunidades de trabalho digno. Ademais, a inclusão de grupos historicamente marginalizados, como indivíduos com deficiência, enfrenta obstáculos atitudinais e institucionais que restringem sua total participação no mercado de trabalho. Finalmente, a Figura 4 representa a modificação do Modelo de Competência Profissional de Cheetham & Chivers (1998) fundamentada nos depoimentos dos 7 alunos, conectando os componentes do modelo original às vivências concretas dos estudantes:

Figura 4 - Modelo de Competência Profissional com base nas falas dos discentes PCDs da UFPE



Fonte: Elaboração própria (2025), com base no modelo proposto por Cheetham & Chivers (1998).



As falas dos alunos estão em conformidade com os princípios do modelo de Cheetham & Chivers e revelam que, mesmo em situações desfavoráveis, os estudantes adquirem habilidades essenciais, frequentemente sem o pleno apoio das instituições. Cheetham & Chivers (1998) destacam a competência como um conceito amplo que envolve vários componentes, incluindo conhecimento, habilidades e comportamentos, valores e decisões profissionais, sendo utilizada em situações de trabalho particulares. Para os autores, a competência abrange não apenas o saber fazer, mas também a habilidade de refletir sobre a prática, conforme destacado pelos estudantes entrevistados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos objetivos estabelecidos, que visam investigar as dificuldades enfrentadas por alunos com deficiência durante a transição para o ambiente profissional e compreender suas opiniões sobre a educação acadêmica e os locais de trabalho, o estudo evidenciou que esses desafios vão além das limitações pessoais, sejam elas físicas ou cognitivas, e refletem barreiras estruturais, sociais e institucionais que ainda persistem. Os depoimentos indicam que, embora reconheçam a qualidade do ensino teórico, os alunos identificam deficiências na preparação prática para o mercado, especialmente no que diz respeito à acessibilidade, inclusão e orientação de carreira.

A ausência de iniciativas de inserção no mercado de trabalho para alunos com deficiência, a limitações na oferta de estágios inclusivos e a falta de conexão entre os setores de acessibilidade e as coordenações de disciplinas foram pontos comuns nas declarações dos envolvidos. Ademais, os alunos enxergam o mercado de trabalho de forma ambígua: enquanto elogiam os progressos legais e sociais, também ressaltam a inadequação de várias empresas em relação à diversidade.

Os desafios encontrados durante as seleções, a ausência de acessibilidade em ambientes físicos e virtuais e os preconceitos ainda enraizados contribuem para a impressão de que a inclusão, na realidade, muitas vezes se restringe ao cumprimento de cotas. Apesar disso, os participantes da pesquisa mostraram resiliência, autoconsciência e determinação, evidenciando formas pessoais de superação, como a utilização de tecnologias assistivas, suporte de colegas e esforços individuais para se adaptar a circunstâncias desfavoráveis.

Além disso, esta investigação desempenha um papel importante nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. Ao examinar os obstáculos encontrados por alunos com deficiência e as falhas em sua formação, a pesquisa destaca a urgência de uma educação mais inclusiva e acessível (ODS 4). Ao apontar as dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, o estudo também busca promover um trabalho digno e produtivo (ODS 8) para todos.

Para futuras investigações, sugere-se analisar a similaridade com outros campi da UFPE, como os de Recife e Vitória de Santo Antão. Adicionalmente, o acompanhamento da trajetória de ex-alunos com deficiência (PCDs) após a graduação é relevante para uma avaliação longitudinal dos impactos da formação universitária na inserção, permanência e progressão profissional. É crucial elaborar ou revisar políticas públicas institucionais para atender eficientemente às demandas formativas, estruturais e profissionais desses estudantes.

Como aprimoramento, a universidade poderia instituir um núcleo permanente de escuta e acompanhamento para estudantes PCDs, envolvendo gestores, docentes e discentes. Tal iniciativa visaria construir ações colaborativas e contínuas que ampliem a inclusão, promovam a acessibilidade e fortaleçam as relações entre formação acadêmica e mercado de trabalho.



REFERÊNCIAS

Antunes, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

Assis, A. M.; Carvalho-Freitas, M. N. Estudio de caso sobre la inserción de personas con deficiencia en una gran organización. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 20, p. 496–528, 2014.

Braun, V.; Clarke, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>. Acesso em: 14 set. 2025.

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

Brasil. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

Brasil. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

Castells, M. A sociedade em rede. 9. ed. **rev. e ampl.** São Paulo: Paz e Terra, 2006.

Cheetham, G.; Chivers, G. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. **Journal of European Industrial Training**, v. 22, n. 7, p. 267–276, 1998.

Dutra, J. S.; Hipólito, J. A. M.; Silva, C. M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, p. 161–176, 2000.

Fleury, M. T. L.; Fleury, A. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: Fleury, M. T. L. J. (Org.).

Gilla, C. G., et al. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 20, 2020.

Gondim, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 7, n. 2, p. 299–308, 2002.

IBGE. **PNAD Contínua: Principais destaques 2012-2023**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023. Disponível em:



https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2023/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2023.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

Jesus, G. S.; Santos, V. S.; Galvão, N. M. S. **A percepção dos donos de escritório de contabilidade sobre a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, 2018.

Lima, A. S. Inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior: mudanças e desafios. **Cognvox**, 2017. Disponível em: <https://cognvox.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-ensino-superior-mudancas-e-desafios/>. Acesso em: 14 set. 2025.

Marx, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Trad. R. Enderle. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

McLagan, P. A. **Competencies: The next generation**. *Training & Development*, v. 51, n. 5, p. 40–48, 1997.

Melo, S. L.; Borges, L. O. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 376–395, 2007.

Morosini, M. C. Qualidade da educação superior e contextos emergentes. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 19, n. 2, p. 385–405, 2014.

NACE. **Sobre o NACE**. Núcleo de Acessibilidade da Universidade Federal de Pernambuco, 2025. Disponível em: <https://www.ufpe.br/nucleodeacessibilidade/sobre>. Acesso em: 14 set. 2025.

Organização das Nações Unidas (ONU). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [Brasil.un.org](https://brasil.un.org), 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 14 set. 2025.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Deficiência**. Organização Pan-Americana da Saúde, 2025. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/deficiencia>. Acesso em: 14 set. 2025.

Paiva, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente: um estudo em universidades no estado de Minas Gerais**. 2007. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

Pochmann, M. **Desenvolvimento, trabalho e renda no Brasil: avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos**. Vol. 2. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.

Silva, M. A.; Barbosa, M. A. C. Políticas públicas voltadas para inclusão de PCD no mercado de trabalho. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 36, n. 1, p. 75–89, 2021.

UFPE. **Conheça a UFPE**. Universidade Federal de Pernambuco, 2025. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional>. Acesso em: 14 set. 2025.

Woodruffe, C. Competent by any other name. **Personnel Management**, v. 23, n. 9, p. 30–33, 1991.