

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO, ECONOMIA E CONTABILIDADE
CURSO DE DIREITO BACHARELADO

ALILITH SERRA SOUSA

**A IN-VISIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ENSINO PÚBLICO
SUPERIOR E SUAS IMPLICAÇÕES NO ÂMBITO TRABALHISTA:** condições de
acessibilidade na educação pública em uma universidade de São Luís/MA

São Luís

2025

ALILITH SERRA SOUSA

**A IN-VISIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ENSINO PÚBLICO
SUPERIOR E SUAS IMPLICAÇÕES NO ÂMBITO TRABALHISTA: condições de
acessibilidade na educação pública em uma universidade de São Luís/MA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito
Bacharelado da Universidade Estadual do
Maranhão para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Jaqueline Alves da Silva
Demetrio

São Luís

2025

Sousa, Alilith Serra.

A in-visibilidade da pessoa com deficiência no ensino público superior e suas implicações no âmbito trabalhista: condições de acessibilidade na educação pública em uma universidade de São Luís/MA. / Alilith Serra Sousa. – São Luís, 2025.

? f.

Monografia (Graduação em Direito Bacharelado) – Universidade Estadual do Maranhão, 2025.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a Jaqueline Alves da Silva Demetrio.

1. Acessibilidade. 2. Ensino superior. 3. Inclusão. 4. Mercado de trabalho. 5. Pessoa com deficiência. I. Título.

CDU: 378-056.2(812.1)

ALILITH SERRA SOUSA

A IN-VISIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ENSINO PÚBLICO SUPERIOR E SUAS IMPLICAÇÕES NO ÂMBITO TRABALHISTA: condições de acessibilidade na educação pública em uma universidade de São Luís/MA

Monografia apresentada ao Curso de Direito Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 17 / 02 / 2025

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **JAQUELINE ALVES DA SILVA DEMETRIO**
Data: 24/02/2025 12:34:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dra. Jaqueline Alves da Silva Demetrio (Orientadora)
Doutora em Educação
Universidade Estadual do Maranhão

Documento assinado digitalmente
 **GUSTAVO LUIS DE MOURA CHAGAS**
Data: 25/02/2025 14:21:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^o Me. Gustavo Luís de Moura Chagas (Examinador)
Mestre em Estudos Profissionais Especializados em Educação
Universidade Estadual do Maranhão

Prof^o Me. José Caldas Góis Júnior (Examinador)
Mestre em Direito
Universidade Estadual do Maranhão

A Guilherme Carvalho (*in memoriam*), a quem com muito pesar me refiro com o pretérito, mas que está em tudo que fui, sou e serei.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Kênia Martins Serra Sousa e Gideon França Sousa, por retirarem bravamente todas as pedras no caminho, para que eu pudesse percorrê-lo plenamente.

Às minhas avós, Maria do Carmo e Joaquina França (*in memoriam*), que apesar de ausentes fisicamente, são inerentes a minha existência, a base da minha humanidade.

À minha irmã, Álida Serra Sousa, pela amizade, cumplicidade e companhia durante a vida. São raras as pessoas que me entendem com um único olhar.

À minha madrinha, Mogiane Souza, pelo apoio inimaginável, por ser minha primeira melhor amiga. Obrigada por sempre torcer e esperar o melhor de mim.

Ao meu namorado, Ricardo Abdalla, pela incondicionalidade do seu amor, cuidado, carinho e companheirismo. Obrigada por me acompanhar durante esse marco acadêmico, e por ser meu porto seguro.

Aos “*Besties*”, Arthur, Ed, Luigi, Luís e Pedro, que de forma clichê, criaram várias das minhas memórias favoritas e, que de forma extraordinária, são a parte mais bonita da minha juventude.

Ao meu saudoso amigo, Guilherme Carvalho (*in memoriam*), por acreditar por mim quando minha fé estremecia, por me defender de meus pensamentos, e pelo amor cultivado durante nossa amizade, que repercutirá em mim eternamente.

Às amigas e companheiras de graduação, Gabriela, Hellen, Julia e Sofia, pelo apoio durante o curso, por nunca me deixarem esquecer os encantos da amizade feminina, os últimos cinco anos foram melhores com vocês.

À minha orientadora, professora Dra. Jaqueline Alves da Silva Demetrio, por sua paciência, cuidado, compreensão e compaixão. Sua sabedoria e acompanhamento foram essenciais para este estudo.

À banca examinadora, pela disponibilidade e solicitude em avaliar e analisar meu trabalho de conclusão de curso.

À todas as minhas amigas do ensino médio, em especial Gabriella e Martha, por me ensinarem tanto sobre o amor, afinal, já fomos tantas de nós mesmas durante esses dez anos de amizade, e amamo-nos em cada uma delas, absolutamente.

À Dra. Núbia Zeíle Pinheiro Gomes, por sua compreensão, humanidade e ensinamentos. Os últimos dois anos trabalhando em sua Promotoria foram essenciais para minha formação profissional.

À Mariana Ribeiro, pela companhia de todos os dias, pelas risadas e conselhos, por tentar incansavelmente amenizar minha ansiedade.

Ao Dr. Ronald Pereira, pelo apoio com os materiais e por acreditar nesse trabalho.

Aos profissionais que revisaram e auxiliaram a normalização desta pesquisa.

Por fim, à Universidade Estadual do Maranhão, seu corpo docente e administrativo, pela oportunidade de aprender com excelentes profissionais, em uma excelente instituição de ensino.

*"À duração de minha existência dou uma
significação oculta que me ultrapassa. Sou
um ser concomitante: reúno em mim o tempo
passado, o presente e o futuro, o tempo que
lateja no tique-taque dos relógios."*

Clarice Lispector, *Água Viva*

RESUMO

A invisibilidade da pessoa com deficiência no ensino público superior e suas implicações no âmbito trabalhista constitui o tema central desta pesquisa monográfica. A análise tem como foco a análise do acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior, considerando a importância da inclusão educacional para a qualificação profissional e a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. A pesquisa se fundamenta no desenvolvimento das políticas públicas e das legislações voltadas à acessibilidade. O objetivo geral deste estudo é examinar de que forma o Estado garante acesso das pessoas com deficiência às universidades públicas, de que forma se promove a acessibilidade e inclusão de estudantes com deficiência e como essas condições impactam suas oportunidades no mercado de trabalho. Como objetivos específicos, busca-se analisar a inclusão social de pessoas com deficiência, partindo da aplicação das políticas públicas de inclusão no ensino superior; identificar barreiras estruturais e atitudinais que dificultam o acesso ao ensino superior e; avaliar normas institucionais, como editais de vestibulares e concursos da Universidade Estadual do Maranhão. A pesquisa adota uma abordagem dedutiva, partindo de análise geral, para chegar aos seus resultados específicos. O referencial teórico foi desenvolvido com base na análise bibliográfica, documental e legislativa sobre o tema. Esse estudo viabilizou a reflexão acerca dos impactos do acesso ao ensino superior para pessoas com deficiência a seu ingresso no mercado de trabalho.

Palavras-chave: acessibilidade; ensino superior; inclusão; mercado de trabalho; pessoa com deficiência.

ABSTRACT

The invisibility of people with disabilities in public higher education and its implications in the labor market constitute the central theme of this monographic research. The analysis focuses on examining the access of people with disabilities to higher education, considering the importance of educational inclusion for professional qualification and their integration into the job market. The research is based on the development of public policies and legislation aimed at accessibility. The general objective of this study is to examine how the State ensures access for people with disabilities to public universities, how accessibility and inclusion of students with disabilities are promoted, and how these conditions impact their opportunities in the labor market. Specifically, the study seeks to analyze the social inclusion of people with disabilities by assessing the application of public inclusion policies in higher education, identifying structural and attitudinal barriers that hinder access to higher education, and evaluating institutional regulations such as entrance exam and selection notices from the State University of Maranhão. The research adopts a deductive approach, moving from a general analysis to specific findings, and its theoretical framework was developed based on bibliographic, documentary, and legislative analysis about the theme. This study enabled a reflection on the impacts of access to higher education for people with disabilities on their entry into the labor market.

Keywords: accessibility; higher education; inclusion; labor market; person with disability.

SUMÁRIO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 | PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO SOCIAL | 13 |
| 2.1 | A evolução da inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil | 13 |
| 2.2 | O desenvolvimento de legislação e políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência | 18 |
| 2.3 | Capacitismo, acessibilidade e barreiras à inclusão de pessoas com deficiência | 22 |
| 3 | ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO E SEU IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO | 25 |
| 3.1 | Desafios para o acesso da pessoa com deficiência à educação superior pública | 26 |
| 3.2 | Impacto da qualificação profissional na empregabilidade e autonomia das pessoas com deficiência | 29 |
| 3.3 | Inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho | 31 |
| 4 | A ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DE SÃO LUÍS/MA | 33 |
| 4.1 | Análise de edital do vestibular da Universidade | 34 |
| 4.2 | Análise de edital do concurso da Universidade | 36 |
| 4.3 | Análise de documentos públicos em relação às pessoas com deficiência da Universidade | 37 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 41 |
| | REFERÊNCIAS | 43 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico objetiva produzir uma análise sobre a visibilidade da pessoa com deficiência em relação ao acesso ao mercado de trabalho, considerando também a sua inclusão no ensino público superior.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, as pessoas com deficiência tiveram acesso as suas garantias de direito a saúde, educação, lazer e trabalho. Desse modo, as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas por lei como indivíduos com plena capacidade de trabalho, assim como as ferramentas legais que versam sobre a garantia de empregabilidade e educação, tais como o Estatuto da Pessoa com Deficiência e a Lei de Cotas.

Embora exista extensa legislação acerca da inclusão da pessoa com deficiência nas esferas trabalhista e acadêmica, estas ainda são minorias em ambos os ambientes, visto que as políticas públicas, sozinhas, não possuem total eficácia para a inclusão. Ainda, o acesso ao mercado de trabalho está diretamente ligado ao acesso à educação, que deve ser inclusiva e acessível, como é estabelecido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Constituição Federal (art. 7º, XXXI), determina a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”. Portanto, a pessoa com deficiência é posicionada em igualdade em relação às demais no que tange ao mercado de trabalho.

Nesse interim, além da liberdade de escolha, surge outro ponto em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, ao qual Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece que qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência é vedada, assim como a discriminação em razão de sua condição, nas fases de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência no emprego, promoção e reabilitação profissional, ou a exigência de aptidão plena (art. 34, §3º).

Dessa forma, o objetivo geral deste estudo é analisar o acesso da pessoa com deficiência ao ensino superior, assim como o impacto e os meios de sua inclusão no mercado de trabalho.

No que tange aos objetivos específicos, este estudo propõe avaliar as oportunidades de ingresso e permanência das pessoas com deficiência no ensino

público superior, avaliando políticas públicas e desafios que afetam a permanência acadêmica. O estudo também investiga os principais obstáculos no mercado de trabalho, relacionando a formação acadêmica à empregabilidade.

No campo da acessibilidade, pretende-se identificar barreiras estruturais, comunicacionais e atitudinais no ambiente universitário. Por fim, analisa-se a efetividade das políticas de inclusão em uma universidade pública de São Luís/MA, por meio da avaliação de editais e documentos institucionais, propondo melhorias para uma educação mais inclusiva.

O trabalho tem caráter analítico e explorativo, buscando produzir respostas a partir da qualificação conceitual da pessoa com deficiência e o olhar jurídico sobre a mesma; observar os aspectos relacionados ao acesso da pessoa com deficiência ao ensino superior e; estabelecer os possíveis impedimentos do ingresso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho; proceder à análise das condições de acessibilidade na educação em uma universidade de São Luís.

Ademais, no presente trabalho o método dedutivo fora adotado como forma de abordagem primária para a pesquisa científica, isto é, inicia-se a uma premissa geral para então aplicar ao particular. Dessa forma, o pensamento será baseado em leis e teorias consolidadas, para que torne o estudo preciso e fundamentado. Conforme Gil (2008), o método dedutivo é baseado em princípios aceitos como verdadeiros e incontestáveis, permitindo alcançar conclusões de maneira estritamente formal, ou seja, exclusivamente através da lógica.

Nesse sentido, o presente trabalho será fundamentado através de pesquisa bibliográfica documental, tais como doutrinas, livros, monografias, artigos científicos, documentos públicos, e legislação.

Por fim, o estudo é concluído com a apresentação das considerações finais, nas quais se realiza uma síntese geral do tema discutido ao longo da monografia. Além disso, são analisados os resultados obtidos e avaliadas as estratégias adotadas para enfrentar a problemática central da pesquisa.

Isto posto, uma vez que a ausência de oportunidades da pessoa com deficiência da pessoa com deficiência ao ensino superior público impacta diretamente suas oportunidades de trabalho, repercutindo quanto a sua dignidade e autonomia, é imprescindível realizar estudos a respeito, para compreender de que modo as garantias legais das pessoas com deficiência podem ser plenamente executadas.

2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO SOCIAL

O fenômeno da inclusão social é definido com base na convivência humana e do reconhecimento das diferentes características entre os indivíduos. Essa perspectiva dá início a socialização, na qual o ser humano deixa de existir de forma isolada e passa a integrar a teia social. (Araújo, 2023, p. 10). Nesse sentido, para alcançar a efetividade da inclusão social, faz-se necessário reduzir ou equiparar as diferenças existentes, respeitando-as em todos seus aspectos e limitações.

Entretanto, a exclusão social daqueles que possuem diferenças mais significativas, especialmente minorias, tem sido uma marca da sociedade desde o início da civilização. Esse traço segregador resultou em um processo de marginalização, afastamento e falta de suporte adequado para indivíduos que necessitam de atenção especializada, tais como pessoas com deficiência. (Cassiano; Bressan, 2019).

2.1 A evolução da inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil

O tratamento social recebido pelas pessoas com deficiência tem mudado ao longo do tempo, refletindo mudanças nos valores filosóficos que sustentam essa relação e nas ações práticas que a materializam.

Nesse sentido, sobre o tema no período da Antiguidade e da Idade Média, verifica-se que a vida necessariamente vinculava-se à utilidade, ao poder político ou social.

As sociedades ocidentais, na Antiguidade, fundamentavam-se economicamente em atividades de agricultura, pecuária e artesanato. Estas, eram executadas pelo povo, massa populacional que não detinha qualquer poder político, econômico e social. Apesar de responsáveis pela produção e sobrevivência da sociedade, os homens do povo eram bens de posse e uso da nobreza, a quem pertenciam, serviam e obedeciam e por quem eram considerados sub-humanos. Assim, a sociedade contava com dois agrupamentos sociais: a nobreza – senhores que detinham o poder social, político e econômico e os serviçais, servos ou escravos, considerados sub-humanos, dependentes economicamente. Nesse contexto, a vida humana só tinha algum valor enquanto valorada pela nobreza, em função da utilidade que tivesse para a realização de seus desejos e a satisfação de suas necessidades. Multidões de pessoas a perdiam, por exemplo, na execução das grandes construções, como a das pirâmides. Estas vidas, no caso, valiam menos que o projeto, fosse ele de motivação religiosa, política, social ou gosto pessoal. (Aranha, 2001, p. 3)

Dessa forma, a pessoa com deficiência nesse contexto, não possuía sequer reconhecimento como ser humano, não configurando sua exterminação como um problema moral (Aranha, 2001, p. 3).

Com o surgimento do Cristianismo, todas as pessoas começaram a ser consideradas filhos de Deus, merecedores de tratamento humano e dignidade. “A Bíblia faz referência ao cego, ao manco e ao leproso – a maioria dos quais sendo pedintes ou rejeitados pela comunidade, seja pelo medo da doença, seja porque se pensava que Deus estava punindo os doentes.” (Aranha, 2001, p. 3)

Apesar disso, a pessoa com deficiência permanecia excluída, não havendo nenhuma evidência de tentativa de incluí-la ou capacitá-la, o que a obrigava a sobreviver à mercê de caridade. Por esse motivo, as ações direcionadas às pessoas com deficiência são consideradas recentes na trajetória da civilização.

Consoante Lemos e Chahini (2018, p.26), na Idade Média, prevalecia a crença de que a deficiência era um sinal de influência demoníaca ou punição divina. Por isso, a Igreja Católica impunha rituais religiosos, como orações e exorcismos, para tentar "curar" essas pessoas. Não era incomum que fossem levadas à inquisição, onde podiam ser torturadas ou queimadas vivas, sob a justificativa de livrar suas almas da possessão demoníaca.

No Brasil, costumava-se excluir ativamente as pessoas com deficiência, que eram ocultadas por suas famílias e em outros casos, encaminhadas às Santas Casas. Assim, os primeiros movimentos significativos surgiram no século XIX, marcados pela criação, em 1841, do primeiro hospital dedicado ao tratamento de alienados, meio do Decreto nº 82, de 184, na cidade do Rio de Janeiro. Contudo, foi com o estabelecimento do Imperial Instituto dos Meninos Cegos e dos Surdos-Mudos que esses esforços começaram a tomar forma concreta. Destaca-se que durante esse período, as ações relacionadas às pessoas com deficiência destinavam-se unicamente aos cegos e surdos, com o foco na Capital Imperial. (Lanna Junior, 2010, p. 23)

A proclamação da República, em 1889, não trouxe mudanças significativas na relação do Estado com as pessoas com deficiência, visto que somente a surdez e a cegueira eram levadas em consideração para os atendimentos.

Conforme Lanna Junior (2010, p. 25), na década de 1950, os métodos e paradigmas do modelo de reabilitação aplicados na Europa e nos Estados Unidos, foram introduzidos no Brasil por estudantes de medicina e especialistas. Esses

modelos buscavam reintegrar os pacientes à vida social e se baseavam nas experiências de grandes centros de reabilitação que atendiam vítimas da Segunda Guerra Mundial. Embora o Brasil não enfrentasse a guerra como principal causa de deficiência, o surto de poliomielite que assolava o país impulsionou a adaptação desses métodos e a criação dos primeiros centros de reabilitação, consolidando um marco no atendimento às pessoas com deficiência.

Após o surto de poliomielite, o cenário dos centros de reabilitação no Brasil sofreu alterações notáveis, pois a sociedade passou a compreender a necessidade de lidar de forma humanizada com outros tipos de deficiência, uma vez que a urbanização e a industrialização em expansão, junto ao sucesso das campanhas de vacinação, resultaram em dois efeitos marcantes: a redução nos casos de sequelas de poliomielite e o aumento das deficiências relacionadas a eventos violentos, como acidentes de carro e moto, lesões causadas por mergulhos e ferimentos decorrentes do uso de armas de fogo.

Portanto, a partir da reabilitação física, adequou-se o conceito de deficiência, trazendo à tona a importância dos médicos e pesquisas na área, que atenuam, por meio dos tratamentos, as dificuldades causadas pela deficiência. (Lanna Junior, 2010, p. 26)

No decorrer do século XX, observaram-se os primeiros esforços de organização promovidos pelas próprias pessoas com deficiência no Brasil. Movidas pela solidariedade, pessoas cegas, surdas e com deficiência física formaram grupos locais, que, antes dos anos 1970, tinham alcance restrito ao bairro ou município, operando de maneira informal, sem sedes ou regulamentações oficiais. Essas iniciativas, voltadas ao auxílio mútuo e à subsistência, não tinham inicialmente uma agenda política definida. No entanto, elas constituíram a base para a formação de movimentos de cunho político que ganhariam força no país a partir dos anos 1970.

As organizações voltadas para o esporte adaptado emergiram como uma forma significativa de associação entre pessoas com deficiência física, especialmente após a Segunda Guerra Mundial. As dificuldades na prática esportiva e no trabalho informal impulsionaram reivindicações iniciais, especialmente sobre mobilidade, que gradualmente assumiram um viés político mais amplo. No contexto da redemocratização brasileira, no final dos anos 1970, essas iniciativas culminaram na formação de organizações voltadas para a conquista de direitos e autonomia.

Segundo Pereira (2008, p. 24), em um intervalo de vinte anos, a deficiência, historicamente segregada e invisibilizada, passou a ganhar espaço no cenário social brasileiro. Pessoas com deficiência conquistaram avanços importantes em áreas como legislação, mercado de trabalho, espaço público e representatividade na mídia. Embora essas conquistas sejam inegáveis e celebradas por quem vivenciou o processo, muitas ainda possuem o caráter de "concessão", em vez de serem reconhecidas como direito de cidadania plena. Persistem barreiras e preconceitos, muitas vezes velados, em áreas fundamentais como saúde, educação, transporte, equipamentos públicos, turismo e lazer.

A deficiência está associada a limitações físicas, sensoriais e/ou intelectuais, que podem restringir o indivíduo na realização de atividades básicas em sua vida. A definição de deficiência, no entanto, continua sendo um desafio, pois envolve elementos complexos, dinâmicos e multidimensionais, além de carregar influências históricas e sociais. (Nogueira et al. 2016, p. 3132).

Nesse contexto, a pessoa com deficiência é frequentemente associada a um estigma, o que é caracterizado por Erving Goffman (1988, p. 4) como a condição de um "indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena". (Goffman, 1988, *apud* Corrêa, 2020, p. 15).

A sociedade define critérios para categorizar os indivíduos e estabelece quais atributos são considerados comuns e naturais para cada grupo. Os ambientes sociais determinam essas categorias de pessoas comumente encontradas nesses contextos. Assim, as interações nesses espaços se dão de maneira previsível, sem necessidade de reflexão ou atenção especial. Quando um desconhecido é inserido no cenário, os primeiros indícios auxiliam na identificação de sua "categoria" e atributos, compondo sua "identidade social". (Goffman, 1988)

A inclusão social, portanto, não é processo que diga respeito somente à pessoa com deficiência, mas sim a todos os cidadãos. Não haverá inclusão da pessoa com deficiência enquanto a sociedade não for inclusiva, ou seja, realmente democrática, onde todos possam igualmente se manifestar nas diferentes instâncias de debate e de tomada de decisões da sociedade, tendo disponível o suporte que for necessário para viabilizar essa participação. (Aranha, 2001)

O termo "deficiência" não deve ser utilizado de maneira generalista, uma vez que se deve abordar as pessoas com deficiência como indivíduos oriundos de diversas sociedades, culturas e classes sociais. Cada pessoa deve ser considerada em sua singularidade, com uma trajetória de vida única e ao mesmo tempo coletiva.

A sociedade em que vive influenciará diretamente suas condições de lidar com a deficiência e as limitações que lhe são impostas, conforme uma visão historicamente definida sobre o que é ser deficiente e quem é classificado dessa forma. (Nogueira et al. 2016, p. 3132).

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), trouxe um novo conceito constitucional de pessoa com deficiência, reconhecendo suas pluralidades, sobre a carência de oportunidades que as pessoas com deficiência possuem, em relação a população geral, e o objetivo de proteger e assegurar que todas as pessoas com deficiência desfrutem plenamente e em igualdade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, promovendo o respeito à sua dignidade intrínseca. Ainda, versou sobre os impedimentos que restringem seus direitos sociais, dentre eles o da qualificação profissional e ao trabalho.

Ainda, o Glossário de Acessibilidade da Câmara dos Deputados, conceitua os diferentes tipos de deficiência:

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Deficiência física: 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.

Deficiência intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde, segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60 graus; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (Brasil, 2020)

Há autores que acreditam que os direitos individuais previstos na Constituição de 1988 definem o princípio de inclusão social no Brasil. Entretanto, essa definição não expressa seu sentido verdadeiro, uma vez que a previsão de direitos "para todos os cidadãos" na norma constitucional reflete uma igualdade teórica, que apenas se concretizaria com a adoção de políticas reparatórias equitativas. Dessa

forma, a inclusão social, nesse cenário, deve ser pensada com base na valorização das diferenças.

2.2 O desenvolvimento de legislação e políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência

A Lei 7.853/1989, regularizada pelo Decreto 3.298/1999, foi a primeira legislação federal a tratar de forma inclusiva as pessoas com deficiência. Essa lei estabelece mecanismos de apoio à integração social, cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, garante a proteção jurisdicional para interesses coletivos e disciplina a atuação do Ministério Público, além de definir crimes relacionados às pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/91) assegura reserva de vagas às pessoas com deficiência em empresas privadas, por meio da disponibilidade de um número mínimo de empregados com deficiência.

A Lei nº 12.711, promulgada em 2012, estabeleceu um marco na política educacional brasileira ao instituir a reserva de 50% das vagas por curso e turno nas universidades e institutos federais. Também conhecida como Lei de Cotas, essa normativa visa ampliar o acesso ao ensino superior, promovendo a equidade na distribuição de vagas e garantindo maior inclusão de estudantes oriundos de escolas públicas e de grupos historicamente marginalizados.

A acessibilidade, por sua vez, foi inicialmente detalhada nas Leis nº 10.048 e 10.098/2000, e no Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida, incluindo idosos e gestantes. Esse decreto trata amplamente da acessibilidade, no que tange ao acesso a espaços públicos, edificações, moradias, bens culturais imóveis, transportes coletivos e seus terminais, sendo considerado fundamental para a vida cotidiana das pessoas com deficiência.

A Lei nº 10.436/2002, conhecida como Lei de Libras, reconhece a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como um meio oficial de comunicação das pessoas surdas no Brasil. A legislação, além de impor ao poder público a responsabilidade de promover a acessibilidade e a inclusão dessa comunidade em setores essenciais, também prevê a formação de profissionais qualificados para atender essa à população e reforça a importância do ensino de Libras na educação, especialmente na formação

de professores. Para garantir sua aplicação, o Decreto nº 5.626/2005 detalha medidas de implementação e determina a presença de intérpretes em espaços públicos e acadêmicos.

Na esfera penal, a Lei nº 10.741, de 2003, incluiu no parágrafo 3º, do artigo 140, do Código Penal, que se elementos relacionados à raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência, forem utilizados no ato da injúria, a pena será de reclusão de um a três anos e multa. (Brasil, 2003).

Em 2023, o parágrafo 3º do artigo mencionado foi alterado pela Lei nº 14.532, passando a vigorar da seguinte forma:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

Assim, a injúria de caráter preconceituoso passou a ser punida de forma mais severa, com base no respeito ao princípio da dignidade humana.

Nesse sentido, destaca-se o entendimento do Supremo Tribunal Federal:

Em conclusão de julgamento, a 1.^a Turma denegou habeas corpus em que se alegava a desproporcionalidade da pena prevista em abstrato quanto ao tipo qualificado de injúria, na redação dada pela Lei 10.741/2003 (*Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: () § 3.9. Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. (..)) Destacou-se que o tipo qualificado de injúria teria como escopo a proteção do princípio da dignidade da pessoa humana como postulado essencial da ordem constitucional, ao qual estaria vinculado o Estado Do dever de respeito à proteção do indivíduo. Observou-se que o legislador teria atentado paz a necessidade de se assegurar prevalência desses princípios. (Brasil, Supremo Tribunal Federal, 1.^a Turma, 2013)

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988. Conforme Opuszka e De Lima Hartmann (2015, p. 11), ao ser reconhecida como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade humana reafirma o princípio de que o Estado deve servir à sociedade e não o contrário. Dessa forma, independentemente das características individuais, todos os cidadãos possuem o direito inalienável à dignidade, cabendo ao Estado assegurar condições que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades, assim como a acessibilidade.

O princípio da igualdade, por sua vez, é delineado no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, que define que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no

País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988).

A igualdade pode ser classificada em formal e material, sendo a primeira relacionada à igualdade perante a lei, e sua aplicação igual a todos. A igualdade material, é a forma pela qual as leis serão cumpridas para que indivíduos diferentes tenham acesso aos mesmos direitos.

Ainda, tem-se como destaque a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que possui o propósito de garantir todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, assegurando o respeito por sua dignidade inerente, reunindo conceitos e valores debatidos nas leis anteriormente citadas.

Os princípios que fundamentam esta Convenção englobam o respeito à dignidade da pessoa humana, à autonomia individual e à independência pessoal, garantindo a liberdade de escolha. A Convenção reafirma o compromisso com a não-discriminação, a plena participação e inclusão na sociedade, além de enfatizar o respeito às diferenças e a aceitação das pessoas com deficiência como parte integrante da diversidade humana. Também defende a igualdade de oportunidades, a acessibilidade, a igualdade de gênero e o direito das crianças com deficiência ao pleno desenvolvimento de suas capacidades e à preservação de sua identidade.

No artigo 24 da Convenção em análise, vê-se a obrigação direcionada ao Estado para que as pessoas com deficiência possuam acesso pleno à educação, fundamentada na adoção de um sistema educacional inclusivo para todas as idades e fases da vida, adaptando-se às características de cada deficiência, com recursos multifuncionais para cada especificidade, adequação de instalações e mobiliário, transporte escolar acessível, capacitação de professores para atender alunos surdos na educação bilíngue e para ensinar o sistema *Braille* a alunos cegos ou com baixa visão, bem como a disponibilização de materiais didáticos acessíveis.

A acessibilidade, abordada no artigo 9º dessa Convenção, é definida como o direito de acesso, em condições de igualdade com outras pessoas, a espaços físicos, transporte, informação e comunicação, incluindo sistemas e tecnologias voltados para esses fins, além de serviços e instalações acessíveis ao público, seja em áreas urbanas ou rurais.

Para esse fim, serão eliminadas as barreiras e obstáculos à acessibilidade, aplicando-se em todos os setores, por meio de adaptações físicas, sinalizações, informações, oferecimento de assistência e suporte, nos setores público e privado.

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência reitera, em diversas oportunidades em seu texto, a igualdade dos indivíduos com deficiência perante à lei, reconhecendo sua capacidade legal e condição de igual em relação aos demais cidadãos.

Os Estados Partes assegurarão que todas as medidas relativas ao exercício da capacidade legal incluam salvaguardas apropriadas e efetivas para prevenir abusos, em conformidade com o direito internacional dos direitos humanos. Essas salvaguardas assegurarão que as medidas relativas ao exercício da capacidade legal respeitem os direitos, a vontade e as preferências da pessoa, sejam isentas de conflito de interesses e de influência indevida, sejam proporcionais e apropriadas às circunstâncias da pessoa, se apliquem pelo período mais curto possível e sejam submetidas à revisão regular por uma autoridade ou órgão judiciário competente, independente e imparcial. As salvaguardas serão proporcionais ao grau em que tais medidas afetarem os direitos e interesses da pessoa. (Brasil, 2009)

Dessa forma, ao reconhecer a capacidade legal, estabelece também o direito ao trabalho, posteriormente reforçado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, de 2015, que foi criado com o intuito de complementar e reiterar a Convenção. Esse direito inclui a oportunidade de exercer um trabalho de sua escolha ou aceitação no mercado de trabalho, em um ambiente que seja aberto, inclusivo e acessível às suas necessidades.

Assim como a Lei nº 8.213/91, a Lei nº 13.409/2016 representa uma ação afirmativa crucial para a inclusão de pessoas com deficiências, pois alterou a Lei de Cotas e definiu como obrigatória a reserva de vagas às pessoas com deficiência em cursos de ensino técnico e superior das instituições públicas federais de ensino, com o objetivo de promover igualdade de oportunidades ao acesso à educação superior, da seguinte forma:

Art. 5º Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE.

Ademais, os direitos das pessoas com deficiência são assegurados pela Constituição em um Estado Democrático de Direito. Como tal, deve-se garantir o pleno exercício dos direitos fundamentais e sociais, promovendo o desenvolvimento e o

bem-estar de todos em uma sociedade fraterna, pluralista e livre de preconceitos, baseada na harmonia social e comprometida com a eliminação da pobreza e a correção das desigualdades e distorções que limitam o acesso ao desenvolvimento social (Pastore, 2024, p.252).

2.3 Capacitismo, acessibilidade e barreiras à inclusão de pessoas com deficiência

Em que pese terem sido adotadas medidas fundamentais para viabilizar a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, o preconceito enfrentado por estas, é um obstáculo ainda presente no processo de integração.

O “capacitismo”, termo utilizado para definir a discriminação de pessoas com deficiência, é definido como uma forma de discriminação, preconceito ou opressão direcionada às pessoas com deficiência. Essa atitude é considerada uma barreira atitudinal, pois reflete uma visão que limita ou subestima essas pessoas com base em suas diferenças ou impedimentos físicos. O capacitismo utiliza as supostas “capacidades das pessoas sem deficiência” como parâmetro para evidenciar as alegadas “limitações das pessoas com deficiência”. Dessa forma, reforça a ideia de que a “normalidade” está exclusivamente associada à maioria da população sem deficiência (Brasil, 2020).

O capacitismo refere-se a uma construção social que interpreta as pessoas com deficiência como inferiores, menos aptas ou incapazes de gerir suas próprias vidas. Segundo Campbell (2001, p. 44), o capacitismo, ou *ableism*, pode ser definido como “uma rede de crenças, processos e práticas que produz um tipo particular de compreensão de si e do corpo (padrão corporal), projetando um padrão típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano.” Dessa forma, dentro da perspectiva capacitista, a deficiência é vista como um estado de limitação ou diminuição da condição humana, reforçando estereótipos que perpetuam a exclusão e a desigualdade. (Campbell, 2001, *apud* Dias, 2013, p. 02)

Para Sasaki (2010, p. 34), a aceitação das pessoas com deficiência pela sociedade possui condições, exigindo que elas se moldem a determinadas expectativas e padrões. Entre as quais, destaca-se a necessidade de adaptação à segregação, como classes e escolas especiais. Além disso, há uma expectativa de que devem acompanhar os procedimentos tradicionais em diversas esferas, incluindo

trabalho, educação e convivência social. As pessoas com deficiência também precisam superar as barreiras físicas do ambiente urbano, dos edifícios e dos meios de transporte, bem como lidar com atitudes discriminatórias enraizadas em estereótipos, preconceitos e estigmas. Por fim, espera-se que desempenhem papéis sociais convencionais, como aluno, trabalhador, consumidor ou membro de uma família, exercendo autonomia, ainda que sem plena independência.

A lógica capacitista, segundo Lemos e Chahini (2018, p. 40), se manifesta com muita sutileza, sendo pouco perceptível, por meio da repetição de estereótipos que vinculam automaticamente a deficiência a rótulos socialmente construídos. Como fazem parte do senso comum, essas ideias raramente são contestadas. No entanto, quando esse preconceito é trazido à tona, percebe-se o quanto ele ainda é aceito e tratado como algo inevitável. Tais estereótipos são demonstrados de diversas formas às pessoas com deficiência.

As pessoas capacitistas têm atitude social de compreender a deficiência como algo a ser superado, e não como uma característica da própria diversidade humana. Geralmente, classificam a pessoa com deficiência como guerreiras, exemplo de superação por ter um trabalho, ter filhos, ser casada ou algo contrário de um estereótipo muito comum que julga a pessoa com deficiência como coitadinha, doente, assexuada. A deficiência, nesse modelo social, não pode ser compreendida como inspiração ou lamentação. A conscientização precisa ser focada no hábito de respeitar a deficiência como uma característica da pessoa e que faz parte da condição da diversidade humana. (Lemos; Chahini, 2018, p. 41).

Em outras palavras, o capacitismo está baseado em estereótipos de incapacidade, reforçados por obstáculos físicos, sociais e culturais enfrentados por pessoas com deficiência. Infere-se, assim, que o capacitismo é um preconceito enraizado na sociedade e reproduzido pelo senso comum. Em razão da invisibilidade das pessoas com deficiência, a simples inserção desse grupo se torna um desafio, visto que, além da maneira equivocada como são tratadas, as pessoas com deficiência sequer possuem acesso a todos os ambientes sociais que as pertencem. Portanto, o capacitismo é uma barreira discriminatória para as pessoas com deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 3º, inciso II, apresenta o conceito de “desenho universal”, como a “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de

tecnologia assistiva”. Dessa forma, o desenho universal deve atender as características de todos, sem a necessidade de adaptação.

No artigo mencionado, opondo-se à acessibilidade, são apresentadas “barreiras”, compreendidas como qualquer elemento, físico ou comportamental, que limite ou impeça a plena inclusão e participação social das pessoas, limitando sua acessibilidade, liberdade de deslocamento, comunicação e acesso à informação. Tais barreiras são classificadas em urbanísticas, presentes nas vias e espaços públicos e privados de uso comum; arquitetônicas, identificadas em edificações públicas e privadas; e nos transportes, associadas às dificuldades encontradas nos sistemas e meios de deslocamento.

Além disso, incluem-se as barreiras comunicacionais e informacionais, que dificultam a expressão e a recepção de mensagens através da tecnologia da informação; as atitudinais, relacionadas a comportamentos excludentes e discriminatórios; e as tecnológicas, que restringem o acesso das pessoas com deficiência aos avanços tecnológicos.

O modelo capitalista de organização social fundamenta-se na lógica da produtividade, na qual a inserção do indivíduo está condicionada à sua capacidade de atender às exigências de competitividade e eficiência. Nesse sentido, um corpo considerado útil é aquele que se encaixa nas demandas funcionais e operacionais do sistema, mantendo-o. Quando se trata do corpo da pessoa com deficiência, prevalece a percepção de que este não atende aos padrões de utilidade impostos pela sociedade, resultando na sua marginalização. Assim, a deficiência passa a ser vista como uma condição que destoa das normas capitalistas de funcionalidade e desempenho, evidenciando as barreiras estruturais e ideológicas que dificultam a inclusão plena desses indivíduos. (Torres, 2023, p. 36).

Vendramin (2019, p. 19) destaca o exemplo de esteriótipo, “trágico-herói”, que insere a pessoa com deficiência em narrativas que a colocam como um modelo de superação ou, por outro lado, como alguém digno de pena e caridade, reforçando discursos emocionalizados e reducionistas. Relaciona com os conceitos de os conceitos de visibilidade, invisibilidade e hipervisibilidade das pessoas com deficiência, discutidos por Koppers (2004), que demonstra como esses processos influenciam a construção de suas identidades. A hipervisibilidade ocorre quando a deficiência se torna o único aspecto relevante da identidade do indivíduo, apagando suas demais características. Em contraponto, a invisibilidade manifesta-se na

exclusão ou no desinteresse social em reconhecer essas pessoas, resultando na minimização de sua presença e participação. Esses fenômenos, embora opostos, funcionam de maneira complementar na construção de estereótipos que limitam a percepção da deficiência. (Kuppers, 2004, *apud* Vendramin 2019, p. 19)

Com frequência, o discurso da acessibilidade corre o risco de virar um estereótipo, assim como também acontece com o estereótipo da inclusão. É preciso discriminar e reconhecer os diferentes tipos de acessibilidade e barreiras, e como somos capacitistas. Repetidamente, a acessibilidade é entendida e reconhecida apenas, ou mais predominantemente, na sua dimensão arquitetônica. Enquanto isso, a acessibilidade atitudinal é uma que depende de uma prática de autopercepção, conhecimento e análise. (Vendramin, 2019, p. 19).

Para Lemos e Chahini (2022, p. 49), é importante destacar que a pessoa antecede a deficiência, motivo pelo qual nomenclaturas equivocadas devem ser extintas. Tal atitude reflete positivamente na inclusão de pessoas com deficiência, visto que, concede-lhes o tratamento digno de uma pessoa humana.

3 ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO E SEU IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), de 2007, aduz sobre a carência de oportunidades que as pessoas com deficiência possuem, em relação a população geral, e possui o objetivo de proteger e assegurar que todas as pessoas com deficiência desfrutem plenamente e em igualdade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, promovendo o respeito à sua dignidade intrínseca. Ainda, versou sobre os impedimentos que restringem seus direitos sociais, dentre eles o da qualificação profissional e ao trabalho.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em seu art. 34, estabelece que as pessoas com deficiência têm o direito de selecionar e exercer o trabalho de sua preferência, em um ambiente acessível e inclusivo, com as mesmas oportunidades oferecidas a todos, o que reforça entendimentos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que perpetuam as vantagens da convivência com diversidade, para que as pessoas com deficiência tenham meios para viver de forma digna e independente, ao passo que a sociedade torna-se mais inclusiva e solidária.

3.1 Desafios para o acesso da pessoa com deficiência à educação superior pública

Inicialmente, cabe destacar que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência de 2022, do IBGE, estimou que 8,9%, cerca de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, possuem alguma deficiência. Conforme a pesquisa, a taxa de analfabetismo para pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto para pessoas sem deficiência foi de 4,1%. Somente 25,6% das pessoas com deficiência completaram o Ensino Médio, comparado a 57,3% das pessoas sem deficiência. Ao passo que no nível superior, 7,0% das pessoas com deficiência e 20,9% das pessoas sem deficiência alcançaram essa formação. (Brasil, 2022)

Conforme Ferreira (2012, p. 52), a efetivação da educação inclusiva nas universidades enfrenta desafios significativos, especialmente diante da contradição entre a proposta de universalização do ensino e a estrutura social e econômica vigente. Em um sistema capitalista, no qual a lógica predominante não é a da igualdade, a inclusão educacional demanda uma reconfiguração estrutural que vá além do discurso, promovendo ações concretas para garantir o acesso e a permanência de todos os estudantes.

Nessa senda, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 28, determina que é dever do poder público promover e desenvolver um sistema educacional inclusivo que contemple todas as etapas de ensino e assegure a eliminação de barreiras ao acesso, permanência e participação de estudantes com deficiência. Para isso, aponta que é essencial oferecer recursos de acessibilidade, implementar um projeto pedagógico adequado ao atendimento educacional especializado e garantir o ensino bilíngue em Libras e língua portuguesa escrita. Medidas personalizadas devem ser adotadas para potencializar o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes, bem como incentivar a pesquisa e o uso de tecnologia assistiva.

A Lei também versa sobre a participação das famílias na comunidade escolar, que deve ser estimulada, e o desenvolvimento das habilidades e vocações dos estudantes com deficiência, valorizado. A formação de professores deve incluir conteúdos sobre inclusão, além de garantir a capacitação e a presença de

profissionais especializados, como tradutores e intérpretes de Libras e profissionais de apoio. A acessibilidade em edificações, materiais didáticos e atividades escolares é indispensável para uma educação verdadeiramente inclusiva.

É importante ressaltar que no artigo citado da referida Lei, estabelece que acesso ao ensino superior e à educação profissional deve ocorrer em igualdade de condições com os demais estudantes, incluindo a abordagem de temas relacionados à deficiência nos cursos de graduação e pós-graduação. O cumprimento dessas diretrizes é obrigatório também para as instituições privadas, sem ônus aos estudantes. Ademais, a qualificação de intérpretes de Libras deve seguir padrões que garantam sua atuação qualificada conforme o nível educacional em que atuam.

Observa-se que a Lei nº 13.146/2015, em seu artigo 30, determina medidas de acessibilidade às pessoas com deficiência, com o objetivo de evitar disparidade em relação às pessoas sem deficiência no processo de educação. Dentre elas, estão a oferta de atendimento prioritário dentro das instituições e a adaptação dos processos seletivos por meio de formulários acessíveis que permitam a indicação das necessidades de acessibilidade e tecnologia assistiva.

A acessibilidade é garantida em seletivos, por meio da adaptação das provas em formatos acessíveis e da disponibilização de recursos assistivos conforme solicitação dos candidatos. Além disso, deve-se permitir a ampliação do tempo para realização das provas e das atividades acadêmicas, desde que previamente solicitado e justificado. O processo avaliativo deve levar em conta as particularidades linguísticas das pessoas com deficiência, especialmente no que se refere à produção textual. A acessibilidade informacional também deve ser garantida por meio da tradução integral dos editais e suas eventuais retificações para Libras. (Brasil, 2015)

A inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior federal é assegurada pela reserva de vagas prevista na Lei de Cotas, que em seu artigo 3º, define que:

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (Brasil, 2016)

Apesar da evolução legislativa de ações para as pessoas com deficiência, a autonomia ainda não é uma realidade no país. Embora o sistema de cotas

represente um importante avanço na inclusão educacional, sua implementação isolada não é suficiente para democratizar plenamente o acesso das pessoas com deficiência ao ensino superior. A efetiva permanência desses estudantes na universidade requer a reestruturação do processo de ensino-aprendizagem, bem como a formulação e aplicação de ações específicas que atendam às suas necessidades, garantindo condições equitativas para seu desenvolvimento acadêmico. (Pereira; Chahini, 2018, p. 73)

Consoante Lemos e Chahini (2022, p. 37), a universidade é um ambiente que deve garantir plenamente os direitos àqueles que a acessam. Frisa a importância da autonomia individual para a pessoa com deficiência, que vincula à independência, à autoestima e à autorrealização.

Além das barreiras de acessibilidade nas universidades, as pessoas com deficiência lidam com o capacitismo também no ensino superior. Nesse contexto, a discriminação ocorre por meio da ideia de que alunos com deficiência não “estão preparados” para a universidade. Para combater essas barreiras atitudinais, a chave é a informação. (Lemos; Chahini, 2022, p. 44)

A autora relaciona ações fundamentais para combater o capacitismo no ambiente universitário, tais como utilizar a terminologia adequada, como "pessoa com deficiência" ou "pessoa surda", garantindo um tratamento digno e alinhado às diretrizes de inclusão. Além disso, deve-se sempre chamar a pessoa pelo nome e estabelecer comunicação direta, respeitando sua faixa etária e evitando interlocuções indiretas por meio de acompanhantes ou intérpretes. É essencial manter uma postura natural, sem infantilização ou associação indevida entre deficiência e doença. Ao oferecer auxílio, é necessário perguntar previamente se a assistência é desejada e, caso seja aceita, permitir que a própria pessoa indique a melhor forma de recebê-la. Respeitar a decisão da pessoa com deficiência, sem insistências ou reações negativas diante de uma recusa, também é uma prática essencial para promover a autonomia e a inclusão. (Lemos; Chahini, 2022, p. 50)

Ademais, Dias (2013, p. 4) aponta em sua análise sobre o capacitismo, que a compreensão histórica e social das deficiências é essencial para desconstruir as barreiras que ainda limitam a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade. A autora ressalta que, ao longo do tempo, práticas e discursos capacitistas têm reforçado a exclusão dessas pessoas, mas é através da educação e da promoção

de direitos que é possível avançar na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

3.2 Impacto da qualificação profissional na empregabilidade e autonomia das pessoas com deficiência

No ano de 2022, somente 17,5 milhões de pessoas com deficiência estavam em idade economicamente ativa, representando aproximadamente 10% da população com 14 anos ou mais. Dentre essas, 10,3 milhões eram mulheres e 7,2 milhões eram homens. Desse total, 5,1 milhões estavam efetivamente no mercado de trabalho, com 2,5 milhões de homens e 2,6 milhões de mulheres. (Brasil, 2022).

Aponta-se que a exclusão educacional das pessoas com deficiência restringe o acesso ao conhecimento e à cultura, elementos essenciais para sua participação plena na sociedade e no mercado de trabalho. Esse cenário prejudica o desenvolvimento de competências necessárias para a inclusão profissional, tornando ainda mais desafiadora sua inserção laboral. Por conseguinte, é indispensável a ampliação das oportunidades educacionais para esse grupo, garantindo que a transição entre a escola e o trabalho ocorra de maneira fluida e sem barreiras adicionais. Ademais, a articulação entre instituições de ensino e empresas surge como um mecanismo essencial para qualificar essas pessoas de acordo com as demandas do mercado, promovendo sua integração profissional de forma mais eficiente. (Ribeiro, et al, 2014, p. 7)

O sistema de cotas representou um avanço significativo na garantia do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, ampliando sua inserção no mercado formal. No entanto, a efetividade da Lei de Cotas mostra-se limitada quando aplicada de forma isolada, sem a articulação com outras políticas afirmativas que assegurem condições adequadas para a entrada e permanência desse público no mercado de trabalho. Dessa forma, a simples obrigatoriedade de contratação não é suficiente para garantir a inclusão plena, sendo necessário o desenvolvimento de estratégias complementares que eliminem barreiras estruturais e institucionais. (Rodrigues; Pereira, 2021)

A educação superior é de grande relevância no enfrentamento e superação dos estereótipos, produzidos historicamente em relação às possibilidades das pessoas com deficiência na superação das barreiras sociais, devido à manifestação do preconceito que leva à segregação e à falta de

oportunidades, bem como pela dificuldade de acesso ao conhecimento produzido pela civilização, necessário ao desenvolvimento e à inclusão das pessoas com deficiência nas diversas instâncias da sociedade e, particularmente, no mundo do trabalho. (Lemos; Chahini, 2022, p. 50)

A inserção no mercado de trabalho desempenha um papel fundamental na construção do pertencimento social, favorecendo a interação e o reconhecimento do indivíduo na coletividade (Lima, 2013). No entanto, muitas pessoas com deficiência tendem a esconder suas limitações ou, por outro lado, sentem-se compelidas a demonstrar superação como forma de aceitação no ambiente profissional (Leal; Mattos; Fontana, 2013; Coelho; Sampaio; Mancini, 2014; Lopes; Leite, 2015 *apud* Rodrigues; Pereira, 2021).

Apesar da desigualdade de atividade econômica entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, um grande número de pessoas com deficiência aguarda por uma oportunidade de trabalho formal, mas enfrenta a barreira da falta de qualificação exigida pelo mercado.

Considerando a interseccionalidade entre as oportunidades de trabalho e a educação pública, observa-se, no artigo 36 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que é definido como dever do poder público promover serviços e programas completos de habilitação e reabilitação profissional, possibilitando que a pessoa com deficiência ingresse, permaneça ou retorne ao trabalho, respeitando sua escolha livre, vocação e interesse.

A baixa qualificação das pessoas com deficiência e o desconhecimento das exigências do mercado de trabalho faz com que estes não se apresentem como os candidatos indicados para as vagas disponíveis, fazendo com que muitos sejam contratados dentro de uma perspectiva de assistencialismo e não de inclusão profissional. (Santos, 2014, p. 32).

Conforme a Lei de Inclusão da pessoa com deficiência, a colaboração entre as redes públicas e privadas de ensino, saúde e assistência social é fundamental para assegurar que o processo de formação profissional ocorra de maneira integrada e eficiente, possibilitando a qualificação em instituições especializadas ou diretamente no setor empresarial.

A legislação ainda prevê que a habilitação profissional pode ser realizada dentro do ambiente corporativo, por meio da formalização de um contrato de trabalho, permitindo que esse processo seja contabilizado para o cumprimento da reserva legal de vagas. Assim, os serviços de habilitação e reabilitação profissional devem atender

integralmente às necessidades das pessoas com deficiência, garantindo sua inserção, permanência e progressão no mercado de trabalho em condições de igualdade.

3.3 Inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho

A dinâmica social dentro do modelo capitalista baseia-se na competição e na busca por aperfeiçoamento, estabelecendo que um corpo é considerado útil apenas quando é capaz de atender às exigências de produtividade. Por esse motivo, a deficiência considerada como um critério de exclusão, uma vez que corpos que não correspondem aos padrões de funcionalidade e utilidade impostos pela sociedade são marginalizados. O capitalismo, ao definir normas rígidas sobre o que é considerado eficiente e produtivo, sustenta-se na exclusão daqueles que não se encaixam nesses parâmetros. Nessa senda, corpos que experienciam o mundo de maneira diferente, que são sensíveis ou que apresentam formas alternativas de percepção da realidade, não se ajustam ao sistema dominante. Como resultado, pessoas com deficiências físicas ou intelectuais são frequentemente segregadas, afastadas das oportunidades sociais e profissionais. (Fortes, 2019; *apud* Torres, 2023, p. 37)

A Constituição Federal (art. 7º, XXXI), determina a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.” Tal disposição representa reforça o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho em condições justas e isonômicas.

Nessa senda, destacam-se os princípios constitucionais contidas a serem seguidos pela Administração pública, onde lê-se:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; (Brasil, 1988).

A ideia de igualdade material é reforçada por esse artigo, demonstrando a preocupação constitucional de garantir o direito ao trabalho à pessoa com deficiência. Por meio dos critérios admissionais, são asseguradas as oportunidades das pessoas com deficiência, de forma equitativa, em relação aos demais candidatos.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dispõe, em seu artigo 27, exclusivamente sobre a temática do trabalho e emprego em relação às pessoas com deficiência, a fim de assegurar condições de igualdade com todos, e proibir a discriminação em todas as fases do emprego, garantindo-lhes acesso a oportunidades de recrutamento, contratação, permanência e ascensão profissional em igualdade de condições. Visa, ainda, a proteção aos direitos trabalhistas, que deve incluir remuneração justa por trabalho de igual valor, condições adequadas de segurança e saúde no ambiente profissional e ferramentas que previnam e combatam o assédio laboral. Ressalta a importância de pessoas com deficiência exercerem plenamente seus direitos sindicais.

Nesse diapasão, prevê a promoção política de incentivo ao emprego de pessoas com deficiência, tanto no setor público quanto no privado, por meio de ações afirmativas e estímulos à contratação. Outrossim, versa a implementação de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho, viabilizando a realização das funções de forma acessível e eficiente. Por fim, a criação de programas de reabilitação profissional, manutenção do emprego e retorno ao trabalho contribui para a construção de um ambiente laboral mais inclusivo e igualitário.

A adaptação razoável no ambiente de trabalho é o dever dos empregadores de viabilizar condições de trabalho acessíveis para pessoas com deficiência. Esse princípio inclui a adequação das instalações físicas, a reestruturação de jornadas laborais, a aquisição ou modificação de equipamentos assistivos e o fornecimento de intérpretes qualificados, garantindo, assim, a inclusão efetiva desses trabalhadores e a equiparação de oportunidades no mercado de trabalho. (Lemos; Chahini, 2022, p. 62)

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência cuida dos aspectos de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, como a colocação competitiva, que oportuniza a pessoa com deficiência a concorrer nos mesmos termos que pessoas sem deficiência, observando-se os princípios de acessibilidade e adaptação razoável.

Para tanto, é essencial garantir acessibilidade plena no ambiente laboral, disponibilizar recursos de tecnologia assistiva e promover adaptações razoáveis que possibilitem a plena participação desses trabalhadores. A colocação competitiva pode ser viabilizada por meio do trabalho com apoio, observando diretrizes como a priorização daqueles com maior dificuldade de inserção, a oferta de suporte

individualizado, a disponibilização de agentes facilitadores e a adaptação dos recursos necessários.

Por conseguinte, respeitar o perfil vocacional do trabalhador, fornecer aconselhamento aos empregadores sobre estratégias inclusivas e eliminar barreiras atitudinais são medidas fundamentais. A realização de avaliações periódicas, a articulação intersetorial entre políticas públicas e a participação de organizações da sociedade civil complementam as estratégias de inclusão, tornando o processo mais eficaz e abrangente. (Brasil, 2015).

4 A ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DE SÃO LUÍS/MA

A Universidade Estadual do Maranhão, A Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) originou-se a partir da criação da Federação das Escolas Superiores do Maranhão (FESM), formalizada pela Lei nº 3.260, de 22 de agosto de 1972. A FESM foi concebida com a finalidade de articular e organizar as instituições isoladas que compunham o ensino superior maranhense, fomentando maior integração entre as unidades acadêmicas e fortalecendo o desenvolvimento da educação superior no estado.

A instituição tem como missão contribuir para o progresso social, oferecendo uma formação acadêmica de excelência voltada para a cidadania. Para tanto, investe na geração de conhecimento e na prestação de serviços qualificados, garantindo que sua gestão seja conduzida de forma participativa, com um compromisso sólido com a responsabilidade social e ambiental. (UEMA, 2015, p. 5)

Considerando que o acesso à educação superior de qualidade é imprescindível para o acesso ao mercado de trabalho, justifica-se o estudo de editais de ingresso à universidade, para observar os reflexos das políticas de inclusão de pessoas com deficiência na prática. Nos concursos, também é essencial verificar se existem medidas que garantam a igualdade de oportunidades durante o processo seletivo e no ambiente de trabalho.

4.1 Análise de edital do vestibular da Universidade

Para garantir uma avaliação eficaz e justa dos processos de inclusão na Universidade Estadual do Maranhão, foram considerados aspectos fundamentais como a acessibilidade, a clareza nas informações fornecidas nos editais, e a implementação de práticas que favoreçam a participação plena de pessoas com deficiência, tanto no momento do ingresso quanto durante o percurso acadêmico ou profissional.

A Lei de Cotas em seu artigo 3º dispõe:

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (Brasil, 2012)

O Item 3.6 do EDITAL N.º 68/2024-GR/UEMA explicita que:

3.6 O Sistema Especial de Reserva de Vagas será caracterizado da seguinte forma:

- a) Especial 1: estudantes negros ou oriundos de comunidades indígenas, para todos os cursos, com exceção dos cursos de CFO PMMA e CFO CBMMA;
- b) Especial 2: pessoas com deficiência, para todos os cursos, inclusive para os cursos de CFO PMMA e CFO CBMMA;
- c) Especial 3: vagas destinadas para candidatos negros, aos cursos de CFO PMMA e CFO CBMMA. (Maranhão, 2024)

O edital da Universidade especifica a divisão do sistema especial de reserva de vagas, contemplando três categorias principais: estudantes negros e indígenas (Especial 1), pessoas com deficiência (Especial 2) e candidatos negros especificamente para os cursos de Formação de Oficiais (Especial 3). A inclusão da reserva de vagas para pessoas com deficiência representa um avanço na promoção da equidade, alinhando-se aos preceitos constitucionais e às políticas públicas de acessibilidade.

O Item 3.6.1 do EDITAL N.º 68/2024-GR/UEMA, por sua vez, clarifica que:

3.6.2 Sistema Especial 2 (UEMA e UEMASUL): reserva de 5% (cinco por cento) das vagas dos cursos de graduação para pessoas com deficiência, conforme critérios estabelecidos no subitem 4.7 deste Edital. (Maranhão, 2024)

Em conformidade com o artigo 3º, da Lei de Cotas, A Universidade reserva de 5% das vagas para pessoas com deficiência nos cursos de graduação. Ao verificar o número de inscritos nesta cota, vê-se que a proporcionalidade é atendida, é um avanço importante na promoção da inclusão educacional. Entretanto, o percentual relativamente baixo em relação a outros grupos reservatórios pode ser um indicativo dos empecilhos que pessoas com deficiência enfrentam, visto o baixo número de inscritos em relação à população com deficiência, demonstrando a dificuldade de acesso desse grupo minoritário ao ensino superior. Ressalta-se que, a efetividade dessa medida depende de uma infraestrutura acessível dentro da universidade, bem como da implementação de ações voltadas à eliminação de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais. Logo, a reserva de vagas deve ser acompanhada por um compromisso institucional mais amplo, garantindo que os estudantes com deficiência possam ingressar, permanecer e concluir sua formação com qualidade.

A análise do edital do vestibular da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) revela a implementação de medidas afirmativas voltadas à inclusão pessoas com deficiência. A Lei de Cotas, estabelece diretrizes para a reserva de vagas, garantindo um percentual mínimo de inclusão progressiva até atingir sua totalidade dentro do prazo estipulado. No caso específico da UEMA, o edital N.º 68/2024-GR/UEMA detalha a operacionalização dessa reserva por meio de três sistemas especiais, sendo o Sistema Especial 2 direcionado a candidatos com deficiência, com a destinação de 5% das vagas nos cursos de graduação.

Ao estabelecer critérios claros para a participação desses candidatos no processo seletivo, o edital contribui para a democratização do ensino superior. Apesar de reserva de vagas, isoladamente, não assegurar uma inclusão plena, a medida é promissora e bem sucedida nos casos de universidades que disponibilizam infraestrutura acessível, apoio pedagógico especializado e ações que eliminem barreiras atitudinais dentro da universidade.

Dessa forma, o estudo do edital permite verificar em que medida a UEMA cumpre as disposições legais de inclusão de pessoas com deficiência. A garantia de acesso por meio do vestibular é o primeiro passo para a inclusão de pessoas com deficiência na universidade, sendo essencial que a instituição continue aprimorando suas práticas para garantir não apenas a admissão, mas também a permanência e o êxito acadêmico desses estudantes.

4.2 Análise de edital do concurso da Universidade

Evidencia-se a necessidade de uma integração plena dos indivíduos com deficiência ao ambiente profissional, um direito que vai além da simples inclusão legal, envolvendo também a eliminação de barreiras sociais, físicas e atitudinais que ainda persistem no mercado de trabalho. O acesso ao emprego digno e a participação ativa na vida profissional não só possibilitam o desenvolvimento pessoal e financeiro dessas pessoas, mas também contribui para a transformação das mentalidades sociais, desafiando estigmas e preconceitos enraizados.

De acordo com o Item 6.2 do EDITAL N.º 497/2024-PROG/UEMA, do processo seletivo simplificado destinado à contratação de professor substituto para a Uema Campus São Bento:

6.2. Em atenção ao disposto na Seção III da Resolução n.º 1689/2023-CEPE/UEMA, na Lei Federal n.º 7.853/1989, pelos Decretos n.º 3.298/1999 e n.º 5.296/2004, e na Lei Estadual n.º 5.484, de 14 de julho de 1992, será reservado à pessoa com deficiência o percentual de cinco por cento das vagas disponibilizadas no APÊNDICE A deste Edital, com quantitativo igual ou superior a cinco. (Maranhão, 2024)

O item 6.2 estabelece a obrigatoriedade da reserva de 5% das vagas disponibilizadas no processo seletivo para professor substituto na UEMA Campus São Bento, em conformidade com a legislação vigente. A referência à Lei Federal nº 7.853/1989, bem como aos Decretos nº 3.298/1999 e nº 5.296/2004, demonstra o alinhamento institucional às normativas nacionais que regulamentam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e no setor público.

Prossegue o Item 6.3 do EDITAL N.º 497/2024-PROG/UEMA:

6.3. Caso o percentual de cinco por cento das vagas reservadas resulte em número fracionado, este deverá ser elevado ao número inteiro subsequente, desde que não ultrapasse o percentual de vinte por cento das vagas oferecidas. (Maranhão, 2024)

O item 6.3 do edital trata do critério de arredondamento do percentual de 5% das vagas reservadas para pessoas com deficiência, aduzindo que, caso o cálculo resulte em número fracionado, este será arredondado para o número inteiro seguinte, desde que não ultrapasse o limite de 20% do total de vagas ofertadas. Essa medida visa assegurar que a reserva de vagas seja aplicada de maneira justa, evitando distorções numéricas que possam resultar na não destinação de oportunidades a candidatos com deficiência devido a frações de vagas, ou na diminuição destas.

Essa ferramenta age em conformidade com práticas adotadas em concursos públicos e processos seletivos, garantindo que a política de inclusão seja aplicada de forma efetiva e não meramente simbólica.

Por meio da reserva de vagas, é possível alcançar pessoas com deficiência habilitadas para exercer os cargos disponíveis, garantindo diversidade, também no corpo de funcionários da Universidade, oferecendo condições equiparadas às pessoas sem deficiência, conforme o artigo 27, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

4.3 Análise de documentos públicos em relação às pessoas com deficiência da Universidade

Com os dispositivos legais debruçados sobre a garantia de trabalho, educação e igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência, o legislativo brasileiro voltou-se a preencher os espaços jurídicos no campo da criação de medidas legais de efetivar os direitos outrora garantidos. (LIMA et al., 2024). É concebível a necessidade, desta forma, de não apenas garantir o ingresso da pessoa com deficiência no ensino superior público, mas também garantir a plena capacidade do indivíduo de ter um ensino adaptado ao mesmo, de modo que o cidadão tenha uma rede de apoio dentro da universidade.

O NAU (Núcleo de Acessibilidade da UEMA) tem como propósito prestar acompanhamento pedagógico a alunos ingressantes na UEMA com deficiências e/ou transtornos funcionais específicos, visando garantir igualdade de oportunidades, com um atendimento personalizado realizado por Comissões de Acessibilidade distribuídas pelos *campi* da Universidade, facilitando o contato entre alunos, professores e familiares (UEMA, 2024). O Núcleo de Acessibilidade da UEMA também oferece apoio pedagógico por meio cursos e extensões voltados à acessibilidade.

Dentro dessa realidade, o NAU está comprometido com a proposta inclusiva da Universidade, de respeito às diferenças e de acesso a todos em condições de igualdade, desenvolvendo ações que oportunizam o atendimento das demandas dos estudantes com deficiência. Tais ações, voltadas para a superação das barreiras atitudinais, arquitetônicas e pedagógicas, são capazes de provocar mudanças na comunidade universitária e são fundamentais para o sucesso acadêmico e social. (UEMA, 2024).

O Plano de Promoção De Acessibilidade e de Atendimento Diferenciado a Pessoas Com Deficiência da Universidade Estadual do Maranhão enfatiza a necessidade de uma educação inclusiva baseada no respeito às diferenças, garantindo condições adequadas para que estudantes com deficiência tenham acesso, permanência e êxito no ensino superior. A política de acessibilidade da UEMA prevê tanto adequações estruturais quanto medidas pedagógicas, assegurando a igualdade de oportunidades e promovendo um ambiente universitário mais acessível e equitativo. (UEMA, 2022).

Dentre as ações implementadas frisadas pelo Plano, vê-se que a UEMA promove adequações físicas em suas instalações, seguindo os critérios técnicos para acessibilidade em edificações e espaços urbanos, como rampas de acesso, estacionamentos exclusivos e comunicação direta com setores responsáveis pela infraestrutura, são medidas que garantem que as novas construções sigam os princípios da arquitetura inclusiva. Não obstante, ferramentas tecnológicas foram incorporadas para melhorar a acessibilidade de alunos com deficiência visual, incluindo a utilização de sintetizadores de voz, softwares de leitura de tela e digitalização de materiais. (UEMA, 2022).

Outrossim, a UEMA, por meio do NAU, oferece assessoramento para os diversos setores da Universidade para a implementação e divulgação de recursos de acessibilidade. De igual modo, incentiva a integração de alunos e servidores a partir da mobilização da comunidade universitária por meio de eventos e atividades culturais. Além disso, outras medidas utilizadas para auxiliar pessoas com deficiência são:

- Utilização de computadores adequados para alunos, professores e comunidade externa cegos, com software específico;
- Sintetizador de voz, na biblioteca (leitor de tela) – Virtual Vision;
- Digitalização de materiais;
- Ampliação de materiais impressos para alunos com baixa visão;
- Retirada da floreira no bloco administrativo para facilitar o acesso;
- Sinalização física: faixas em vidros, pisos, sendo implantadas gradativamente;
- Início da colocação de piso guia de acordo com a demanda e substituição;
- Contratação de intérprete de Libras para acompanhar o acadêmico;
- Aceitação da Escrita própria das Pessoas Surdas com flexibilidade na avaliação (Resolução nº 01/2007/Câmara de Ensino de Graduação);
- Formação Continuada de Professores sobre educação inclusiva;
- Formação de Profissionais de Atendimento em LIBRAS;
- Assessoria Pedagógica aos Coordenadores e Professores com alunos

- com deficiência;
- Criação da Comissão da Educação Inclusiva formada por estudantes, professores;
- Atendimento a alunos para orientação.

Com o advento da tecnologia e capacitação dos docentes e servidores da Instituição, voluntariado e promoção de debates democráticos para atender às necessidades de pessoas com deficiência, a UEMA assegura um ambiente equitativo entre todos os seus alunos, visto a observação de suas individualidades.

No âmbito acadêmico, a Universidade também dispõe de um programa de apoio pedagógico, incluindo formação continuada de professores sobre educação inclusiva, assessoria pedagógica para coordenadores e docentes que atendem estudantes com deficiência, além da disponibilização de intérpretes de Libras. Há ainda flexibilização na avaliação de alunos surdos, com o reconhecimento da escrita específica da comunidade surda, em consonância a Resolução nº 01/2007 da Câmara de Ensino de Graduação.

A Universidade Estadual do Maranhão, por meio do Programa de Orientação Educacional, promove ações que facilitam o aumento da qualidade de vida e ensino dos alunos com deficiência, veja-se:

- Realizar atendimentos individuais e/ou pequenos grupos, sempre que necessário, para análise e reflexão dos problemas encontrados em situações acadêmicas;
- Encaminhamento ao SOPP, de alunos com problemas psicossociais;
- Desenvolver um trabalho de prevenção em relação a situações e dificuldades, promovendo condições que favoreçam o desenvolvimento do educando;
- Promover atividades que levem o acadêmico a analisar, discutir, vivenciar e desenvolver atitudes fundamentadas na filosofia de valores humanos;
- Acompanhamento dos estudantes dos diversos programas de bolsas visando orientá-los acerca dos direitos e deveres e objetivando a sua permanência.

O Programa, por meio dessas ações, auxilia os alunos com deficiência no desenvolvimento pessoal e acadêmico. Através dessa ferramenta, são realizados atendimentos individuais, encaminhamentos psicossociais e ações preventivas, visando reduzir dificuldades acadêmicas e fomentar a adaptação ao ambiente universitário.

Nessa perspectiva, a Universidade Estadual do Maranhão atua em diversas frentes para auxiliar a pessoa com deficiência, buscando garantir que todos os estudantes, independentemente de suas limitações, tenham a oportunidade de

desenvolver seu pleno potencial acadêmico, social e profissional. Além das ações de adaptação física e pedagógica, a UEMA também foca na promoção de um ambiente inclusivo, que valorize a diversidade e combata qualquer forma de discriminação. A Universidade não se limita apenas à implementação de recursos materiais, mas também investe na transformação da cultura institucional, para que a inclusão se torne parte intrínseca do cotidiano universitário.

A inclusão parte do mesmo pressuposto da integração, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade. Diferem, entretanto, no sentido de que o paradigma de serviços, onde se contextualiza a ideia da integração, pressupõe o investimento principal na promoção de mudanças do indivíduo, na direção de sua normalização. No paradigma de serviços também se atua junto a diferentes instâncias da sociedade (família, escola, comunidade). Entretanto, isto se dá em complementação ao processo de intervenção no sujeito. (ARANHA p.19, 2001).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a invisibilidade da pessoa com deficiência no ensino público superior e suas implicações no mercado de trabalho, com foco nas condições de acessibilidade em uma universidade pública de São Luís/MA. Com essa finalidade, foi desenvolvida uma análise dos avanços legislativos e das políticas públicas voltadas para a inclusão no ensino superior, o que impacta diretamente sua qualificação profissional e, conseqüentemente, sua empregabilidade.

A análise revelou que a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos representa um passo importante para a inclusão educacional, mas, por si só, não é suficiente para assegurar a permanência e o sucesso acadêmico desses estudantes. Barreiras estruturais, comunicacionais e atitudinais ainda dificultam o acesso e a integração efetiva dessas pessoas ao ambiente universitário. Além disso, a ausência de medidas contínuas de suporte e adaptação no ensino superior limita as oportunidades de desenvolvimento acadêmico e profissional, perpetuando desigualdades no mercado de trabalho.

Embora existam leis e políticas públicas que assegurem direitos e oportunidades no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência continuam enfrentando dificuldades para sua efetiva inclusão profissional. Grande parte desses obstáculos decorre da persistência de estigmas que associam erroneamente a deficiência à incapacidade produtiva, desconsiderando o potencial e as habilidades desses indivíduos.

No que tange à inserção profissional, verificou-se que a baixa qualificação acadêmica decorrente da falta de acessibilidade educacional compromete diretamente as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Ainda que a legislação preveja a reserva de vagas no setor público e a obrigatoriedade da inclusão no setor privado, muitos setores não estão preparados para oferecer condições adequadas de trabalho e ascensão profissional a esses indivíduos, até quanto possuem qualificação e habilitação profissional.

Diante desse panorama, evidencia-se a necessidade de aprimoramento das políticas institucionais voltadas para a inclusão, tanto no ensino superior quanto no mercado de trabalho. A demonstração das condições de acessibilidade da

Universidade Estadual do Maranhão, explicitaram a importância da criação de programas de apoio acadêmico, o fortalecimento dos Núcleos de Acessibilidade, além da aplicação de ações afirmativas e a fiscalização rigorosa do cumprimento das normas de acessibilidade, que são medidas fundamentais para garantir uma inclusão efetiva e sustentável.

Além disso, a conscientização sobre o capacitismo e a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva são essenciais para que a pessoa com deficiência não apenas ingresse, mas também permaneça e prospere no ambiente acadêmico e profissional.

Por fim, ressalta-se a importância de um compromisso coletivo para a construção de uma sociedade mais equitativa e acessível. As universidades, como espaços de formação e transformação social, exercem papel fundamental nesse processo e devem continuar avançando na implementação de práticas inclusivas, garantindo que todos os estudantes tenham oportunidades iguais de aprendizado e crescimento profissional.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Livia BM; BELO, Ana Zélia. **Situação de discriminação contra pessoas com deficiência física baseadas no capacitismo**. Revista Multivisões-AESA, v. 1, n. 01, 2024.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

ARAUJO, L. A. D.; HENRIQUES, I.; **A igualdade e a não discriminação da pessoa com deficiência: efeitos vinculantes da decisão do Supremo Tribunal Federal no direito à educação**. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 39, n. 2, pp. 55-71, jul./dez. 2023

BATISTEL, J.; CARVALHO, H. A. Acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência em centros esportivos – estudo de caso. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 12279–12294, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n2-040. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/24163>. Acesso em: 03 jan. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.ht

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 dez. 2024.

BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Diário Oficial da União 2015; 7 jul.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. Diário Oficial da União, 26 ago. 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Informativo nº 710**. Disponível em: <https://arquivos-trilhante-sp.s3.sa-east1.amazonaws.com/documentos/informativos/informativo-0710-stf.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2024

CASSIANO, M. B; BRESSAN, M. B. **Contextualização Histórica Da Deficiência: Histórias De Luta E Segregação**. Revista Trilhas Pedagógicas, Pirassununga, SP, V. 7, n 07,p.305-317, 2019.

CORRÊA, Luís Fernando Nigro. **A Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência**. 1.ED.. Belo Horizonte: Fórum, 2020. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/livro/L4166>. Acesso em: 9 dez. 2024.

DA COSTA, Vanderlei Balbino; NAVES, Renata Magalhães. A implementação da lei de cotas 13.409/2016 para as pessoas com deficiência na universidade. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, p. 966-982, 2020.

DE CAMARGO, Flávia Pedrosa. O IMPACTO DA LEI 13.409/2016 NO INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Revista Inter-Ação**, v. 49, n. 3, p. 1502-1512, 2024.

DIA Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência: Conheça três ações do NAU/Uema. Maranhão, 21 set. 2024. Disponível em: <https://www.uema.br/2024/09/dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-conheca-tres-acoes-do-nau-uema/>. Acesso em: 20 dez. 2024.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. **Simpósio internacional de estudos sobre a deficiência**, v. 1, p. 1-14, 2013.

DOS SANTOS, Mônica Pereira. **Políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência: uma análise omnilética**. 2012.

DOS SANTOS COSTA, Áustria Régia Rezende et al. DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Revista Mediação (ISSN 1980-556X)**, v. 18, n. 2, p. 96-111, 2023.

ESTADUAL (Maranhão). Núcleo de Acessibilidade da UEMA – NAU. **Guia para o Atendimento a Pessoas com Deficiência**. Maranhão: [s. n.], 03 2022. Disponível em: <https://www.nau.uema.br/wp-content/uploads/2022/03/GUIA-PARA-O-ATENDIMENTO-A-PESSOAS-COM-DEFICI%C3%8ANCIA.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **Carta de serviço**. Maranhão, 2015. Disponível em: <https://www.uema.br/wp-content/uploads/2015/01/NOVA-CARTA-PARA-UEMA-PDF.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL N.º 68/2024-GR/UEMA**. São Luís, 2024. Disponível em: <https://www.uema.br/wp-content/uploads/2024/07/Edital-n.o-68-2024-GR-UEMA-PAES-2025.pdf>. Acesso em: 25 dez. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL N.º 05/2020-GR/UEMA**. São Luís, 2020. Disponível em: <https://www.uema.br/wp-content/uploads/2020/10/EDITAL-n%C2%BA-05.2020-GR.UEMA-PAES-2021.pdf>. Acesso em: 25 dez. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL n.º 04/2022-GR/UEMA**. São Luís, 2022. Disponível em: https://www.uema.br/wp-content/uploads/2022/01/EDITAL-PAES-2022-n.o-04_2022_GR_UEMA-com-ANEXOS-A-e-B-Assinado-digitalmente.pdf. Acesso em: 25 dez. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL n.º 81/2023-GR/UEMA**. São Luís, 2023. Disponível em: https://www.uema.br/wp-content/uploads/2023/07/Edital-n.o-81_2023-GR-UEMA_PAES-2024-REV-_DIA-6-7-2023-publicacao.pdf. Acesso em: 25 dez. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL N.º 497/2024-PROG/UEMA. PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO DESTINADO À CONTRATAÇÃO DE PROFESSOR SUBSTITUTO PARA A UEMA CAMPUS SÃO BENTO**, Maranhão, 2024. Disponível em: https://www.uema.br/wp-content/uploads/2024/11/EDITAL_n._497_2024_PROG_UEMA_Sao_Bento_TGAg1-2.pdf. Acesso em: 7 jan. 2025.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL N.º 499/2024-PROG/UEMA. PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO DESTINADO À CONTRATAÇÃO DE PROFESSOR SUBSTITUTO PARA A UEMA CAMPUS BACABAL**, Maranhão, 2024. Disponível em: https://www.uema.br/wp-content/uploads/2024/11/EDITAL_n._499_2024_PROG_UEMA_Bacabal_Letras.pdf. Acesso em: 7 jan. 2025.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **EDITAL N.º 500/2024-PROG/UEMA. PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO DESTINADO À CONTRATAÇÃO DE PROFESSOR SUBSTITUTO PARA A UEMA CAMPUS PINHEIRO**, Maranhão, 2024. Disponível em: https://www.uema.br/wp-content/uploads/2024/11/EDITAL_n._500_2024_PROG_UEMA_Pinheiro_C_Bio-1.pdf. Acesso em: 7 jan. 2025.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **História da UEMA**. Maranhão, 2024. Disponível em: <https://dados.uema.br/historia-da-uema/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

ESTADUAL (Maranhão). Universidade Estadual do Maranhão. **POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO**. [S. l.], 10 2022. Disponível em: <https://www.nau.uema.br/wp-content/uploads/2022/10/POL%C3%8DTICA-DE-ACESSIBILIDADE-DA->

FERRAZ, Fernando B.; ARAÚJO, Elizabeth ABS. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho**. 2010.

FERREIRA, Nilma Maria Cardoso. **Educação inclusiva no ensino superior: análise das políticas educacionais para a pessoa com deficiência na Universidade Federal do Maranhão**. 2012. 125f. 2012. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Educação) –Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Maranhão, São Luís.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
GOVERNO BRASILEIRO. Gov.br. *In*: GOVERNO BRASILEIRO. **Inclusão de Pessoa com Deficiência**. 1. ed. [S. l.], 14 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/inclusao-de-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 28 jul. 2024.

IBGE. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. [S. l.]: Irene Gomes, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 28 dez. 2024.

LANNA JUNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos**. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Inclusão laboral de servidores com deficiência**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2022. 176 p. ISBN 978-65-250-2949-8.

LIMA, Erinaldo Alves et al. **Acessibilidade e inclusão social das pessoas com deficiência física: legislação em vigor, ferramentas jurisdicionais de inclusão e igualdade social**. CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, v. 17, n. 6, p. e7335-e7335, 2024.

LISBOA, MARIA FABIANA DE LIMA SANTOS. **A deficiência e o preconceito: uma visão histórica e atual sobre a pessoa com deficiência**. Cadernos da FUCAMP, v. 19, n. 42, 2020.

MAIA, Maurício. **Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso**. Revista da AGU, v. 12, n. 37, 2013.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepke. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. **Revista Trama**, v. 17, n. 40, p. 45-55, 2021.

MARQUES, Andressa; BARBOSA, Jaqueline Almeida Guimarães. A experiência da graduação por uma pessoa com deficiência: reflexões para se avançar na inclusão e acessibilidade. **Revista Docência do Ensino Superior**, 2022.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloísa Famá. **Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer**. Saúde e sociedade, v. 20, p. 377-389, 2011.

MILAN, D.; ALEXANDRE, K. C. do R. S.; MOREIRA, A. R. de C. V. de M.; FLUMINHAN, A.; RODRIGUES, R. do M.; ZAMBONE, A. M. S.; AZEVEDO, A. B. de; FRIMAIO, F. de F. A. Direitos Humanos e a inclusão escolar: a trajetória e conquistas dos estudantes com deficiência. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, [S. l.], v. 16, n. 13, p. e6989, 2024. DOI: 10.55905/cuadv16n13-107. Disponível em:

<https://ojs.cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/6989>. Acesso em: 03 jan. 2025.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Lei nº 13.409 - Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm. Acesso em: 01 ago 2024.

Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 10, n. 2, 2017. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029>. Acesso em: 27 dez. 2024.

OPUSZKA, Paulo Ricardo; DE LIMA HARTMANN, Manuela Godoi. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, v. 18, p. 9-30, 2012.

PEREIRA, Josenilde Oliveira; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Núcleos de acessibilidade**: expressão das políticas nacionais para a educação superior. 1. ed. Curitiba: Appris, 2018. 233 p. ISBN 978-85-473-1517-7.

PEREIRA, Raimundo José et al. **Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano**. 2006. Tese de Doutorado.

RIBEIRO, Aline Pereira et al. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014.

RIBEIRO, Disneylândia Maria. **Barreiras atitudinais: obstáculos e desafios à inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior**. 2016.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, p. e310114, 2021.

SANTOS, Wederson; GUILHERME DA CUNHA, Olemar. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência como um novo paradigma para implementação de políticas sociais**. In **SURgência: revista de direitos e movimentos sociais**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 665–693, 2022. DOI: 10.26512/revistainsurgncia.v10i1.43223. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/view/43223>. Acesso em: 27 dez. 2024.

SANTOS, Ana Cristina Silva. **Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação**. 2014. Dissertação de Mestrado. FEUC.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 8 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010

SCHNEIDER, Patrick Verfe; SUGAHARA, Cibele Roberta. Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 18, n. 3, 2022.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SOUZA, Flávia Faissal de. Desenvolvimento humano e educação das pessoas com deficiência nos documentos das políticas sociais e de direitos humanos no sistema da ONU: equidade, funcionalidade e tecnologia. **Políticas e práticas em Educação Especial e Inclusão Escolar**. Curitiba: Íthala, p. 26-38, 2021.

SOUZA, Maewa Martina Gomes da Silva e; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **O que as crianças pensam sobre as deficiências**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2020. 113 p. ISBN 978-85-473-2701-9.

TORRES, Natali Esteve et al. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a lógica utilitarista do capital**. 2023. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Maria.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. Plano de promoção de acessibilidade e de atendimento diferenciado a pessoas com deficiência. São Luís: UEMA, 2022. Disponível em: <https://www.nau.uema.br/wp-content/uploads/2022/10/PLANO-DE-PROMOÇÃO-DE-ACESSIBILIDADE-E-DE-ATENDIMENTO-DIFERENCIADO-A-PESSOAS-COM-DEFICIÊNCIA.pdf>. Acesso em: 1 jan. 2025.

UNO/United Nations Organization. **United Nations Convention on the Rights of People with Disabilities**. New York: UNO, 2007.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. **Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos**, v. 2, p. 16-25, 2019.

VERONESE, Osmar; DILKIN, Ricieri Rafael Bazanella. OLHAR CRÍTICOS SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Jurídica (FURB)**, [S. l.], v. 23, n. 51, p. e7885, 2019. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/7885>. Acesso em: 1 jan. 2025.

1 DADOS DO AUTOR

Nome: Alilith Serra Sousa

CPF: 613.817.903-5

Telefone: (98)9882125334

Curso: Direito

Departamento: Direito, economia e contabilidade

E-mail: aliliths@gmail.com

Link do currículo Lattes do aluno:

https://www.cnpq.br/cvlattesweb/PKG_MENU.menu?f_cod=74BA894163F1145CB072E27D79788834#

2 IDENTIFICAÇÃO DO DOCUMENTO

3

Tipo de documento:

(X) Monografia de graduação () Monografia de especialização () Dissertação () Tese ()

Livros () Artigo de periódico () Outro, informar qual: _____

Título do documento: **A IN-VISIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ENSINO PÚBLICO SUPERIOR E SUAS IMPLICAÇÕES NO ÂMBITO TRABALHISTA:** condições de acessibilidade na educação pública em uma universidade de São Luís/MA

Local: São Luís/MA Data da defesa: 17/02/2025

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Jaqueline Alves da Silva Demetrio

Link do currículo Lattes da orientadora: <http://lattes.cnpq.br/1019408854302854>

Co-orientador:

Nome do segundo membro da banca: Prof. Me. Gustavo Luís de Moura Chagas

Link do currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4446516155393790>

Nome do terceiro membro da banca: José Caldas Góis Júnior

Link do currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9935136194256654>

4 ESPECIFICAÇÕES PARA LIBERAÇÃO ON LINE

- a) Liberação imediata (X)
- b) Liberação a partir de 1 ano ()
- c) Liberação a partir de 2 ano ()
- d) No aguardo do registro de patente ()

5 PERMISSÃO DE ACESSO

Na qualidade de titular dos direitos autorais do trabalho acima citado, de acordo com a **Lei nº 9610/98, autorizo** a Biblioteca Digital da Universidade Estadual do Maranhão a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o referido documento de minha autoria, em formato PDF, para leitura, impressão e/ou download, conforme permissão assinalada.

São Luís, 25 de fevereiro de 2025

Documento assinado digitalmente
 ALILITH SERRA SOUSA
Data: 25/02/2025 09:10:21-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do autor

Campo exclusivo da Direção de Curso
Data de entrega do trabalho na versão
final corrigida à Biblioteca:

_____/_____/_____