



## REPRESENTATIVIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO BRASILEIRO FORMAL DE TRABALHO: PRINCIPAIS BARREIRAS À INCLUSÃO

### *REPRESENTATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE BRAZILIAN FORMAL LABOR MARKET: MAIN BARRIERS TO INCLUSION*

**JULIA DE PAOLIS AMIM**

Analista de Responsabilidade Social. MBA em Gestão de Negócios pela USP/Esalq. Graduada em Relações Internacionais pela Facamp.

**ROBSON WILLIAMS COSTA SILVA**

Assessor da SEDEMA/ PM Piracicaba. Pós-doutorado no CENA/USP com processos erosivos em bacias hidrográficas com cobertura de cana-de-açúcar.

#### **RESUMO**

No mundo corporativo o tema inclusão de diversidade começou a ter cada vez mais relevância. Isso porquê, sabe-se que a diversificação é favorável à inovação, muito importante na atual Sociedade do Conhecimento. A escolha do tema inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho se deu pelo fato deste grupo ser, ainda, muito marginalizado. Entretanto, são pessoas que têm muito a contribuir para o desenvolvimento das empresas. É ambicionado que este estudo possa contribuir com a literatura geral sobre o tema em questão. O objetivo geral foi analisar dados do Relatório Anual de Informações Sociais acerca da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho para compreender a respectiva representatividade e, em seguida, refletir sobre as barreiras que essas pessoas enfrentam na inclusão laboral. Para tanto, coletou-se, nos Relatórios Anuais de 2010 a 2018, dados referentes aos vínculos de trabalho das pessoas com e sem deficiência, analisou-se a representatividade de cada grupo e discutiu-se, com trabalhos já publicados, as barreiras cotidianas enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi analisado que, apesar dos vínculos de trabalho das pessoas com deficiência terem crescido a um ritmo constante durante o período estudado, a sua representatividade ainda é muito baixa, sendo 1,04% o seu auge. Isso por que as pessoas com deficiência enfrentam grandes dificuldades, como, por exemplo, o despreparo das corporações. Assim, conclui-se que a sociedade brasileira ainda precisa se conscientizar melhor sobre as vantagens que a força de trabalho das pessoas com deficiência pode trazer às empresas.

**Palavras Chave:** RAIS, diversidade, deficiente, labor, empecilho.

#### **ABSTRACT**

In the corporate world, the topic of diversity and inclusion has started to gain relevance, as diversity is a key driver to innovation and particularly important in the Knowledge





Society. The theme 'inclusion of people with disabilities in the labor market' was selected given its pertinence and the fact that it is still a growing subject, as persons with disabilities remain a marginalized group, despite having a lot to add to the development of companies. This study also aims to contribute to the overall literature on this subject. The general objective is to analyze data from the "Relatório Anual de Informações Sociais" regarding the participation of people with disabilities in the labor market, in order to understand its representativeness and then discuss the barriers these people face in labor inclusion. To this end, data was collected from 2010 to 2018 in the "Relatórios Anuais" regarding the work relationship of people with and without disabilities, the representativeness of each group was thus analyzed, and the daily barriers faced by this group in the labor market was later discussed. It was found that although the work links of people with disabilities have increased at a constant rate during the studied period, their representativeness is still very low, reaching 1.04% at its peak. This is because people in this group face great difficulties, such as the unpreparedness of corporations. It is finally concluded that Brazilian society still needs to become more aware of the advantages that the workforce of people with disabilities can bring to companies.

**Keywords:** RAIS, diversity, disabled, labor, obstacle.

## 1. INTRODUÇÃO

Os direitos humanos sociais, que tiveram seu surgimento com a Revolução Russa, contemplam, entre outros, o direito ao trabalho. Neste cenário, em 1919, consagrou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT). No Brasil, esses direitos foram introduzidos pela Constituição de 1934 e ganharam mais importância na Constituição de 1988, sendo promulgado que todas as pessoas são titulares de direito (Ramos, 2016).

O direito ao trabalho está estreitamente relacionado à dignidade humana - valor que identifica o ser humano como tal e o protege contra todo tratamento degradante, ofensivo e discriminatório (Ramos, 2016). O trabalho é imprescindível para a conquista da autonomia individual, sendo uma maneira do indivíduo atribuir valor a si mesmo. Hoje em dia, sabe-se que todas as pessoas têm direito ao labor digno (Leite, 2019).

O valor de mercado de uma empresa, na atual "Sociedade do Conhecimento", não depende somente dos seus recursos tangíveis, mas também dos seus ativos intangíveis, como o capital intelectual – composto, entre outros, do capital humano. (Barbieri, 2014). Assim, tem-se o entendimento de que as empresas são sistemas constituídos de





peçoas, as quais detém conhecimento. Quando o modelo empresarial contempla uma gestão de peçoas que valoriza a diversidade dos colaboradores, podem ocorrer vantagens competitivas frente aos concorrentes, já que equipes mais diversificadas são favoráveis à criatividade e à inovação (Ferreira et al., 2017).

Neste contexto de equipes diversificadas dentro das organizações, cria-se espaço para a inclusão no mercado de trabalho das chamadas minorias, como por exemplo as Pessoas com Deficiência (PCD). A inclusão não só traz benefícios para as empresas, mas também representa um importante ganho na qualidade de vida da pessoa e alivia as demandas de benefícios sociais oferecidos pelo Estado (Leite, 2019).

As PCD enfrentam muitas dificuldades ao longo da vida. Deste modo, foi promulgada, no Brasil, em 1991, a Lei de Cotas. O objetivo é tentar compensar desigualdades que vão para além da deficiência, como preconceitos e falta de opção de estudo e trabalho (Santos, 2016). Esta Lei assegura o princípio da dignidade da pessoa humana à indivíduos que, diante da sua deficiência, têm dificuldade de ingressar no mercado de trabalho (Leite, 2019).

Em 2007, na Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das PCD, foi promovida a substituição do “Modelo Médico”, que via a deficiência como um defeito a ser curado, pelo “Modelo Social”, no qual a PCD é vista como um ser humano e o dado médico é utilizado apenas para definir suas necessidades. Ademais, não seria mais exigido que a PCD se adaptasse à sociedade, mas sim que esta tratasse a PCD de modo a assegurar a igualdade, eliminando as barreiras de inclusão e discriminação (Ramos, 2016).

A Convenção foi promulgada no Brasil em 2009, com status equivalente ao de emenda constitucional. Os Estados signatários precisavam propor ações afirmativas visando à diminuição das desigualdades. Assim, no ano de 2015, foi aprovado o Estatuto da PCD (Lei de Inclusão). Seguindo as orientações da Convenção e alterando o Código Civil, a PCD não é mais tratada como incapaz. A Lei aborda diversos direitos das PCD, como o direito a um trabalho de livre escolha, em um ambiente inclusivo e sem preconceito (Ramos, 2016).





O significado do trabalho para PCD não se difere de outros grupos populacionais, sendo o trabalho entendido como forma de sobrevivência; de se sentir realizado por ser útil e pertencente à sociedade; de se superar e, com isso, fortalecer o auto respeito; de ter a chance de se socializar; de ter aprendizado constante (Neves-Silva et al., 2015; Paiva et al., 2015).

No entanto, as PCD enfrentam barreiras maiores para se inserirem no mercado de trabalho do que pessoas sem deficiência. As pessoas que já nascem com uma deficiência ou a adquirem na infância ou adolescência enfrentam dificuldades desde o período em que estão estudando e, conseqüentemente, na maioria das vezes, chegam ao mercado de trabalho menos preparadas do que pessoas sem deficiência (Santos, 2016). Já as pessoas que adquirem uma deficiência depois de estarem inseridas no mercado de trabalho, há receio em relação ao preconceito que podem vivenciar no retorno e da possibilidade de diminuição de produtividade e, ainda, para aqueles que adquiriram a deficiência no trabalho há medo por associarem a empresa como sendo o lugar que lhes roubou uma capacidade (Santos e Freitas, 2018).

O objetivo deste estudo é analisar macrodados do Estado brasileiro, entre os anos de 2010 e 2018, em relação à participação das PCD no mercado formal de trabalho para entender como tem sido a sua representatividade e discutir as principais barreiras enfrentadas por essas pessoas para se inserirem no mercado de trabalho.

## 1.1 MATERIAL E MÉTODOS

Para a análise dos macrodados foi escolhida a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A RAIS foi instituída pelo Decreto nº 76.900/75, e tinha por objetivo suprir necessidades de controle da atividade trabalhista no País e prover dados para a elaboração de estatísticas do trabalho, bem como disponibilizar informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

O corte temporal escolhido foi de 2010 a 2018. A justificativa para a escolha desse período foi de que a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi promulgada em agosto de 2009, e, assim, entende-se que os seus primeiros reflexos





começaram no ano seguinte. E 2018, pois no ano seguinte foi promulgada a portaria Nº 1127, onde as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS foram substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

As tabelas e os gráficos do trabalho foram criados de acordo com os dados coletados nos relatórios anuais da RAIS (2010 – 2018). Para a discussão dos resultados foram utilizados artigos técnicos, científicos e outros trabalhos acadêmicos.

## 2. DESENVOLVIMENTO

Antes de iniciar a discussão é relevante, primeiramente, apresentar o panorama geral do número de vínculos ativos de trabalho durante o período 2010 - 2018. Na Tabela 1 é apresentada a quantidade total de vínculos e a separação em dois grupos: vínculos de pessoas com deficiência e vínculos de pessoas sem deficiência.

Tabela 1. Vínculos ativos de trabalho dos anos de 2010 à 2018

Ano	Total de Vínculos	Vínculos de pessoas com deficiência	Vínculos de pessoas sem deficiência
2010	44.068.355	306.013	43.762.342
2011	46.310.631	325.291	45.985.340
2012	47.458.712	330.296	47.128.416
2013	48.948.433	357.797	48.590.636
2014	49.571.510	381.322	49.190.188
2015	48.060.807	403.255	47.657.552
2016	46.060.198	418.521	45.641.677
2017	46.281.590	441.339	45.840.251
2018	46.631.115	486.756	46.144.359

Fonte: RAIS (2010 – 2018)



Observa-se que enquanto os vínculos de trabalho de pessoas sem deficiência oscilaram ao longo do período, os vínculos de trabalho das pessoas com deficiência apresentaram somente crescimento. As Figuras 1 e 2 demonstram esse fato.

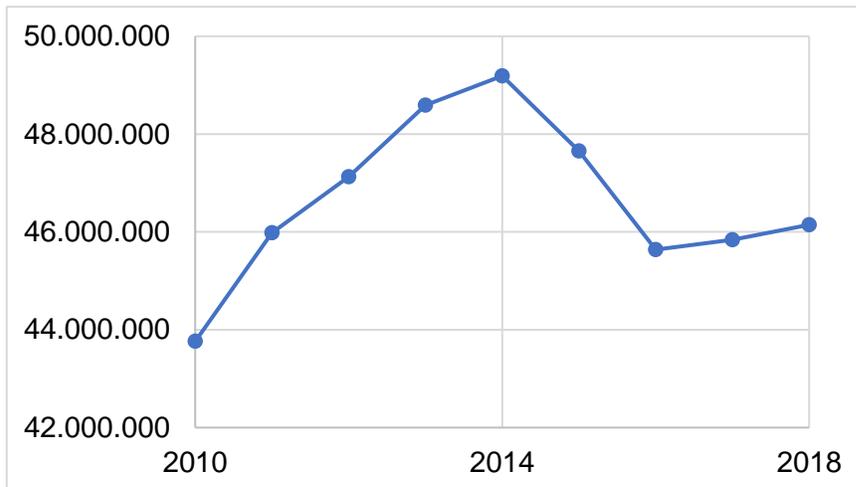


Figura 1: Vínculos pessoas sem deficiência  
Fonte: RAIS (2010 – 2018)

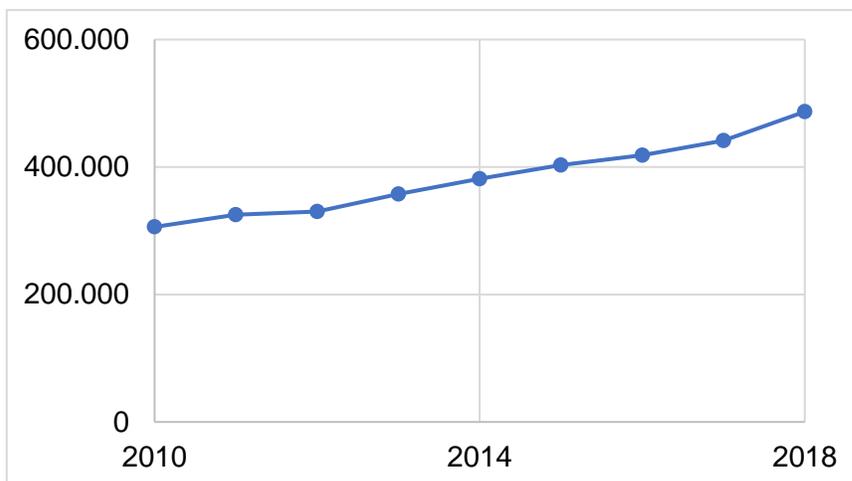


Figura 2: Vínculos pessoas com deficiência  
Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Quando analisada a variação absoluta dos vínculos de trabalho, isto é, a variação ano a ano, percebe-se que a participação das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho aumentou mesmo quando os vínculos das pessoas sem deficiência diminuíram. Na Tabela 2 é apresentado a variação absoluta e o índice de variação dos vínculos de trabalho ano a ano. Tabela 2. Variação absoluta e índice de variação dos vínculos de trabalho ano a ano



Ano	Vínculos pessoas com deficiência	Variação absoluta pessoas com deficiência	Índice de variação pessoas com deficiência	Vínculos pessoas sem deficiência	Variação absoluta pessoas sem deficiência	Índice de variação pessoas sem deficiência
2010	306.013	-	-	43.762.342	-	-
2011	325.291	19.278	6,30%	45.985.340	2.222.998	5,08%
2012	330.296	5.005	1,54%	47.128.416	1.143.076	2,49%
2013	357.797	27.501	8,33%	48.590.636	1.462.220	3,10%
2014	381.322	23.525	6,57%	49.190.188	599.552	1,23%
2015	403.255	21.933	5,75%	47.657.552	-1.532.636	-3,12%
2016	418.521	15.266	3,79%	45.641.677	-2.015.875	-4,23%
2017	441.339	22.818	5,45%	45.840.251	198.574	0,44%
2018	486.756	45.417	10,29%	46.144.359	304.108	0,66%

Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Em relação às pessoas sem deficiência, é possível analisar que 2014 foi o ano com o maior número de vínculos de trabalho, sendo mais de 49 milhões de vínculos. No entanto, é interessante observar que o índice de variação de 2013 para 2014 foi de 1,23%, sendo o menor índice desde 2011. Nos anos seguintes, 2015 e 2016, há uma queda brusca no número de vínculos de trabalho, com mais de 3,5 milhões de pessoas saindo do mercado de trabalho formal.

No que tange às pessoas com deficiência, observa-se que desde o ano de 2013, o índice de variação de vínculos de trabalho aumentou em uma proporção maior do que das pessoas sem deficiência. Ano a ano os vínculos de trabalhos das pessoas com deficiência foram aumentando, sendo que em 2015 e 2016 mais de 37 mil pessoas com deficiência foram contratadas. O ano com maior número de vínculos de trabalho foi 2018, com um índice de variação de mais de 10% em relação ao ano anterior, ocorrendo mais de 45 mil contratações. O ano de 2015 chama a atenção quando comparado às pessoas sem deficiência, já que o índice de variação das PCD foi de 5,75% e das pessoas sem deficiência de – 3,12%. Todavia, apesar dos vínculos das PCD terem apresentado constante crescimento no período, a sua representatividade no mercado de trabalho é muito baixa em comparação com as pessoas sem deficiência. Isso pode ser verificado na Tabela 3.

Tabela 3. Representatividade das pessoas com e sem deficiência de 2010 à 2018





Ano	Representatividade pessoas com deficiência	Representatividade pessoas sem deficiência
2010	0,69%	99,31%
2011	0,70%	99,30%
2012	0,70%	99,30%
2013	0,73%	99,27%
2014	0,77%	99,23%
2015	0,84%	99,16%
2016	0,91%	99,09%
2017	0,95%	99,05%
2018	1,04%	98,96%

Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Nota-se que, embora os vínculos das PCD tenham crescido ano a ano, a representatividade ainda é muito pequena, passando de 0,69% em 2010, para 1,04% em 2018.

Na pesquisa de Silva (2019a) a principal barreira apontada pelas empresas entrevistadas para a contratação de PCD foi a qualificação profissional desses. Becker (2019) e Lorenzo e Silva (2017) explicam que o acesso restrito à educação e à qualificação profissional dificultam o alcance de boas oportunidades de trabalho. A baixa escolarização acarreta em ofertas de vagas mais simples para as PCD.

Conforme exposto por Lorenzo e Silva (2017), empresas relataram que as funções realizadas por PCD são operacionais, sendo essas atividades mais simples. Há um relato que explica que não há nenhuma PCD em uma vaga analítica, pois é difícil encontrar deficientes que tenham tido acesso a uma educação de qualidade.

Na análise de Neves-Silva et al. (2015) é exposto que a falta de qualificação profissional das PCD é entendida tanto pelas empresas como pelos próprios deficientes como uma barreira para inclusão desses no mercado de trabalho. Um relato de uma PCD que explica que muitos deficientes, por várias dificuldades, não concluem os seus estudos e, assim, quando inseridos no mercado de trabalho, os salários são iguais ou menores que o Benefício de Prestação Continuada (BCP). Deste modo, conforme exposto na pesquisa de Leite (2019), há, em muitos casos, preferência pelo benefício do governo em detrimento da inserção no mercado de trabalho. Além do difícil acesso à





educação quando no mercado de trabalho, as PCD enfrentam o despreparo das empresas para lidar com a diversidade.

Neves-Silva et al. (2015) traz relatos de empresas que afirmam que as PCD são descompromissadas com relação à horário e presença, reivindicam tratamento diferenciado e trocam de emprego por aumentos salariais insignificantes. É explicado que esses questionamentos são resultado da falta de conhecimento das empresas que não levam em conta as condições clínicas das PCD e não as valorizam, o que faz com que elas estejam sempre procurando um ambiente de trabalho mais favorável para a sua qualidade de vida. Na pesquisa de Silva (2019a), empresas admitem que a falta de informação sobre como incluir uma PCD no ambiente de trabalho é uma barreira para a inclusão.

Conforme exposto por Lorenzo e Silva (2017), há relatos de empresas expondo que no momento do recrutamento de PCD os principais critérios de escolha são a deficiência e o nível de escolarização. Muitas empresas associam o tipo de deficiência a determinadas funções, o que limita as potencialidades individuais dessas pessoas.

Neves-Silva et al. (2015) traz relatos de empresas que assumem a preferência por contratar pessoas com deficiências leves, isto é, um deficiente visual que enxerga, um auditivo que tenha comunicação verbal, um físico que não faça uso de cadeira de rodas. Há preferência por contratar deficientes sem limitações de atividades, pois, assim, o empregador cumpre a Lei de Cotas e não precisa realizar ajustes significativos na infraestrutura da empresa (Becker, 2019).

Nota-se que o cumprimento legal de cotas é um dos principais motivos das empresas para contratar PCD. No estudo de Lorenzo e Silva (2017) a Lei de Cotas foi colocada pelas empresas como a razão primordial para ofertas vagas a PCD; e Silva (2019a) expõe que em sua pesquisa as PCD contratadas pela Lei de Cotas foram maiores que as dobro das PCD não contratadas por essa Lei. Ademais, Almeida et al. (2017) traz relatos de PCD que entendem a Lei de Cotas como um dos principais aspectos facilitadores para a inserção no mercado de trabalho.

Somado a esses empecilhos, cada tipo de deficiência tem suas peculiaridades, acarretando em barreiras mais específicas para a inclusão no mercado de trabalho. Na





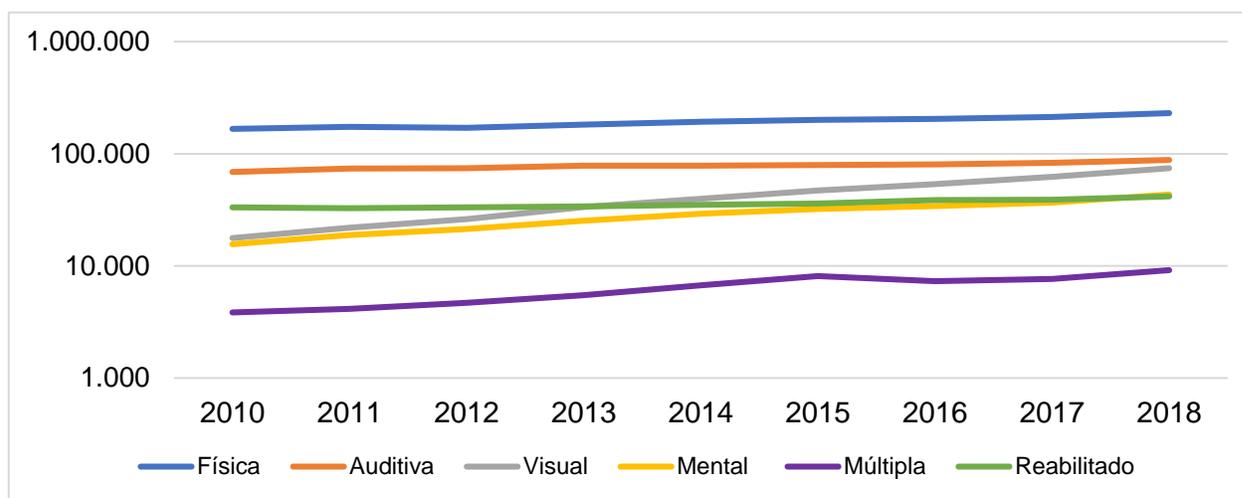
Tabela 4 e Figura 3 pode-se verificar ano a ano vínculos de trabalho por tipo de deficiência.

Tabela 4. Vínculos de trabalho por tipos de deficiência

Ano	Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	Reabilitado
2010	166.690	68.819	17.710	15.606	3.845	33.343
2011	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704
2012	170.468	74.385	26.119	21.317	4.696	33.311
2013	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928
2014	192.432	78.370	39.580	29.132	6.708	35.100
2015	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907
2016	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684
2017	212.878	83.196	62.135	36.661	7.657	38.812
2018	230.345	87.992	74.314	43.292	9.162	41.651

Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Figura 3: Número de vínculos totais por tipo de deficiência



Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Verifica-se que dentre as deficiências a com o menor número de vínculos de trabalho durante todo o período é a deficiência múltipla.

Os estudos em relação a inserção social dos deficientes múltiplos ainda são incipientes, focados na vida escolar. Uma pesquisa realizada com um casal de surdo-cegos apontou que as principais barreiras encontradas para a inserção no mercado de trabalho de pessoas com esse tipo de deficiência são o preconceito por parte das





empresas e a falta de conhecimento que a sociedade tem nos meios de se comunicar com esses tipos de deficientes. Foi relatado que a sociedade precisa mudar sua concepção em relação à disponibilidade de vagas para os surdo-cegos, visto que esses podem atuar em diversos campos e não somente com atividades manuais (Quiles, 2012). Na pesquisa de Lorenzo e Silva (2017) também há um relato sobre deficiência múltipla, no qual a empresa assumiu não poder contratar surdos-mudos por não estar preparada para lidar com esse tipo de deficiência.

Ainda observando a Tabela 4 e a Figura 3, nota-se que até 2017 a deficiência mental/intelectual era a que tinha o segundo menor número de vínculos.

Nas pesquisas de Angonese et al. (2015); Pereira-Silva e Furtado, (2012); Pereira-Silva et al. (2018) é mostrado que a principal barreira que os deficientes mentais/intelectuais enfrentam para a sua inclusão no mercado de trabalho se relaciona com estereótipos impostos pela sociedade: dependentes e incapazes.

Angonese et al. (2015) expõe que os entrevistados não acreditam no seu próprio potencial e não confiam nas suas próprias habilidades. Muitos incorporam em suas falas que não conseguiriam trabalhar em funções mais complexas por não serem rápidos suficientes. Na pesquisa de Pereira-Silva et. al (2018) deficientes intelectuais desempregados afirmaram que o motivo do desligamento, segundo as empresas, foi relacionado a dificuldades de aprender as tarefas e, também, por serem mais lentos que o comum. No estudo de Pereira-Silva e Furtado (2012), os entrevistados com deficiência intelectual relataram que a principal dificuldade no ambiente de trabalho é a sua falta de habilidade e atitudes discriminatórias de pessoas não deficientes que não acreditam na sua capacidade.

Muito se discute sobre a inclusão de deficientes intelectuais nas escolas, mas faltam ações que os auxiliam na transição para a vida adulta, garantindo-lhes condições dignas de participação social (Angonese et al., 2015). Ademais, é importante o estreitamento das relações entre as instituições profissionalizantes e as empresas contratantes, para que aquelas auxiliem estas (Pereira-Silva e Furtado, 2012).





Na Tabela 4 e a Figura 3, é possível notar que a linha dos vínculos de trabalho das pessoas reabilitadas sofreu uma perda de posição ao longo do período, passando de 3º lugar em 2010 para 5º lugar em 2018, ficando apenas acima da deficiência múltipla.

Silva (2019b) expõe que para entrar no Programa de Reabilitação Profissional há uma longa lista de espera. Em seu estudo há relatos que evidenciam que os beneficiários do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) demoram anos para conseguir uma vaga, sendo, às vezes, necessário acessar o Judiciário para ter acesso efetivo. É defendida a ideia de que o serviço de reabilitação profissional do Brasil está sucateado, situação que se agrava em decorrências das crises econômicas e políticas sofridas pelo país. Dessa forma, o Programa de Reabilitação Profissional não leva em conta as necessidades da pessoa de forma integral, não atendendo de forma satisfatória o segurado. O objetivo é simplesmente que o trabalhador retorne ao mercado de trabalho, voltando a ser contribuinte da Previdência Social e reduzindo os custos da concessão de benefícios.

Tanto na pesquisa de Soares e Wagner (2012) como na de Silva (2019b), há relatos que demonstram o medo que os reabilitados têm em relação à demissão. Há muitos fatores psicológicos envolvidos, sendo que a maioria das pessoas reabilitadas ficam com a autoestima baixa por não poderem mais exercer sua antiga função laboral, e com receio tanto de não serem aceitos na nova função, como de sofrerem preconceitos e discriminação por parte dos colegas de trabalho. A empresa tem o direito de não aceitar o reabilitado na nova função, alegando meramente que ele não possui habilidade satisfatória para tal atividade e demiti-lo, o que é recorrente.

Silva (2019b) expõe o temor que os reabilitados têm em usufruir da Lei de Cotas, sendo que alguns relatam que deveria haver uma cota somente para reabilitados, enquanto outros se preocupam com a questão do valor do salário, no sentido de entender que uma PCD que recebe um salário baixo tem maior chance de ter acesso à cota do que outra com salário alto.

No que tange às deficiências física e auditiva, apesar de terem se mantido em 1º e 2º lugar, respectivamente, durante todo o período, se analisada a representatividade dos vínculos de trabalho percebe-se que houve diminuição, como demonstram a Tabela 5 e a Figura 4.

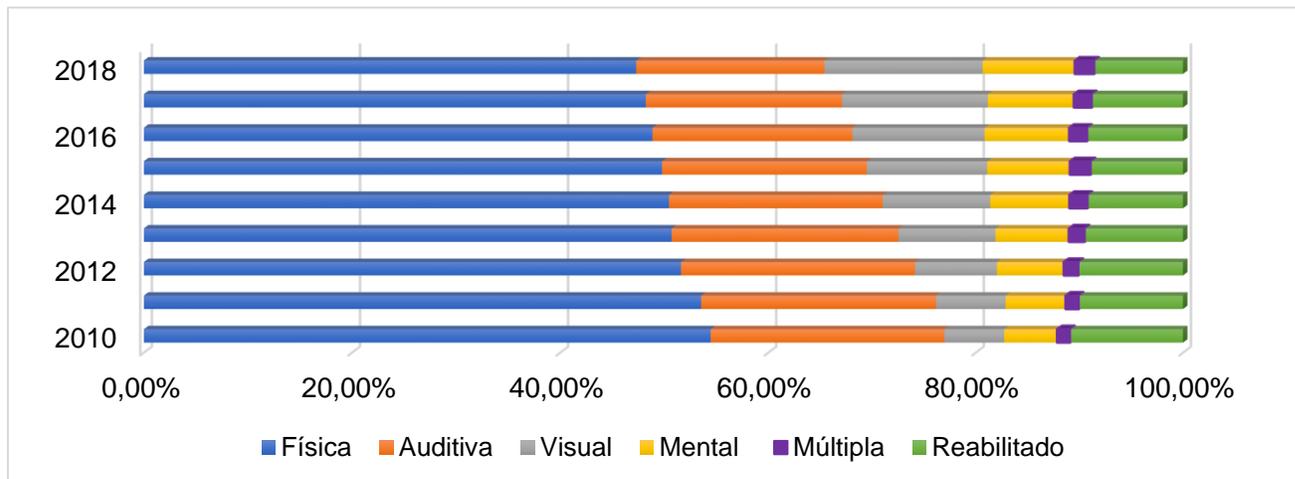


Tabela 5. Representatividade dos vínculos de trabalho por tipo de deficiência

Ano	Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	Reabilitado
2010	54,47%	22,49%	5,79%	5,10%	1,26%	10,90%
2011	53,55%	22,62%	6,72%	5,78%	1,27%	10,05%
2012	51,61%	22,52%	7,91%	6,45%	1,42%	10,09%
2013	50,72%	21,82%	9,36%	7,08%	1,53%	9,48%
2014	50,46%	20,55%	10,38%	7,64%	1,76%	9,20%
2015	49,79%	19,69%	11,63%	7,97%	2,01%	8,90%
2016	48,88%	19,21%	12,77%	8,16%	1,74%	9,24%
2017	48,23%	18,85%	14,08%	8,31%	1,73%	8,79%
2018	47,32%	18,08%	15,27%	8,89%	1,88%	8,56%

Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Figura 4. Representatividade dos vínculos de trabalho por tipo de deficiência



Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Em relação à deficiência física, a principal barreira para a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho diz respeito à dificuldade que os deficientes físicos enfrentam para se locomoverem devido à falta de infraestrutura acessível das vias e dos transportes públicos e dos prédios. A acessibilidade é entendida como a forma de inclusão primordial para esse tipo de deficiência

Na pesquisa de Neves-Silva et al. (2015) é relatado sobre a falta de acessibilidade urbana – o que dificulta a chegada da PCD no local de trabalho – e de empatia das pessoas. São transportes públicos e vias urbanas não acessíveis e pessoas sem paciência que não estão dispostas a ajudar. Depois de todo esse desafio diário, muitos





chegam em um ambiente de trabalho não adaptado. Há relatos de pessoas que precisam desistir da oportunidade de trabalho em função de um ambiente não adaptado.

Leite (2019) também traz relatos em relação à falta de acessibilidade: uma pessoa com mobilidade reduzida passou em uma entrevista, mas não conseguiu o emprego pois o banheiro da empresa não era acessível e, devido a questões estruturais do prédio, não tinha como ser reformado; um cadeirante foi fazer uma entrevista e, quando chegou na empresa, lhe disseram que ele não se encaixava no perfil pois a empresa não tinha acessibilidade. Na pesquisa de Machado et al. (2014), mais de 76% dos deficientes físicos entrevistados afirmaram que a principal dificuldade para a sua inclusão no mercado de trabalho é a falta de acessibilidade.

No que diz respeito à deficiência auditiva, o maior obstáculo para a inserção no mercado de trabalho está relacionado com a falta de entendimento comunicativo entre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e o Português.

De acordo com Pereira (2014), uma das principais barreiras para a inclusão da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho começa na educação básica, uma vez que, pelo fato de não haver pessoa que possa intermediar a comunicação entre português e Libras, as crianças com essa deficiência são tratadas como se não tivessem capacidade de compreender o conteúdo e, assim, são progredidas de ano sem terem a oportunidade de aprender, o que prejudica, no futuro, a inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho. É exposto que pessoas com esse tipo de deficiência têm capacidade para trabalhar em diversas funções, mas é preciso haver um treinamento entre as pessoas envolvidas para que haja a comunicação entre o português e a libras.

Na pesquisa de Santos et al. (2013) foi entendido que a disponibilização de intérpretes de português Libras ou a promoção de cursos empresariais em Libras para ouvintes é fundamental para a inclusão de deficientes auditivos no mercado de trabalho, já que sem ter acesso à comunicação adequada, a pessoa não consegue interagir com os outros funcionários e não compreende o que está ocorrendo no ambiente organizacional. É defendida a ideia de que é necessário a empresa passar por um processo transformador de comunicação para que a pessoa com deficiência auditiva seja incluída. No entanto, das 11 organizações entrevistadas, apenas uma tem intérprete em





tempo integral que acompanha o deficiente auditivo e em outras duas há a presença de interpretes em palestras, treinamentos, reuniões e outros eventos

O estudo de Cruzzeta (2012) também revelou a importância da comunicação para inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho, já que todos precisam aprender uma nova forma de se comunicar. O deficiente auditivo entrevistado revelou que tem muitas dificuldades, principalmente no que se refere à comunicação com os ouvintes.

Ainda analisando a Tabela 5 e a Figura 4, é possível notar que a deficiência visual teve sua representatividade bastante aumentada ao longo do período. Isso pode ficar mais claro quando se verifica o percentual de crescimento dos vínculos de trabalho de cada deficiência, como demonstrado na Tabela 6 e Figura 5. É importante destacar que na Figura 5 o eixo das abcissas representa o percentual médio de crescimento dos vínculos de trabalho das pessoas com deficiência.

Tabela 6. Índice de crescimento dos vínculos de trabalho por tipo de deficiência

Ano	Vínculos pessoas com deficiência	Reabilitad					o
		Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	
2010	306.013	166.690	68.819	17.710	15.606	3.845	33.343
2011	325.291	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704
2012	330.296	170.468	74.385	26.119	21.317	4.696	33.311
2013	357.797	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928
2014	381.322	192.432	78.370	39.580	29.132	6.708	35.100
2015	403.255	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907
2016	418.521	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684
2017	441.339	212.878	83.196	62.135	36.661	7.657	38.812
2018	486.756	230.345	87.992	74.314	43.292	9.162	41.651
Índice de crescimento	59,06%	38,19%	27,86%	319,62%	177,41%	138,28%	24,92%





Fonte: RAIS (2010 – 2018)

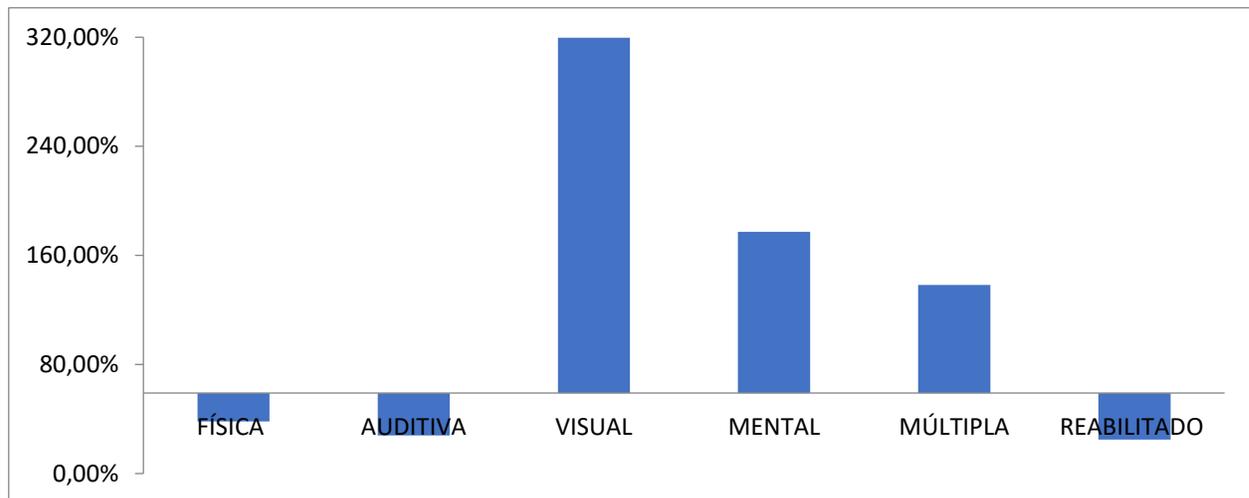


Figura 5. Índice de crescimento dos vínculos de trabalho por tipo de deficiência

Fonte: RAIS (2010 – 2018)

Os vínculos de trabalho das pessoas com deficiência aumentaram em 59,06% entre os anos 2010 e 2018. Os vínculos de trabalho das deficiências física, auditiva e reabilitado tiveram um percentual de crescimento menor do que o percentual médio de crescimento, isto é, do que 59,06%. Já as deficiências visual, mental e múltipla tiveram um acréscimo maior que o geral, sendo o maior destaque a visual, que cresceu 319,62% durante o período

O avanço tecnológico tem contribuído para a qualidade de vida das pessoas com problemas na visão, aumentando sua representatividade no mercado de trabalho. Segundo Almeida et al. (2017) e Cecolim et al. (2014), com o auxílio da tecnologia, pessoas com deficiência visual podem utilizar computadores e celulares igual a pessoa sem problemas de visão. Há diversos aparatos tecnológicos – como ampliadores de telas, leitores de tela com síntese de voz, teclado e impressoras Braille – que auxiliam o cotidiano dos deficientes visuais. Assim, as tecnologias digitais contribuem para o processo de inclusão de deficientes visuais, uma vez que torna possível a sua interação com o mundo digitalizado, mitigando as barreiras no meio laboral.

Na pesquisa de Cecolim et al. (2014) todos os deficientes visuais responderam que utilizam computadores, e que 60% dos entrevistados responderam que a tecnologia contribui para sua acessibilidade em tudo que fazem e 40% citaram a contribuição na





interação com a sociedade. Com apoio da tecnologia, pessoas com deficiência visual podem colocar em prática suas habilidades e potencialidades dentro do mercado de trabalho.

No entanto, mesmo com esse aumento de representatividade, os deficientes visuais ainda sofrem muito com preconceito, estigmas e desconhecimento por parte da sociedade no que tange a aparatos tecnológicos de auxílio, sendo esses os principais aspectos desafiadores para a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Na pesquisa de Almeida et al. (2017) foi relatado que a sociedade desconhece tecnologias como leitores de tela que atuam como auxiliares para deficientes visuais.

No estudo de Leite (2019) foi relatado por um deficiente visual que empresas têm receio de contratar pessoas com cegueira total, não acreditando muito na capacidade de pessoas com esse tipo de deficiência e preferindo deficiências mais leves, que não precisam de muita modificação por parte da empresa. Esse relato pode ser confirmado pelas pesquisas de Becker (2019) e de Neves-Silva et al. (2015), que expõem a preferência das empresas em contratar pessoas com deficiências leves.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os dados da RAIS, pode-se concluir que entre os anos de 2010 e 2018, apesar dos vínculos de trabalho das PCD terem apresentado crescimento constante, a representatividade destas no mercado formal de trabalho ainda é baixa. Embora, teoricamente, o Brasil conte com um aparato legal de inclusão – Constituição de 1988, Lei de Cotas de 1991 e Lei de Inclusão de 2015, na prática, é notável que as políticas públicas não são tão eficientes. Além da falta de zelo do governo com essa minoria, entende-se que a maior parte das empresas estão preocupadas somente em inserir as PCD dentro das organizações para cumprir a Lei de Cotas, o que é muito diferente do processo de inclusão - quando uma pessoa é inserida dentro de uma empresa, ela precisa se adequar aos processos pré-estabelecidos; já quando uma pessoa é incluída em uma organização, a própria instituição faz mudanças para recebê-





la de acordo com as suas necessidades específicas. A mera inserção não floresce o sentimento de pertencimento nas PCD, o que tem como consequência uma grande rotatividade destas pessoas no mundo corporativo. É percebido que o governo e as organizações valorizam mais a deficiência do que a própria pessoa de maneira integral. As PCD são as que mais sofrem, enfrentando muitas barreiras em busca de um labor digno. O Estado, devido a ineficiência das suas próprias políticas públicas, precisa conceder cada vez mais benefícios sociais. E o mundo corporativo, pela falta de reconhecimento da pessoa humana, tem perdas no que tange a vantagens competitivas relacionadas à inclusão de diversidades, como por exemplo, as inovações, tão apreciadas na atual “Sociedade do Conhecimento e Informação”.

## REFERÊNCIAS

Angonese, L. S.; Boueri I. Z.; Schmidt, A. 2015. O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 23-34.

Almeida, A. A.; Mazzafera, B. L.; Rolim A. T. 2017. O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*. 12 (4): 506 – 515.

Barbieri, U. F. 2014. O Capital humano e intelectual das organizações; as mensurações da gestão do conhecimento e do capital intelectual. P. 19 – 27. In Barbieri, U. F. *Gestão de Pessoas nas Organizações: o talento humano na sociedade da informação*. 1ª Edição. Editora Atlas S.A. São Paulo, São Paulo, Brasil.

Becker, K. L. 2019. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. *Estudos Econômicos*. 49(1): 39-64.

Cecolim, A.; Carvalho, A. C.; Jardim C. O.; Lobo L. F.; Ferreira, M. F.; Neto M. S. J.; Almeida, R.; Tozo V. P.; Cordeiro J. C. 2014. A tecnologia da informação como suporte na inclusão digital aos deficientes visuais. *Temas em Administração, Diversos olhares*. 6 (1): 17 – 23.

Cruzzeta, F. 2012. Trabalho de conclusão de curso. A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho: um estudo de caso. Universidade da região de Joinville. Joinville, Santa Catarina, Brasil.





Ferreira, Victor Cláudio Paradela; Santos, Antônio Raimundo dos; Nasser, José Eduardo; Johann, Maria Elisabeth Pupe. 2017. *Gestão de Pessoas na Sociedade do Conhecimento*, 2ª edição. FGV Editora. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

Leite, Fernanda Menezes. 2019. *Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão*. Tese de Mestrado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

Lorenzo, S. M.; Silva, N. R. 2017. *Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos*. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3): 345-360.

*Machado, J. R.; Franco, C.; Munhão E.E; Faria S. M. 2014. A pessoas com deficiência física e o mercado de trabalho: estudo empírico no município de Tangará da Serra – MT, dos afiliados da ASTANDEF e empresas inseridas no regime de cotas conforme a lei 8.213/91. Revista UNEMAT de Contabilidade. 3 (5): 131-158.*

Neves-Silva, P.; Prais, F. G.; Silveira, A. M. 2015. *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte*. *Ciência & Saúde Coletiva*. 20(8): 2549-2558.

Paiva, J. C. M.; Bendassolli P. F.; Torres, C. C. 2015. *Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências*. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. 15 (1): 218 – 239.

Pereira, V. N. A. 2014. *Trabalho de conclusão de curso. Inclusão do surdo no mercado de trabalho*. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, Paraíba, Brasil.

Pereira-Silva, N. L.; Furtado, A. V. 2012. *Inclusão no trabalho: A vivência de pessoas com deficiência intelectual*. *Interação em Psicologia*. 16(1): 95-100.

Pereira-Silva N. L.; Furtado A. V.; Andrade, J. F. C. M. 2018. *A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual*. *Temas em Psicologia*. 26(2): 1003-1016.

Quiles, R. E. S. 2012. *A surdocegueira e o mercado de trabalho: desafios e perspectivas*. In: VII encontro da associação brasileira de pesquisadores em educação especial, 2013, Londrina, Paraná, Brasil. Anais p. 2002-2012.

Ramos, A.C. 2016. *Curso de Direitos Humanos*. 3ª edição. Editora Saraiva. São Paulo, São Paulo, Brasil.

Santos, J.C., Freitas, M. N. C. 2018. *Reinserção Profissional: o trabalho após a aquisição de uma deficiência*. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. 70 (3): 184-197.





Santos, L. R. 2016. Minha empresa precisa incluir. E agora? 1ª edição. Editora Biblioteca 24Horas. São Paulo, São Paulo, Brasil.

Santos, T. M.; Vieira, L. C.; Faria, C. A. 2013. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. Psicologia: teoria e prática, 15(2), 92-103.

Silva, A.O. 2019a. Trabalho de conclusão de curso. Pessoas com Deficiência em Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação: Obrigoriedade ou Inclusão? Universidade Federal de Santa Catarina. Araranguá, Santa Catarina, Brasil.

Silva, M. J. S. F. 2019b. Reabilitação profissional e práticas Intersectoriais. Tese. Universidade de São Paulo. São Paulo, São Paulo, Brasil.

Soares L.V., Wagner L.C.2012. Reabilitação profissional: vivências de funcionários com limitações físicas e psicossociais em um hospital universitário. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 10(2):49-55.

