

Inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho: ficção ou realidade?*

Inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market: fiction or reality?

Francisco Gelinski Júnior**

Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski***

Resumo: Este artigo tem o objetivo de analisar o estado atual da inclusão da pessoa com deficiência (PcD) ao mercado de trabalho brasileiro, verificando como essa inclusão ocorre e se a mesma possui caráter *tokenista*. Para tanto, inicialmente foi realizada uma breve descrição do que se constitui a deficiência, como a mesma é caracterizada de acordo com o marco legal, os principais dados demográficos foram exibidos, foi demonstrado o atual estado da PcD no que diz respeito ao mercado de trabalho, e por fim foram analisados os principais fatores que auxiliam ou comprometem a inclusão da PcD ao mercado de trabalho. Nesse sentido, o presente artigo exploratório foi executado utilizando os procedimentos de revisão bibliográfica e pesquisa documental. As PcD constituem quase 10% da população, e deste grupo menos de 30% estão dentro do mercado de trabalho, sendo a maioria informais ou desalentados (menos de 25% ocupados e cerca de 70% estão na informalidade). Aproximadamente 70% das PcD não possuem instrução, recebem em média dois terços do salário médio das pessoas sem deficiência (PsD), e são quase inexistentes em cargos de chefia, não chegando a 0,5% desses. Das PcD que estão em idade escolar, cerca de 90% estão no sistema educacional, porém apresentam quase 20 vezes mais incidência de analfabetismo se comparadas aos seus pares. De maneira resumida, este trabalho demonstra que, a despeito de alguns aprimoramentos nas últimas décadas, a PcD ainda constitui um segmento populacional invisível no Brasil, seja na sociedade como um todo, ou no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão; PcD; Mercado de trabalho.

Abstract: This article aims to analyze the current state of inclusion of people with disabilities (PwD) in the Brazilian labor market, examining how this inclusion occurs and whether it is tokenistic in nature. To this end, the study begins with a brief description of what constitutes disability, how it is defined under legal frameworks, and key demographic data. It then presents the current status of PwD in the labor market and analyzes the main factors that either facilitate or hinder their inclusion. This exploratory study was conducted using bibliographic review and documentary research methods. PwD make up nearly 10% of the population, yet less than 30% of this group is part of the labor market—with most being informally employed or discouraged workers (fewer than 25% are formally employed, and about 70% work informally). Approximately 70% of PwD have no formal education, earn on average two-thirds of the salary of people without disabilities (PwoD), and are nearly absent from leadership roles, accounting for less than 0.5% of such positions. Among PwD of school age, around 90% are enrolled in the education system, yet they experience illiteracy rates nearly 20 times higher than their peers. In summary, this study demonstrates that, despite some progress in recent decades, PwD remain an invisible segment of the population in Brazil—both in society at large and in the labor market.

Keywords: Inclusion; PwD (People with Disabilities); Labor market.

Classificação JEL: J14; J15; J71; Z18

*Submissão: 26/05/2025 | Aprovação: 06/07/2025 | Publicação: 18/09/2025 | DOI: [10.54805/RCE.2527-1180.v9.e09002](https://doi.org/10.54805/RCE.2527-1180.v9.e09002)

**Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) | E-mail: fgelinskjr@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0657-1503>

***Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) | E-mail: carmen.gelinski@ufsc.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2831-9588>

1 Introdução

Com mais de 210 milhões de habitantes, o Brasil é um país de dimensões continentais que, por conta disso, apresenta grande diversidade em sua composição de sua população. Reflexo disso é a própria composição do mercado de trabalho brasileiro, o qual, entretanto, não representa um retrato fiel quanto à representatividade de gênero, raça, orientação sexual e das pessoas com deficiência (PcD). Os movimentos da sociedade civil organizada têm tentado melhorar o quadro da inclusão de minorias no mercado de trabalho brasileiro ao longo das últimas décadas. As mulheres, os pretos, pardos, indígenas, e os integrantes da comunidade LGBT tem conseguido algumas vitórias em sua inclusão no mercado de trabalho.

No caso das PcD, o Brasil, seguindo preceitos internacionais, contempla, desde fins dos anos 80, uma série de normas e leis que estabelecem e orientam critérios para a inclusão, dentre elas sendo a mais representativa a “Lei de Cotas”. A mesma determina que empresas com mais de 100 empregados devam ter de 2 a 5% do seu corpo funcional preenchido por pessoas com deficiência. Apesar disso, esse grupo aparentemente tem permanecido invisível, tanto nas estatísticas oficiais quanto em cargos relevantes no mercado de trabalho.

A inclusão da PcD não é tema novo nas ciências sociais, e vários estudos discutem a temática no Brasil há algumas décadas. No entanto, o tema conta com escassa disponibilidade de dados, os quais passaram a ter um incremento na sua coleta e divulgação somente depois da segunda metade da década de 2010 e, em especial, a partir de 2020. Destaques nesse sentido são dados à Política Nacional de Saúde (PNS) de 2019 e à Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios (PNAD) de 2022, divulgada em 2024.

Nessa direção, e a partir dessas bases de dados, este artigo discute até que ponto a inclusão das pessoas com deficiência tem sido efetiva. Para isso, busca traçar um panorama do estado de sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro, na tentativa de elucidar alguns questionamentos: Quem é a PcD no Brasil? Como ela se insere no mercado de trabalho? Quais os níveis e formas de inclusão dessa população nas atividades produtivas? E, por fim, quais os fatores que dificultam ou reduzem a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

2 O que é a deficiência, e qual sua caracterização de acordo com a legislação

Conforme destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a pré-história os humanos trataram de forma diferente os membros mais vulneráveis, que dependeriam de ajuda para obter alimento, abrigo e segurança. Essa realidade foi observada com maior ou menor intensidade ao longo da história e, nas palavras de Silva (1987), só passou a ser alterada de forma definitiva a partir de meados do século XX, com os movimentos pela integração, e posteriormente aos anos 90, a inclusão.

A deficiência já foi considerada maldição, castigo dos deuses, sinal de falha gravíssima de caráter, punição por alguma falta que a pessoa ou seus pais cometeram no passado (...) Muitas vezes, as pessoas não sabem como se referir à condição da Deficiência e usam palavras como “problema” ou “defeito”: “Ela tem problema nas pernas” ou “O bebê nasceu com um defeito”. Aham que vão causar constrangimento se utilizarem o termo correto - “Deficiência” e utilizam expressões como “necessidades específicas” ou ignoram a condição de deficiência, fazendo de conta que não estão vendo. (OIT, 2020, p. 25-26).

Há basicamente dois modelos para caracterizar/conceituar a deficiência: o modelo médico e o modelo social. O modelo médico, atualmente suplantado pelo modelo social, entende que a deficiência é um fenômeno biológico do corpo da PcD. A ultrapassada expressão “portador de deficiência” é oriunda dessa forma de compreender a deficiência. De acordo com a OIT (2020), esse modelo, nascido na primeira metade do século XX, interpreta a deficiência como uma incapacidade a ser superada. Essa concepção entende que, dada a limitação física, sensorial ou mental do indivíduo, o mesmo deveria ser tratado e reabilitado. As limitações funcionais estariam, portanto, no indivíduo, sendo totalmente desconsideradas as condições do contexto social. Por sua vez, quanto ao modelo social, o mesmo tem por premissa básica a compreensão da deficiência não como sendo uma característica intrínseca ao indivíduo, mas sim uma consequência das:

(...) barreiras da sociedade (escola, empresa etc.) que impedem o desenvolvimento das pessoas e sua inserção social (inclusão escolar, inclusão profissional etc.). Essas barreiras se manifestam por meio de: seus ambientes restritivos; suas políticas discriminatórias e suas atitudes preconceituosas que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças; seus discutíveis padrões de normalidade; seus objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico; seus pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria aparentemente homogênea; sua quase total desinformação sobre necessidades especiais e sobre direitos das pessoas que possuem essas necessidades; suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana (escolas, empresas, locais de lazer, transportes coletivos etc.). (Sasaki, 2002, p. 6).

Em texto anterior, Sasaki (1999, p. 45) já havia afirmado com relação ao paradigma que caberia “à sociedade eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com necessidades especiais possam ter acesso aos serviços, lugares informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.” Ambas as citações deixam claro que dentro desse novo paradigma, a ênfase recai muito mais no contexto social em que o indivíduo está inserido do que na condição individual do mesmo.

Para a OIT (2020), o paradigma do modelo social inclui fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, sem, entretanto, negar a

importância da reabilitação e dos tratamentos da área da saúde, como a fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia, etc. Portanto, haveria a manutenção dos aspectos importantes do modelo médico, sem enxergar, entretanto, a deficiência como algo que tenha que ser superado, e em especial, não uma luta individual, mas coletiva.

Portanto a partir dessa mudança de paradigma, o aspecto individual passa a adquirir um papel secundário, tendo em vista que o mesmo só tem relevância frente ao meio social inserido. Uma forma de compreender isso seria imaginar uma pessoa surda ou cadeirante trabalhando de forma colaborativa em um documento de texto online com outros indivíduos. Nesse cenário hipotético, a condição da PcD é irrelevante, afinal não é necessário ouvir ou andar para esse trabalho. Aqui a deficiência se torna negativa e passível de preconceito para a sociedade quando as barreiras de acessibilidade aparecem, como por exemplo, imprimir esse documento no andar de cima ou conversar com alguém sem a presença de um intérprete de libras (língua brasileira de sinais). A situação acima ilustra que não é a deficiência, enquanto característica da pessoa que impõe dificuldades, mas sim o seu ambiente. Outros exemplos poderiam ser trazidos, e todos apontariam para o fato de que, dadas as devidas proporções, sob a ótica do paradigma da inclusão, quando o ambiente é adaptado e existe a acessibilidade¹, todos podem desfrutar e participar dos serviços que a sociedade oferece.

Em termos da legislação, há um conjunto de normas, leis e regulamentos que definem a deficiência. Estes elementos são essenciais para mais tarde entender os mecanismos indispensáveis para a inserção das PcD ao mercado de trabalho. O primeiro documento oficial foi o Decreto nº 3.298/1999.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei Nº 7.853, de 20 de outubro de 1989 que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolidou as normas de proteção e deu outras providências. No artigo 3º deste Decreto, a deficiência é considerada como toda perda ou anomalia de estrutura ou função fisiológica, psicológica e/ou anatômica que gere desvio no padrão considerado normal para o desempenho de atividades. (Monteiro et al., 2011, p. 460).

De acordo com Monteiro et al. (2011), o decreto classifica a deficiência em cinco categorias: física, auditiva, visual, mental e múltipla, as quais seriam mantidas no Artigo 5º do Decreto 5.296/2004. Esse decreto regulamentou a Lei 10.048 e a Lei 10.098. Segundo a autora, a primeira determina a prioridade de atendimento a PcD e a segunda estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência. De maneira sucinta, as cinco categorias descritas no Decreto 3.298 estão expostas no Quadro 1, extraído de Garcia (2014).

Quadro 1 – Tipos de deficiência de acordo com o Decreto 3.298/1999.

<p>a) Deficiência física: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) 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 60º; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.</p> <p>d) Deficiência mental: 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: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho.</p> <p>e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.</p>
--

Fonte: Extraído de Garcia (2014), p. 173

O DIEESE (2022, p. 6) considera a Lei nº 13.146/2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, LBI, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, como um último marco fundamental para a caracterização das PcD. Salienta que a intenção dessa lei seria:

(...) redefinir o conceito de deficiente, avançando em direção a um conceito mais dinâmico, não somente limitado ao definido pela legislação anterior, apesar de manter o reconhecimento sobre as limitações funcionais previamente descritas, colocando a deficiência como um aspecto relacionado à dificuldade ou impedimento para o acesso e exercícios de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas.

1 Condição de possibilidade para a transposição de entraves que representem barreiras para a participação efetiva dos indivíduos nos diferentes âmbitos da sociedade.

O Artigo 2º dessa Lei, reza:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

3 Demografia das PcD

O maior desafio para dimensionar a população com deficiência de um país é a falta de critérios técnicos globais para a sua mensuração. De acordo com *World Health Organization* (2012), os censos demográficos costumam ser as fontes mais confiáveis de dados com relação a este grupo populacional, entretanto, não é incomum que pesquisas apontem dados conflitantes.

A deficiência, uma complexa experiência multidimensional, impõe inúmeros desafios de mensuração. As abordagens para mensurar a deficiência variam entre os diferentes países e influenciam os resultados. As medidas operacionais de deficiência variam de acordo com o objetivo e a aplicação dos dados, a concepção de deficiência, os aspectos da deficiência que se examina – deficiências, limitações para realizar certas atividades, restrições para participar de atividades, problemas de saúde relacionados, fatores ambientais – as definições, os tipos de questões levantadas, as fontes de informação, os métodos de coleta de dados, e as expectativas de funcionamento (*World Health Organization*, 2012, p. 21).

Para Garcia (2014), essas discrepâncias podem estar condicionadas pelas diferentes formas de mensurar, entender a deficiência e também pelo fato de ser uma informação autodeclarada – não decorrente de análise do recenseador. De acordo com Garcia, no Brasil, o critério utilizado para a implementação das questões relativas à deficiência no censo de 2010 foi a CIF². Essas questões, suscitam as noções de impedimento, deficiência e incapacidade, causando implicações na compreensão da inserção deste segmento populacional no mercado de trabalho. Por exemplo a pergunta: “Tem dificuldade permanente de ouvir?”, apresenta quatro variações de resposta. Frente aos extremos e distanciamentos nas possibilidades ao se responder, desconsidera-se a relevância da ponderação quando se estuda os fatores que contribuem e impedem a inclusão da PcD no mercado de trabalho.

Para *World Health Organization* (2012, p. 24) os tipos de perguntas e as fontes de dados podem afetar as estimativas. O tipo de pesquisa e o seu objetivo pode condicionar o modo como as pessoas respondem e, por isso, estudos relatam diferenças na incidência entre os aspectos auto-relatados e mensurados da deficiência. Os avanços mais significativos dos últimos anos quanto à caracterização das pessoas com deficiência no Brasil são os dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, publicada em 2020, e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNAD) que, na sua edição de 2022 (divulgada em 2024), incluiu uma seção específica sobre PcD.

Vale destacar que cada uma dessas pesquisas tem um determinado foco. A PNS tem por objetivo “(...) produzir, para o país, dados sobre a situação de saúde e os estilos de vida da população brasileira. Visa também obter informações sobre a atenção à saúde, no que se refere ao acesso e uso dos serviços de saúde, à continuidade dos cuidados e ao financiamento da assistência de saúde” (IBGE, 2019, p.1) Por sua vez, a PNAD “(...) visa produzir indicadores para acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, a médio e longo prazos, da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo e desenvolvimento socioeconômico do País” (IBGE, 2022, p.1). Mesmo que cada uma delas tenha objetivos e metodologias diferentes, ambas têm critérios semelhantes para a definição dos domínios e dificuldades funcionais que caracterizam a condição de deficiência (Quadro 2).

Quadro 2 – Domínios funcionais e dificuldades (PNS 2019 / PNAD 2022).

<p>PNS 2019 – Enxergar, ouvir, andar, cognição, autocuidado e comunicação:</p> <p>1 – Não consegue de modo algum</p> <p>2 – Muita dificuldade</p> <p>3 – Alguma dificuldade</p> <p>4 – Nenhuma dificuldade</p> <p>PNAD 2022 – Enxergar, ouvir, andar ou subir degraus, funcionamento dos membros superiores, cognição, autocuidado e comunicação:</p> <p>1 – Tem (dificuldade), não consegue de modo algum</p> <p>2 – Tem muita dificuldade</p> <p>3 – Tem alguma dificuldade</p> <p>4 – Não tem dificuldade</p>
--

Fonte: Elaboração própria com base em PNS (2019), p. 28 e PNAD (2022), p. 7.

2 A CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde) é uma ferramenta da Organização Mundial da Saúde (OMS) que visa descrever e medir a saúde e a funcionalidade das pessoas de maneira ampla. Ela não se limita a avaliar doenças ou deficiências, mas também leva em conta as capacidades, atividades realizadas e a participação social, além dos fatores ambientais e pessoais que influenciam a vida do indivíduo. A CIF propõe uma visão integrada e inclusiva da deficiência, focando no funcionamento e na participação plena da pessoa na sociedade.

Portanto, os domínios funcionais utilizados nas pesquisas são semelhantes, e a partir delas, tanto a PNS 2019 quanto a PNAD 2022 consideram como PcD o indivíduo que se encaixe nos dois graus iniciais de dificuldade, isto é, são consideradas deficientes as pessoas que afirmam não conseguir de modo algum ou conseguir com grande dificuldade realizar a atividade ligada ao respectivo domínio funcional. Para fins da caracterização do perfil demográfico das PcD, serão utilizados dados da PNAD de 2022 por serem mais recentes, entretanto, em certos momentos serão resgatados alguns dados da PNS/2019. De acordo com a PNAD, 18,6 milhões de brasileiros, ou 8,4% da população, têm ao menos uma deficiência. Em termos regionais, as pessoas com deficiência são observadas com incidência relativamente homogênea no total da população (8,2% na Região Sudeste, 8,8% na região Sul, 8,4% na região Norte e 8,6% na região Centro Oeste) com exceção da região Nordeste, onde representam 10,3% da população.

Em termos de faixa etária, de acordo com a PNAD de 2019, 3,2% das crianças são caracterizadas como PcD, percentual que cresce significativamente à medida que aumenta a faixa etária, chegando a mais de um quinto das pessoas da terceira idade (acima de 60 anos) (Gráfico 1). A representação gráfica da proporção de pessoas com deficiência por faixas etárias permite observar que há uma certa aceleração a partir dos 40 anos, o que pode indicar a ocorrência de deficiência associada aos primeiros indícios de envelhecimento, como a perda de funções visuais, auditivas, motoras e intelectuais.

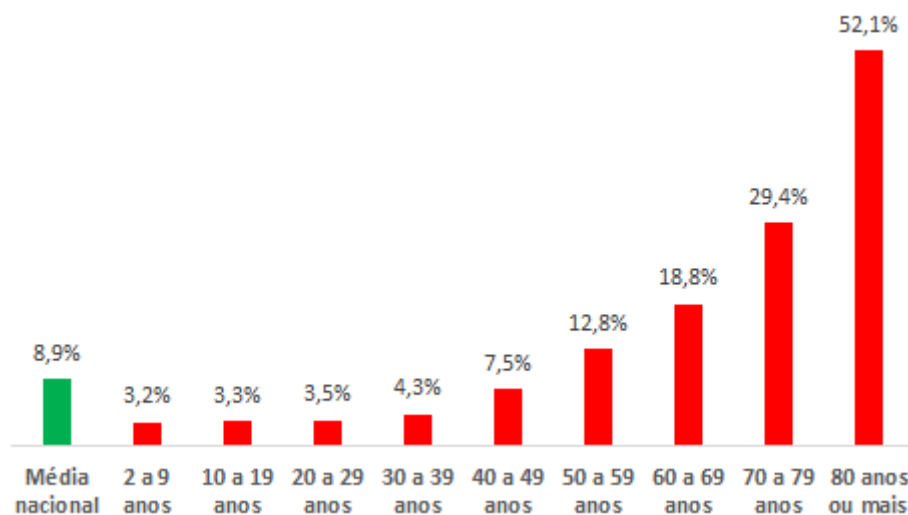


Gráfico 1 – Percentual de PcD por grupo etário.

Fonte: Elaboração própria a partir de PNAD (2022), p. 13.

Quanto à segmentação por e cor/raça e sexo, os dados da PNAD revelam uma maior incidência de deficiência entre pretos (9,5%) e pardos (8,9%) do que entre os brancos (8,7%). Por gênero, 10% das mulheres apresentam algum grau de deficiência em contraste com 7,7% dos homens. Portanto, nos quesitos cor/raça e sexo, conclui-se que há uma maior incidência de deficiência entre mulheres pretas e pardas. No outro extremo, há menor incidência entre homens brancos, pardos e por fim os negros, sendo esse último percentual ainda inferior ao de mulheres brancas. De acordo com a PNS 2019, a diferença acentuada entre mulheres e homens poderia se explicar em parte pela maior expectativa de vida ao nascer das mulheres do que a dos homens, ainda mais quando consideramos que a ocorrência de deficiência aumenta significativamente com a idade.

Tendo em vista que o objetivo principal deste trabalho é discutir acerca da inclusão das PcD no mercado de trabalho, será necessário especificar os tipos de deficiência mais prevalentes entre a população brasileira. A tabela 1 mostra a segmentação das pessoas com deficiência por tipo de deficiência. Nota-se que as deficiências mais representativas são a deficiência intelectual, a de membros inferiores e a deficiência visual.

Tabela 1 – Proporção de PcD em relação à população total, por tipo de deficiência.

Tipo de deficiência	% da população	Número de pessoas (milhões)
Deficiência visual	3,1	6,504
Deficiência auditiva	1,2	2,515
Deficienciados membros inferiores	3,4	7,078
Deficienciados membros superiores	2,3	4,601
Deficiência motora fina	1,4	2,833
Deficiência intelectual	3,8	7,794

Fonte: Elaboração própria com base em PNS (2019) e PNAD (2022).

Em termos educacionais, as taxas de escolarização estão muito próximas entre as PsD (Pessoas sem Deficiência) e as PcD, principalmente no segmento etário dos 6 aos 14 anos. Com dados da PNAD/2022, representados no gráfico 2 (página seguinte), é possível observar um retrato adverso, pois apesar da aparente taxa elevada de participação no sistema de ensino, não existe uma

preocupação com a inclusão de fato. Isso porque, as taxas de analfabetismo em nosso país, atualmente relativamente baixas, ao menos na população abaixo de 40 anos, se tornam muito maiores quando estamos nos referindo às pessoas com deficiência. Nota-se uma diferença média de 15,4 pontos percentuais, que apresenta 9,4 pontos percentuais de diferença como seu menor valor. A diferença se torna mais gritante no segmento etário dos 15 aos 29 anos, onde apesar de uma diferença em termos de pontos percentuais de 11,2, existe diferença absoluta de praticamente 20 vezes. Lembrando que aqui são indivíduos em plena idade escolar, os quais poderiam concluir o ensino médio e adentrar ao mercado de trabalho ou até mesmo no ensino superior. Entretanto, o que se observa é que, num universo onde meio por cento de PsD são analfabetos nesse grupo etário, quase 12% das PcD o são. Essa é uma diferença escabrosa considerando as taxas de participação no sistema escolar, o que demonstra uma participação quase que com enfoque puramente social, uma forma de *tokenismo*³ disfarçada de ensino.

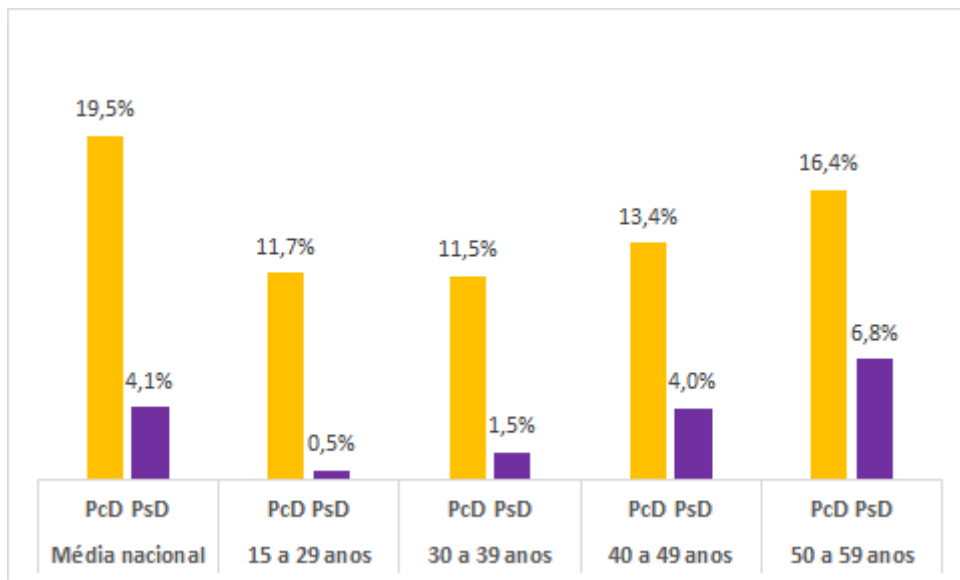


Gráfico 2 – Taxas de analfabetismo (PcD / PsD), por faixas etárias

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD (2022).

Esse retrato é ainda mais preocupante quando se analisam os dados sobre níveis de instrução da PNS de 2019. Como pode ser observado no Gráfico 3, a despeito dos avanços recentes na inclusão da PcD ao ensino fundamental e médio, mesmo com o analfabetismo podendo ser alto, o cenário agregado é desalentador. De acordo com a PNS 2019, este resultado poderia ser em parte explicado pela maior concentração de população sem instrução nas idades mais avançadas, onde também o fenômeno da deficiência se faz mais presente, como apontado anteriormente.

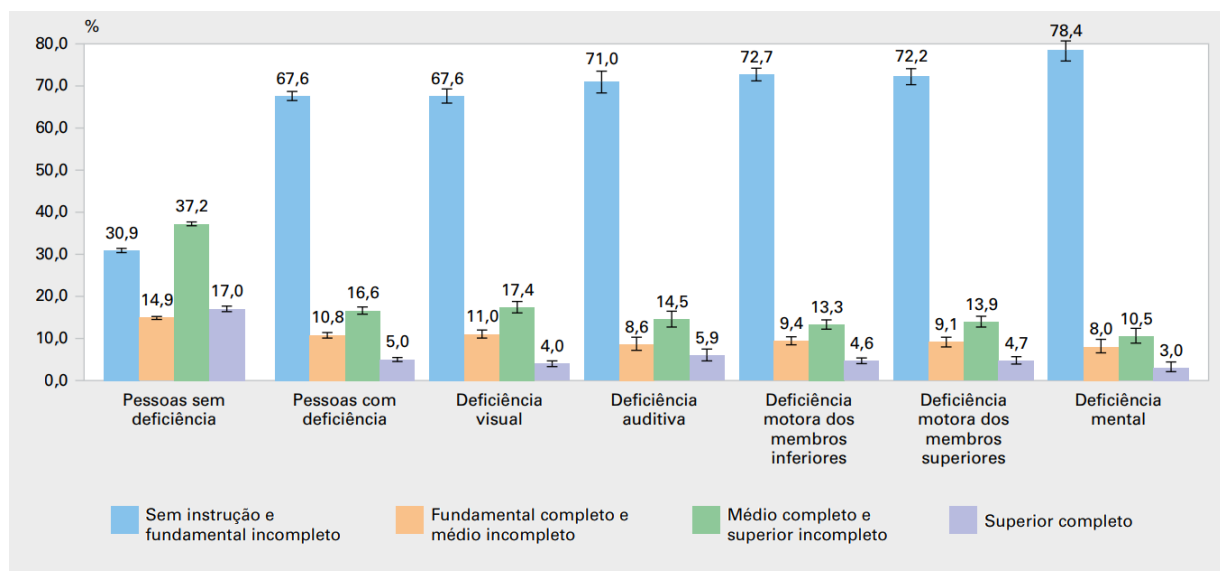


Gráfico 3 – Níveis de instrução de PsD e PcD e por tipos de deficiência.

Fonte: Extraído de PNS (2019)

Em suma, é possível constatar no que concerne às PcD, com relação a educação, que por mais que tenham ocorrido avanços recentes, estes não podem apagar séculos de invisibilidade. O país tem mais do que o dobro de PcD sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto quando comparados com as PsD. A situação se inverte quando se foca no segmento com ensino médio ou

3 Prática que envolve a inclusão de maneira simbólica ou superficial de indivíduos de grupos minoritários, na intenção de aparentar promover a igualdade.

superior incompleto, sendo o mesmo metade do percentual de pessoas sem deficiência. A situação é ainda mais agravada quando comparamos os percentuais relativos ao ensino superior completo com às PsD. Tais percentuais se mantêm relativamente próximos quando observados em separado para cada deficiência, o que prova que é uma questão estrutural generalizada, independente de possíveis limitações do indivíduo, e sim de falhas de políticas inclusivas para adaptar o ambiente educacional à PcD.

Considerando a existência de paralelo entre a educação e a colocação no mercado de trabalho, poderíamos esperar observar o dobro da ocorrência de informais, em decorrência de não completar o fundamental, um percentual próximo de subempregos em virtude das taxas de completude do fundamental, a metade de cargos intermediários em virtude do observado quanto ao ensino médio e um terço dos cargos de liderança considerando o observado quanto ao ensino superior. Porém será que de fato é esse o quadro a ser observado no mercado de trabalho? É o que será discutido a seguir.

4 Mercado de trabalho e deficiência

Por todo o apresentado até aqui, o retrato da sub-representação dessa população vai se desenhando cada vez mais. A despeito da melhoria na coleta e processamento de dados, e nos esforços inclusivos a partir do final do século XX, aqui ainda esta se tratando de uma população claramente invisível como alertou Silva (1987). Isso posto, é parte do esforço do aprimoramento das medidas inclusivas, entender o fenômeno da sub-representação da PcD no mercado de trabalho.

Pelo mundo, pessoas com deficiência são empresários e trabalhadores por conta própria, fazendeiros e operários, médicos e professores, assistentes de lojas e motoristas de ônibus, artistas e técnicos de computador. Quase todos os trabalhos podem ser realizados por alguém com deficiência, e no ambiente certo, a maioria das pessoas com deficiência pode ser produtiva. Mas como documentado por vários estudos, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, pessoas com deficiência em idade de trabalhar apresentam baixas taxas de empregabilidade e taxas muito mais altas de desemprego do que pessoas sem deficiências. Menores taxas de participação no mercado de trabalho são uma das principais vias através do qual a deficiência pode levar à pobreza. (*World Health Organization*, 2012, p. 243).

Em termos internacionais, de acordo com a *World Health Organization*, as pessoas com deficiência majoritariamente não trabalham e nem costumam procurar emprego, e, portanto, muitas vezes não são consideradas como integrantes da força de trabalho. A Tabela 2 mostra o percentual de pessoas ocupadas no mundo, por gênero, faixa etária, com deficiência e sem deficiência, em relação ao total de cada segmento.

Tabela 2 – Emprego das PcD pelo mundo, por tipo de renda dos países.

Indivíduos	Porcentagem					
	Países de baixa renda		Países de alta renda		Todos os países	
	Não deficiente	Deficiente	Não deficiente	Deficiente	Não deficiente	Deficiente
Homem	71.2	58.6*	53.7	36.4*	64.9	52.8*
Mulher	31.5	20.1*	28.4	19.6*	29.9	19.6*
18–49	58.8	42.9*	54.7	35.2*	57.6	41.2*
50–59	62.9	43.5*	57.0	32.7*	60.9	40.2*
Acima de 60	38.1	15.1*	11.2	3.9*	26.8	10.4*

Fonte: Extraído de *World Health Organization* (2012, p. 246)

Percebe-se que, tanto nos países de baixa quanto nos de alta renda, há uma participação menor das pessoas com deficiência, se comparadas às não deficientes. Também é possível constatar que os níveis de empregabilidade para as PcD são maiores nos países de renda baixa se comparados aos de alta renda. Essa realidade não é necessariamente reflexo do sucesso ou da falha das políticas públicas, mas talvez da dinâmica das economias dos países analisados. Isto é, os idosos deficientes de países ricos possivelmente não precisam mais trabalhar, contando com uma rede de amparo mais robusta, frente a mais de 4/5 dos homens deficientes de países pobres que se vem obrigados a trabalhar no que for possível, por falta de alternativa.

Essas análises remetem à perspectiva da equidade, no sentido de tratar o indivíduo na qualidade de suas limitações. Observam-se taxas menores de participação no mercado em países mais ricos não porque os mesmos falhem em suas políticas de emprego, mas por que somente trabalham aqueles que podem e desejam. Já nos países de baixa renda, mesmo indivíduos com limitações severas, e que deveriam contar com o amparo governamental, se veem obrigados a seguir trabalhando em ambientes insalubres, com dor e sem adaptações que favoreçam a inclusão de maneira adequada. No que se refere ao Brasil, há um contingente de pessoas com deficiência informalizadas muito maior do que aquele relativo aos que trabalham de maneira formal. Essa inserção precária remete ao trabalho por necessidade, diante da falta de políticas públicas de proteção social.

O contingente de pessoas com deficiência ocupadas era de 3,1 milhões, em 2010. Apesar de não comparáveis diretamente, ao relacionar esse número com os vínculos formais de pessoas com deficiência, descritos na Rais/ME para o mesmo ano (2010), que foi de 306 mil, pode-se perceber que existe a probabilidade da grande maioria

dos trabalhadores com deficiência estar inserida no mercado de trabalho como informais, em taxas provavelmente superiores à do mercado de trabalho em geral, sem proteção trabalhista nem previdenciária. Aliás, não conseguir mensurar adequadamente esse contingente é muito preocupante, ainda mais porque há sinais de que, apesar dos avanços, a política de cotas está longe de atingir toda a população-alvo. (DIEESE, 2022, p. 7).

De acordo com a PNAD de 2022, dos 18,6 milhões de PcD em nosso país, 17,5 milhões estariam em idade de trabalhar (PIA - indivíduos com 14 anos ou mais) e representam 10% da população em idade de trabalhar no Brasil. Desse total, menos da metade (5,1 milhões) estão na força de trabalho e 12,4 milhões fora, o que pode retratar o grau de desalento⁴ entre as pessoas com deficiência.

Quando se verifica, para as pessoas com deficiência que estão fora da força de trabalho, nos últimos 30 dias anteriores à entrevista, quais os motivos para não terem tomado alguma providência efetiva para conseguir trabalho, 48,9% disseram que por problemas de saúde, 28,8% por não desejar trabalhar e 10,5% não conseguia trabalho por ser considerado muito jovem ou idoso. A Pesquisa não permite, contudo, averiguar se a condição de saúde é um limitador em si por seu grau de severidade ou se, ante barreiras possivelmente encontradas, como falta de acessibilidade nos transportes públicos e locais de trabalho, discriminação, entre outros, as pessoas com deficiência acabam por desistir de procurar ocupação. (PNS, 2019, p. 34).

A média nacional com relação à taxa de participação na força de trabalho seria de 29,2% para as PcD e 66,4% para as PsD. Ou seja, em termos nacionais, a taxa de participação⁵ da PcD comparada com a pessoa sem deficiência não chega à metade. Esses dados mostram um retrato de descaso com a inclusão da PcD ao mercado de trabalho, considerando que os dados da realidade internacional são de 10 anos atrás. Porém, cabe recordar que o esperado para um país pobre como o nosso seriam altas taxas de participação relativa, tendo em vista que as taxas mais reduzidas em países ricos seriam fruto de políticas passivas de mercado de trabalho bem-sucedidas - aquelas que prestam assistência aos trabalhadores desempregados ou em situação de vulnerabilidade. Ou seja, aqui esta sendo retratada uma realidade onde as pessoas com deficiência ficam “escondidas” em casa, longe do mercado de trabalho e perpetuando sua invisibilidade (Silva, 1987) na sociedade.

O Gráfico 4 mostra que a ocupação efetiva das PcD é virtualmente a metade da PsD, revela que os deficientes visuais se encontram num patamar de ocupação superior à média das PcD (32,6% contra 25,4%) e, também, parecem indicar que a maior falha das políticas inclusivas é relativa ao grupo dos deficientes intelectuais, cujo nível de ocupação é de somente 4,7%. Dados da PNS de 2019 permitem um maior detalhamento da participação das PcD no mercado de trabalho.

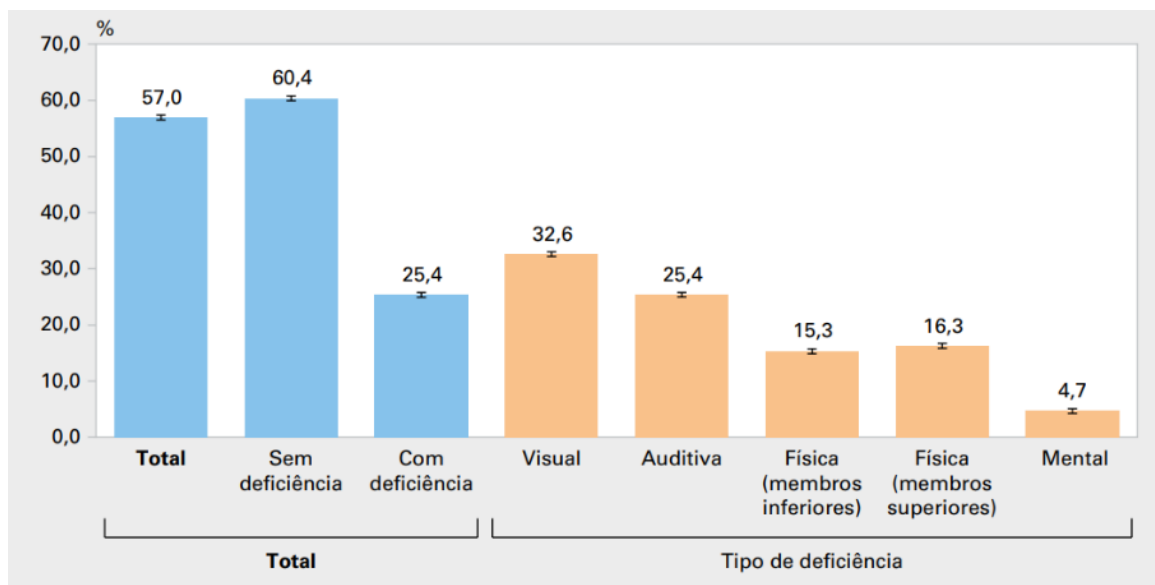


Gráfico 4 – Níveis de ocupação total, das PsD e das PcD por tipo de deficiência.

Fonte: Extraído de PNS (2019), p. 35.

Quanto à desocupação, o Gráfico 5 mostra o percentual de PcD e PsD desocupados por faixas etárias. Nota-se que, para todos os segmentos, o percentual de desocupados é maior entre as pessoas com deficiência. Os percentuais de desocupados seguem um padrão relativamente próximo nos segmentos etários mais avançados, porém com leve queda, a qual provavelmente seja fruto do desalento, ou pelo fato desses grupos se verem obrigados a integrar o contingente de informais. A única exceção nesse sentido seria o do segmento populacional dos que estão entre os 14 e 29 anos o qual, sendo o grupo mais ativo dentro do mercado de trabalho, logicamente também seria o grupo mais afetado pelo desemprego.

4 A população desalentada é aquela que estaria disponível para assumir um trabalho, mas que nos últimos 30 dias não tomou providências para conseguir trabalho.
 5 Percentual de pessoas que trabalham ou procuram emprego em relação à população em idade de trabalhar.

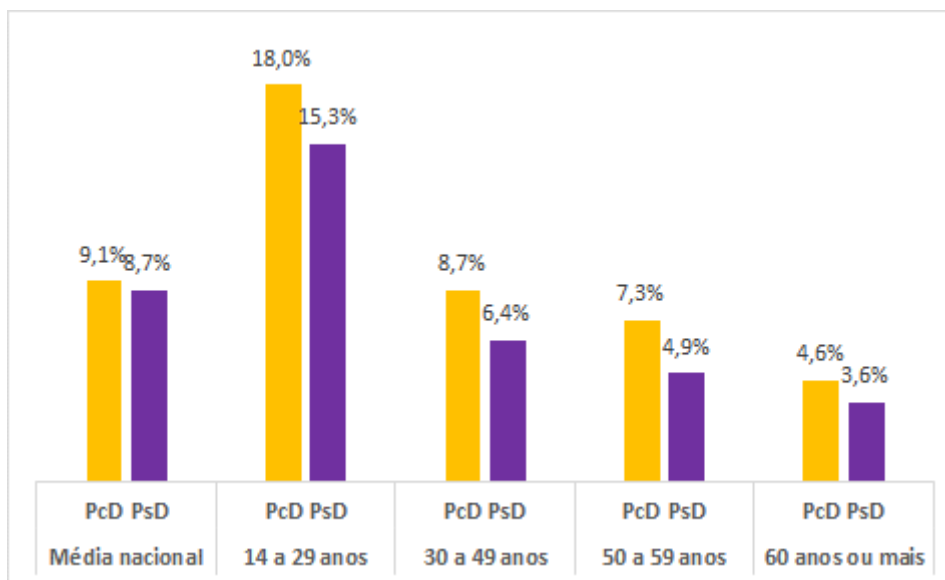


Gráfico 5 – Desocupados por idade (PcD / PsD).

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022), p. 34.

A respeito da relação entre informalidade e nível de educação entre as PcD e PsD, tornam-se evidentes as correlações já aludidas entre a educação e o mercado de trabalho, mais especificamente sobre a correlação entre nível de instrução e atuação no mercado formal. Em outras palavras, a tão desejada inclusão no mercado formal pode ser viabilizada quanto maior for o nível de instrução. O Gráfico 6 mostra que quanto menor o nível de instrução maior é a proporção de pessoas na informalidade, tanto para as PsD quanto para as PcD, só que de forma mais intensa para estas últimas. É importante destacar que, ao contrário de outras relações dessa natureza, PcD e PsD parecem caminhar juntas no que diz respeito a esse fenômeno, sendo, entretanto, ainda assim sobre representadas as pessoas com deficiência dentro do mercado informal. Aqui surge um paradoxo, pois dado que praticamente há universalização do ensino fundamental e médio, teoricamente as PcD deveriam ter padrões semelhantes aos das PsD.

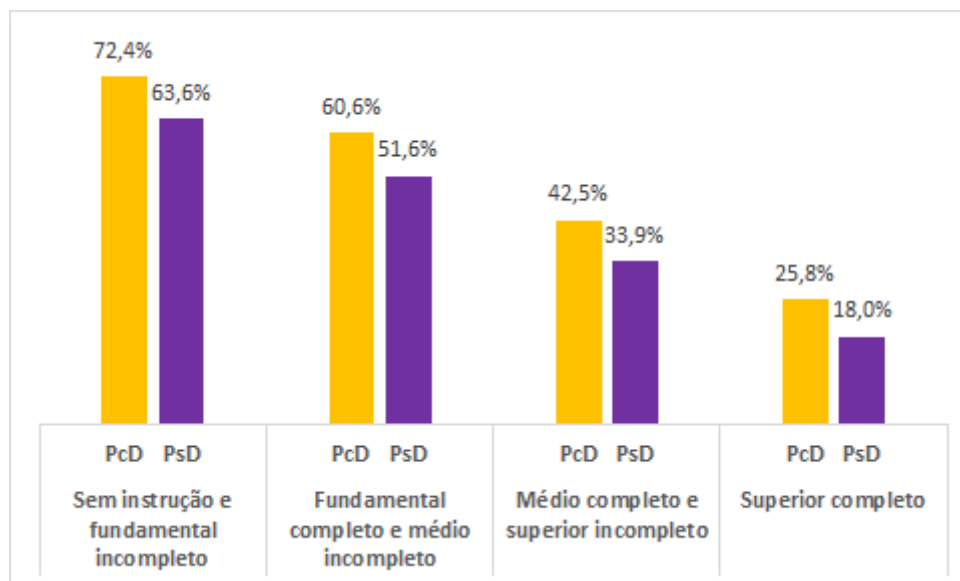


Gráfico 6 – Grau de informalidade por nível de instrução (PcD / PsD).

Fonte: Elaboração própria com base em PNAD (2022), p. 32.

No entanto, essas diferenças podem estar associadas a um caráter possivelmente *tokenista* da educação, e que esse cenário não irá melhorar de maneira significativa sem que haja aprimoramento em políticas ativas de mercado de trabalho, isto é, políticas de emprego, trabalho e renda que ativamente incrementem as oportunidades de emprego. Na sequência, serão abordados os segmentos nos quais as pessoas com deficiência estão inseridas, e os seus os rendimentos. Dentre aqueles que efetivamente estavam trabalhando, o DIEESE, com dados da PNAD 2022, destaca:

Em praticamente todos os setores de atividade econômica houve aumento do número de vínculos de pessoas com deficiência, entre 2011 e 2021. Dentre os setores com mais vínculos, destaca-se o crescimento na Saúde humana e serviços sociais (120,3%); no Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas (99,3%); e nas Atividades administrativas e serviços complementares (93,0%). (...) Mesmo assim, nota-se que a Indústria de transformação era, em 2021, o setor que tinha mais vínculos de pessoas com deficiência: 128.597, praticamente

uma em cada quatro pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal (24,7%). Vale mencionar, ainda, que 19,8% dos/as trabalhadores/as com deficiência estavam no Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas (DIEESE, 2023, p. 6).

Entretanto, uma análise mais detalhada das ocupações nas quais as PcD se inserem revela que tratam-se de cargos de nível médio ou fundamental: as funções mais representativas são auxiliar de escritório, assistente administrativo, faxineiro, alimentador de linha de produção, repositor de mercadorias, embalador, almoxarife e outras. Há uma ausência pronunciada de pessoas com deficiência em cargos de nível superior ou de chefia (DIEESE, 2023). E essa é mais uma das facetas de sub-representação deste segmento populacional. Por fim, quanto aos níveis salariais, os dados da PNAD (2022) nos revelam que as médias salariais nacionais das PcD representam cerca de 2/3 da média salarial nacional, como deixa claro o Gráfico 7.

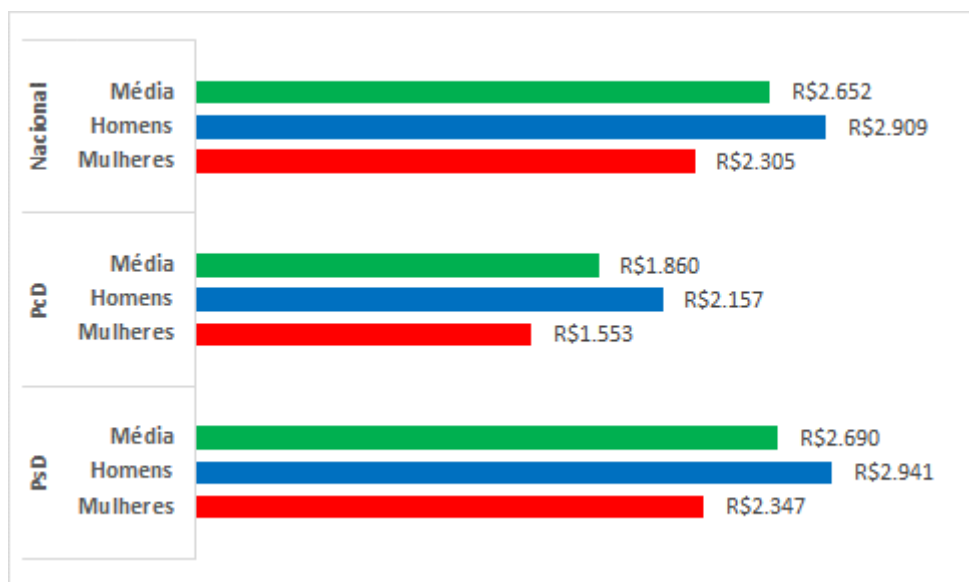


Gráfico 7 – Médias salariais nacionais (PcD / PsD).

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022), p. 36.

5 Fatores que oportunizam e dificultam a inclusão das pcd no mercado de trabalho

Os motivos que levam à sub-representação da PcD são numerosos e existe muito a ser discutido nesse sentido. Como aponta Pochmann (2021), não é o livre funcionamento das forças de mercado que promove o pleno emprego da população. Cabe recordar que, conforme vem sendo mostrado, as PcD não são apenas um segmento da população que é invisibilizada (Silva, 1987), mas também ativamente perseguida, excluída ou no mínimo estigmatizada ao longo da história. Mas da mesma forma, como o paradigma social deixa claro, a deficiência só é caracterizada como limitante dado o entorno da PcD, o qual contando com acessibilidade possibilita o pleno emprego desses indivíduos. Para melhor compreender os componentes a respeito da inclusão da PcD, serão discutidos aqui principalmente possíveis medidas inclusivas, e os elementos que ainda prejudicam a inclusão dessa população.

Convém ressaltar que a inclusão das PcD não se trata de fenômeno voluntário por parte da classe capitalista, ou seja, ela depende de todo um corpo regulatório que assim o determine, e que assume a forma de leis, regras, convenções e tratados. Parte do motivo de ainda não ser possível observar a inclusão plena se dá, em parte, pela insuficiência da lei, e tal entendimento se embasa no fato de que, sendo a exclusão o *status quo*, e sendo essa realidade enfrentada pela espada da lei, não é por acaso que encontramos melhora nesse cenário nas últimas décadas, período em que o marco legal sobre o tema evoluiu de maneira significativa. Ainda assim, optou-se neste trabalho em restringir as demonstrações acerca das leis no que diz respeito a definição do que constituiria a deficiência, dando-se preferência para discutir acerca de formas de fazer valer o marco legal, e de fatores que atrapalhem esse processo, não da exibição das leis, decretos e normas em si.

5.1 Formas de inclusão das PcD

Por mais que intelectuais como Garcia (2014) possam elogiar a legislação brasileira como uma das mais avançadas do mundo, a realidade mostra uma representação pífia dessa população no mercado de trabalho, revelando que não bastam boas intenções e documentos compreensivos sem que haja atuação política real, movimentos intensos da sociedade civil organizada e colaboração por parte do empresariado. Nesse sentido, a intenção aqui é listar e discutir algumas das contribuições práticas nessa direção. Para isso é preciso lembrar que, independentemente de ações institucionais e medidas que envolvam políticas públicas, aqui se trata de um processo em que o empregador é a figura final.

Enquanto economistas, entendemos a importância que incentivos representam para o homem, e, portanto, também se tem ciência que os indivíduos não só perseguem e agem de acordo com incentivos favoráveis, mas se distanciam de desincentivos. Atualmente vivemos sob a égide do sistema capitalista e, ao que tudo indica, e como o autor Mark Fischer deixa claro em suas obras “É mais fácil

imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo”, no sentido de ainda não serem visualizáveis alternativas viáveis frente aos fracassos das experiências socialistas do século XX. Portanto, levando em conta que este é o sistema econômico e o modo de produção vigente, caso de fato exista um interesse concreto de promover a inclusão que vá além daqueles encontrados, por exemplo, na suposta quase universalização *tokenista* do ensino das PcD, é necessário conciliar tais esforços com os interesses da classe capitalista.

As afirmações contidas nos parágrafos anteriores se fazem necessárias pois, ao analisar a bibliografia relativa ao tema da inclusão, praticamente inexistem alusões à conciliação de interesses, promovendo incentivos aos burgueses para aumentar a inclusão, quando na verdade abundam casos contrários, onde somente se imputa por força de lei e de regulamentação o que o capitalista deve fazer com o seu empreendimento. Cabe salientar que a inclusão é importante, necessária e desejável, mas esforços nesse sentido não raro representam um desincentivo ao empresariado. Não seria necessário elaborar nesse sentido, bastando somente observar que, na busca pelos lucros crescentes, se de fato movimentos inclusivos representassem vantagem econômica a burguesia, esses mesmos não agiriam de forma excludente ao longo dos séculos.

Adaptações e medidas inclusivas, como as que serão discutidas ao longo das próximas páginas, em última instância, representam para essa classe somente custos adicionais. E, portanto, se de fato existe interesse em que a realidade da exclusão seja alterada, aumentar o rigor da lei e a fiscalização não são fatores unitários nessa luta, sendo também necessário promover uma conciliação de interesses com a classe burguesa, na forma, por exemplo, de incentivos fiscais, abatimentos de taxas, subsídios, etc. Isso porque, em última instância, o empresário serve a seus interesses “egoístas” ao burlar a lei não sendo inclusivo, mas este mesmo empresário serve aos seus interesses ao ser inclusivo quando isso vai de acordo com o aumento de seus lucros. E sendo a inclusão objetivo último nessa análise, acredita-se que esse tipo de consideração deva ser levado em conta no desenho de políticas públicas futuras sobre o tema.

Quadro 3 – Práticas inclusivas da RSE.

- Levantamento de informações sobre os funcionários, a fim de identificar as características dos colaboradores;
- Contratar / promover pessoas com experiências diferentes, utilizando mídias alternativas de divulgação para o recrutamento;
- Fixar política de promoção / remuneração que privilegie, em critério de desempate, os grupos minoritários;
- Realizar treinamentos, incentivando as pessoas a trabalharem juntas e a resolverem problemas de diferenças;
- Realizar avaliações periódicas de desempenho com gestores e colaboradores;
- Proporcionar atividades que deem atenção a diversidade, favorecendo a redução de barreiras hierárquicas e quebra da impermeabilidade dos grupos já existentes para com os novos colaboradores;
- Estabelecer parcerias com outras organizações voltadas para a produção da diversidade;
- Elaborar campanhas internas e externas de marketing pautadas na valorização da diversidade;
- Reforçar o envolvimento dos colaboradores com a comunidade;

Fonte: Elaboração própria com base em Monteiro et al (2011), p. 464.

Monteiro et al (2011) discorre acerca do conceito da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), modelo de gestão que estabelece metas visando o desenvolvimento sustentável, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo diversidades sociais. Esse tipo de abordagem poderia engajar empresas e empresários no processo de inclusão com impactos positivos para os mesmos e sem geração de ônus. No quadro 3 constam, listadas pelos autores, uma série de práticas a serem desempenhadas por empresas buscando uma postura mais inclusiva.

Os conceitos da RSE podem ser combinados com os conceitos da empresa inclusiva, preconizados pela OIT (2020), a qual estaria preparada para receber qualquer tipo de funcionário, independentemente de nacionalidade, gênero, cor/raça, etnia ou deficiência. Para que a empresa pudesse se enquadrar como inclusiva, a mesma precisaria abarcar seis tipos de acessibilidade: arquitetônica, programática, metodológica, instrumental, comunicacional e atitudinal (Quadro 4).

Quadro 4 – Dimensões da acessibilidade.

ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA	ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA
Ausência de barreiras ambientais e físicas em escolas, empresas, residências, edifícios públicos, espaços urbanos e meios de transporte individuais ou coletivos.	Ausência de barreiras nos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, manuais técnicos, entre outros.
ACESSIBILIDADE ATITUDINAL	ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL
Ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações como resultado de programas e práticas de sensibilização, de conscientização e da convivência.	Ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (mouse e teclado de computador), de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos), de atividades da vida diária, entre outros.
ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL	ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA
Ausência de barreiras na comunicação interpessoal (língua de sinais), na comunicação escrita (incluindo linguagem simples e textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).	Ausência de barreiras embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, resoluções etc.), em regulamentos e em normas em geral.

Fonte: Elaboração própria com base em SENAI (2023), p. 57.

Essas categorias foram elaboradas por Sasaki (2009), considerado o “pai da inclusão”. Mas afinal, do que exatamente se trata a acessibilidade? De acordo com OIT (2020), o conceito remete a uma série de adaptações que permitam desfrutar com autonomia, facilidade e dignidade dos produtos e serviços que a sociedade oferece, em todas as áreas. De um ponto de vista micro, as empresas poderiam avaliar a sua capacidade de serem inclusivas usando como referência os pontos listados pela OIT (2020), no Quadro 5, a modo de um checklist da inclusão. Portanto, como as últimas páginas buscaram ilustrar, no que tange aos locais de trabalho, a ideia seria, através da acessibilidade, promover a inclusão, possibilitando que profissionais com deficiência pudessem ocupar toda e qualquer área ou desempenhar as mais diferentes tarefas.

Quadro 5– Checklist da inclusão.

- A empresa possui condições de acessibilidade em locais de circulação comum (entrada, estacionamento, banheiros, bebedouros, etc.)? Às vezes são necessárias adaptações de pequeno porte e baixo custo;
- A empresa possui adequação nos postos de trabalho (mobiliários, aparelhos, máquinas, equipamentos, EPIs, aplicativos para comunicação entre os surdos e os ouvintes, softwares com leitores de tela e outros recursos para pessoas com baixa visão ou cegueira)?
- A empresa disponibiliza ferramentas de Tecnologia da Informação (TI) adequadas aos diferentes tipos de deficiências dos funcionários?
- Existe a observância de critérios de acessibilidade nos manuais técnicos, comunicados e documentos essenciais de desempenho da função, respeitando os diferentes tipos de deficiência?
- Existe a adequação de procedimentos / fluxos de trabalho, caso necessário, considerando a funcionalidade do trabalhador?
- Foi realizada a revisão de procedimentos administrativos envolvendo o recrutamento, seleção, gestão, avaliação, promoção e demissão?
- Foi feita a adequação das descrições de cargos e análises ocupacionais quanto ao que é efetivamente realizado com relação as características e potenciais dos colaboradores?
- Foi realizada a adequação das atividades de integração a empresa para que a mesma seja inclusiva?
- Foi realizada a adequação dos programas de capacitação e desenvolvimento de Recursos Humanos, considerando também os colaboradores com deficiência?
- Foi realizada a sensibilização e capacitação das áreas de Recursos Humanos, Comunicação, Saúde e Segurança do Trabalho, dentre outras?

Fonte: Elaboração própria com base Organização Internacional do Trabalho (2020), p. 124.

5.2 FATORES PREJUDICIAIS À INCLUSÃO

Ficou evidente ao longo deste artigo a sub-representação das PcD no mercado de trabalho. Nesse sentido, cabe se questionar por que esse fato persiste. Na tentativa de responder esse questionamento, foram reunidos dez pontos sobre os quais parece haver consenso nas fontes consultadas a respeito dos principais fatores prejudiciais à inclusão. Esses pontos são resgatados principalmente das contribuições de Garcia (2014), *World Health Organization* (2012) e Monteiro et al (2011) e estão retratados no Quadro 6.

Quadro 6 – Fatores prejudiciais à inclusão.

1. Acessibilidade precária, insuficiente ou inexistente;
2. Permanência de estereótipos e preconceitos;
3. Passivo escolar e na formação profissional;
4. Inadequação e insuficiência da legislação;
5. Questões culturais e discriminação;
6. Superproteção nas leis do trabalho;
7. Desincentivos à permanência/retorno para o mercado;
8. Dificuldades no recrutamento;
9. Falhas ao lidar com dificuldades funcionais;
10. Despreparo dos gestores;

Fonte: Elaboração própria com base em Garcia (2014), *World Health Organization* (2012) e Monteiro et al (2011).

(1) – Sobre a **acessibilidade precária**, Garcia (2014) reafirma a necessidade dos municípios, empresas, espaços públicos e privados estarem 100% acessíveis, realidade essa que, a despeito dos avanços, ainda está distante. O autor cita os casos dos deficientes físicos e visuais que encontram barreiras para a sua mobilidade, o que gera dificuldades para estudar, buscar emprego ou trabalhar. O mesmo se aplicaria aos deficientes auditivos, que não contam com recursos de comunicação adequados, como interpretes de Libras. Ainda sobre esta temática, *World Health Organization* (2012) cita como impeditivos a existência de barreiras físicas para entrevistas de emprego e para chegar ao local de trabalho. Aqui vale reforçar a concepção de que a falta de acessibilidade, nas suas diferentes dimensões é um fator prejudicial à inclusão.

(2) – Quanto à **permanência de estereótipos e preconceitos**, Garcia (2014) destaca que, a despeito do reconhecimento do potencial produtivo das PcD, condutas inapropriadas e discriminatórias abundam, seja mediante o entendimento que deficientes intelectuais são incapazes e problemáticos, ou que os cegos precisem de ajuda constante em suas atividades, por exemplo. Para o autor, essas visões levariam a um entendimento de que a deficiência devesse ser tratada com assistencialismo e piedade, associando a mesma a doenças, e impactando assim a contratação dessa população. Já *World Health Organization* (2012) cita, por exemplo, casos onde uma das barreiras assume a dificuldade daqueles deficientes que querem empreender e solicitam financiamento os credores teriam a percepção errônea que as PcD representariam um risco elevado para concessão de empréstimos. Esta mesma fonte cita a possível percepção equivocada de que deficientes seriam menos produtivos do que as PsD, percepção que muitas vezes é mantida pelo próprio deficiente, levando ao isolamento social. Por fim, é reforçado o preconceito experimentado em especial pelos deficientes intelectuais: 42% deles sentiam precisar esconder sua condição ao buscar emprego, educação ou treinamento.

(3) - A respeito do **passivo escolar ou na formação**, Garcia (2014) assinala que pela segregação histórica dessa população no sistema de ensino, não haveria pleno desenvolvimento das crianças com deficiência. O autor reconhecia que essa situação realidade estava mudando, mas ainda longe do ideal, o que criaria problemas para inserção profissional. A *World Health Organization* (2012) destaca a falta de acesso do jovem deficiente à educação formal ou oportunidades para desenvolvimento de suas habilidades, especialmente no campo da TI (Tecnologia da Informação). Por sua vez, Monteiro et al (2011) destacam o paralelo entre a crescente da globalização e o aumento da especialização esperada da parte dos trabalhadores. Salientam que frente à educação e treinamentos já falhos das PcD, pioram as suas perspectivas de inclusão no mercado de trabalho. Concluem que este seria um dos maiores entraves ao processo de inserção dessa população, mas que empresas orientadas sob os princípios da RSE poderiam estabelecer convênios, programas de capacitação ou projetos de treinamento.

(4) - Referente à **inadequação e insuficiência da legislação**, Garcia (2014) aponta que a “Lei de Cotas” teria uma limitação de ordem matemática, pois restringe o escopo a empresas com cem ou mais empregados. Para ele, mesmo que a Lei fosse cumprida na íntegra isso representaria, no momento da sua análise, menos de 1 milhão de vagas, número muito inferior aos 6,5 milhões de PcD da ocasião.

(5) - Quanto às **questões culturais e discriminação**, Garcia (2014) cita como impeditivos à inclusão da PcD aspectos relativos à superproteção familiar (que desestimularia o trabalho) ou a “acomodação e conformismo” das próprias PcD, que poderia levá-las a perpetuar a sua condição de dependência. Para *World Health Organization* (2012) tais barreiras podem levar ao desemprego contínuo ou exclusão de oportunidades de promoção na carreira. Estes fatores culturais poderiam se manifestar como preconceito relacionado a saúde mental, muitas vezes da própria família da PcD.

(6) - *World Health Organization* (2012), cita a **superproteção nas leis do trabalho**, principalmente em países da Europa Oriental, que teriam uma visão superprotetora de trabalhadores com deficiência. Nesses países, as PcD teriam dias de trabalho menores, mais períodos de descanso, e indenizações superiores, independentemente de necessidade. Essas regulamentações poderiam reforçar nos empregadores noções preconceituosas referentes à baixa produtividade e custo mais elevado de empregos das PcD, tornando esses trabalhadores menos desejáveis quando comparados com os trabalhadores sem deficiência.

(7) - No que se refere aos **desincentivos à permanência/retorno para o mercado**, Garcia (2014) cita, por exemplo, aspectos da legislação previdenciária, que estabelece que o retorno ao trabalho implica na perda da aposentadoria ou benefício e da condição de invalidez, mesmo para aquelas PcD ainda jovens e com limitações funcionais que não constituem impeditivo ao trabalho. Nesse sentido, o autor defende um modelo no qual seria possível retornar à condição de invalidez em caso de desemprego, ou até mesmo manutenção do pagamento do benefício, tendo em conta as despesas adicionais que essa população tem. O mesmo é afirmado pela *World Health Organization* (2012, p. 247): “sistemas de proteção social podem criar incentivos para pessoas com deficiência deixarem seus empregos por invalidez”.

(8) - Quanto às **dificuldades no recrutamento**, Monteiro et al (2011, p. 472) salientam a “dificuldade em encontrar PcD dispostas a trabalhar”. De certa forma, essa situação pode estar condicionada pelo desalento deste segmento populacional, conforme assinalado anteriormente, ou resignados à informalidade. O desafio seria atrair o interesse pelas vagas disponíveis. De acordo com os autores existiria dificuldade real em captar currículos em números o suficiente até mesmo para suprir determinações legais, sendo necessário recorrer a divulgações nas mídias de massa.

(9) - Com relação às **falhas ao lidar com dificuldades funcionais**, novamente Monteiro et al (2011) destacam que essas falhas podem ocasionar queda da produtividade empresarial. Por exemplo, em ambientes com pessoas com deficiência auditiva, a ausência de adaptações comunicacionais entre funcionários com e sem deficiência, podem ocorrer acidentes entre os surdos, caso algum barulho específico sinalize perigo e eles não tenham um alerta equivalente. Essa seria uma clara inexistência de acessibilidade – uma falha ao lidar com o deficiente, o que poderia gerar resistência para contratações futuras.

(10) - Sobre o **despreparo dos gestores**, Monteiro et al (2011) citam, à época das suas análises a possibilidade de uso de pagers⁶, que quando ausentes, poderiam comprometer a comunicação entre funcionários com presença de PcD auditiva. Nessa mesma direção poderia se citar o desconhecimento de Libras por parte de muitos gestores. O despreparo dos gestores muitas vezes fica patente desde os processos admissionais em que são comuns atitudes preconceituosas e discriminatórias a respeito das PcD. Monteiro et al (2011) arrematam que o estigma dentro das empresas, alimenta noções preconceituosas sobre a incapacidade das PcD desenvolverem certas habilidades e competências laborais.

6 Considerações finais

Este artigo inicia abrindo o questionamento se a inclusão no mercado de trabalho é uma ficção ou realidade. Apesar de todos os avanços em termos da legislação e das práticas empresariais para incluir este segmento ao mercado de trabalho, seria fruto de otimismo exagerado afirmar que há uma inclusão de fato. Os dados levantados reforçam o status relatado há quase quarenta anos atrás por Silva (1987) sobre a invisibilidade dessa população. E isso é fato, tanto dentro da sociedade como um todo quanto no mercado de trabalho.

Os levantamentos realizados nesta investigação permitiram constatar que as PcD constituem 10% da população, mas somente 30%

⁶ Dispositivos de comunicação portátil, muito populares nas décadas de 1980 e 1990, que permitiam receber e enviar mensagens curtas ou alertas e podiam emitir som, bipe ou vibração.

estão dentro do mercado de trabalho, em sua maioria são informais ou desalentados (25% estão ocupados e 70% são informais) e 70% não possuem instrução. Recebem em média dois terços do salário médio das pessoas sem deficiências, e são quase inexistentes dentro de cargos de chefia (apenas 0,5% ocupam cargos de chefia). Das pessoas que estão em idade escolar, ao redor de 90% estão no sistema educacional (com forte caráter *tokenista*), e apresentam 20 vezes mais incidência de analfabetismo se comparados aos seus pares da mesma idade. As categorias de PcD mais sub-representadas no mercado de trabalho são os deficientes intelectuais e visuais. Em especial no que diz respeito aos últimos, basta verificar que, mesmo se tratando de um dos maiores grupos separados por dificuldade funcional e apresentar a taxa de ocupação mais alta, é o segundo grupo com menor número absoluto de trabalhadores em vagas formais, perdendo somente para os deficientes intelectuais.

Mesmo assim, olhando em perspectiva, houve avanços muito significativos, a começar pelo fato do marco legal que determina a inclusão das Pcd no mercado de trabalho brasileiro ser considerado um dos mais avançados no mundo. Outro avanço significativo é a incorporação da deficiência como categoria analítica nos levantamentos de dados, o que pode promover a elaboração de políticas públicas mais assertivas para este segmento da população.

Entretanto, ainda há um longo percurso para que a legislação se materialize em medidas inclusivas que de fato superem a acessibilidade precária, a permanência de estereótipos ou preconceitos e o passivo escolar. Sem isso, a condição de invisibilidade e exclusão da PcD seguirá sendo a norma.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em 10 de mar. de 2025.

DIEESE. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: garantias a trabalhadores com deficiência. **Estudos e Pesquisas, Brasil**, v. 2, n. 17, p. 1-44, fev. 2006. Disponível em: https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2006/estpesq17_pessoasdeficientes.pdf. Acesso em: 14 nov. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Inclusão no Mercado de Trabalho e a Pessoa com Deficiência - Atualizada e Revisada**. Nota Técnica DIEESE, n. 246, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>. Acesso em: 03 nov. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Inclusão no Mercado de Trabalho e a Pessoa com Deficiência (atualização da NT nº 246)**. Nota Técnica DIEESE, n. 268, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec268PCD.html>. Acesso em: 03 nov. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Nota Técnica DIEESE, n. 275, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec275pcd.html>. Acesso em: 03 nov. 2024.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjNpVsgsJYVS93DCKybg/?lang=pt> Acesso em: 08 out. 2024.

IBGE. **PNS – Pesquisa Nacional de Saúde**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=conceitos-e-metodos>. Acesso em: 25 fev. 2025.

IBGE. **PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e> Acesso em: 25 fev. 2025.

IBGE. **Pesquisa nacional de saúde: 2019 : ciclos de vida : Brasil / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento**. - Rio de Janeiro : IBGE, 2021. 139p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=2101846&view=detalhes>. Acesso em: 26 out. 2024.

LENZI, Máira Bonna; OLIVEIRA, Clician do Couto; BOTELHO, Luanda; SANTOS, Luciana Alves dos; ALVES, Raphael Fernandes Soares. **Pessoas com Deficiência 2022: divulgação dos resultados gerais**. Brasil: Ibge, 2023. 41 slides, color. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 26 out. 2024.

MONTEIRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz de; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Deficiência e Mercado de Trabalho**, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/ZRVscnGLkP5P7nwRj7gIGdC/?lang=pt>. Acesso em: 08 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Incluir**: o que é, como e por que fazer?. Santa Catarina, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer>. Acesso em: 16 out. 2024.

POCHMANN, Márcio. Políticas de trabalho. In: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein (org.). **Dicionário de desenvolvimento regional e temas correlatos**. 2.ed. Uruguaiana, RS: Editora Conceito, 2021, 3 p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano 12, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/55508>. Acesso em 16 nov. 2024

_____. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999

_____. Paradigma da inclusão e suas implicações educacionais. In: **Revista Fórum**. 2002. p. 9-18. Disponível em: <https://seer.ines.gov.br/index.php/revista-forum/article/view/1129/1130>. Acesso em: 08 out. 2024.

SENAI. **Programa SENAI de Ações Inclusiva**: guia de diversidade. Brasil, 2023. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/94/3c/943c04f8-181b-4615-924b-f2b9f76604b9/psai_guia-diversidade_e_inclusao.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987. 470 p.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (São Paulo) (org.). **RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA**. 2012. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/biblioteca/relatorio-mundial-sobre-a-deficiencia/>. Acesso em: 01 out. 2023.