

OS DADOS ESTATÍSTICOS E AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL

Por **Rejane de Almeida Siqueira Pinto**

Doctora en Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad del Museo Social Argentino – UMSA.

Resumo

O presente artigo trata das dificuldades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral a partir dos dados da Organização Mundial de Saúde que afirma a enorme quantidade de pessoas com algum tipo de deficiência, e lamentavelmente a nua e crua realidade que poucos países conseguiram a implementação de políticas públicas visando o acesso dessas pessoas. A adoção de um novo paradigma pelas pessoas e empresas poderá modificar o presente *status quo*.

Sumario: I. Introdução. II. O relatório mundial sobre a deficiência da organização mundial de saúde e os dados do portal das nações unidas: análise da deficiência mundial. III. O censo brasileiro de 2010 e as pessoas com deficiência no Brasil. IV. A relação anual de informações sociais (RAIS) de 2017 e o mercado de trabalho das pessoas com deficiência no Brasil. V. A pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), ISOCIAL e CATHO. VI- Conclusão. VII. Referências.

I. INTRODUÇÃO

Com base nos dados estatísticos obtidos no Censo realizado em 2010 no Brasil, além de outros importantes estudos voltados à temática das pessoas com deficiência, a pesquisa buscou explorar o principal tema desta investigação: De fato ocorre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Para responder tal questionamento, outros surgiram no desenrolar desse artigo, em consonância com o objeto da investigação, tais como: Os setores públicos e privados estão cumprindo a lei de cotas? A falta de conhecimento da deficiência pelas empresas tem contribuído para a discriminação do trabalho das pessoas com deficiência? Qual a visão das empresas acerca do trabalho das pessoas com deficiência, inclusão ou mero cumprimento da Lei de Cotas? As empresas têm se preparado para receber em seu ambiente de trabalho as pessoas com deficiência? Na hora de contratar, há preferências por deficiências consideradas “leves” para o cumprimento da lei de cotas? As empresas têm aproveitado o potencial das pessoas com deficiências, promovendo treinamento e capacitação profissional? Há discrepâncias salariais? As vagas ocupadas refletem a qualificação profissional das pessoas com deficiência? Tais questionamentos serviram de base para caracterizar se as pessoas estão ou não sendo incluídas no mundo laboral.

II. O RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE E OS DADOS DO PORTAL DAS NAÇÕES UNIDAS: ANÁLISE DA DEFICIÊNCIA MUNDIAL

Inicialmente, vale destacar que em junho de 2011, a Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgou o primeiro Relatório Mundial sobre a Deficiência, que traz uma visão geral sobre a realidade da deficiência no mundo. Sobre o relatório da OMS, o Portal Brasil (2011) informa que o estudo divulgado

pela OMS aponta que mais de 1 bilhão de pessoas em todo o mundo possui algum tipo de deficiência, sendo que uma em cada cinco (entre 110 milhões e 190 milhões) têm a vida dificultada por falta de condições. Por essa estatística, é possível inferir que o grupo das pessoas com deficiência é o mais significativo dentre as minorias. Segundo o relatório, nos últimos anos, poucos países implementaram mecanismos que respondam às necessidades de quem vive com deficiência. Os obstáculos a serem enfrentados incluem discriminação, ausência de cuidados adequados à saúde e de serviços de reabilitação, e transportes e construções sem acessibilidade. Nos países com baixa renda, o estudo revela que as pessoas com deficiência possuem três vezes mais chances de fazer gastos exorbitantes com saúde do que as que não apresentam problema algum. Além disso, afirma o estudo que crianças com deficiência têm menos chance de entrar na escola do que as que não apresentam problemas, além de terem pior desempenho escolar.

O Portal das Nações Unidas no Brasil traz alguns dados importantes sobre o estado da deficiência mundial, a saber:

A ONU alerta ainda que 80% das pessoas que vivem com alguma deficiência residem nos países em desenvolvimento. No total, 150 milhões de crianças (com menos de 18 anos de idade) tem alguma deficiência, segundo o UNICEF.

Ter alguma deficiência aumenta o custo de vida em cerca de um terço da renda, em média. Completar a escola primária também é um desafio maior para as crianças com deficiência: enquanto 60% dessas crianças completam essa etapa dos estudos nos países desenvolvidos, apenas 45% (meninos) e 32% (meninas) completam o ensino primário nos países em desenvolvimento.

Além disso, mais de 50% das pessoas com deficiência não conseguem pagar por serviços de saúde.

Entre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência. Mulheres e meninas com deficiência são particularmente vulneráveis a abusos. Pessoas com deficiência são mais propensas a serem vítimas de violência ou estupro, e têm menor probabilidade de obter ajuda da polícia, a proteção jurídica ou cuidados preventivos.

Cerca de 30% dos meninos ou meninas de rua têm algum tipo de deficiência, e nos países em desenvolvimento 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.

No mundo desenvolvido, um levantamento realizado nos Estados Unidos em 2004 descobriu que apenas 35% das pessoas economicamente ativas portadoras de deficiência estão em atividade de fato – em comparação com 78% das pessoas sem deficiência. Em um estudo realizado em 2003 pela Universidade de Rutgers (EUA), um terço dos empregadores entrevistados disseram que acreditam que pessoas com deficiência não podem efetivamente realizar as tarefas do trabalho exigido. O segundo motivo mais comum para a não contratação de pessoas com deficiência foi o medo do custo de instalações especiais.

Tomando por base os dados do Portal das Nações Unidas no Brasil, é possível evidenciar que a maior concentração tanto de pessoas com deficiência como de problemas estruturais e barreiras reside nos países menos desenvolvidos, despontando uma série de práticas sociais discriminatórias que ocorrem em diversas áreas: educação, saúde, trabalho, violência sexual, dentre outras. De fato, “a maior parte dos problemas que aflige a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade” (Pastore, 2000 como citado em Melo, 2004, p. 13). O estigma social, portanto, torna-se tão impactante na vida das pessoas com deficiência, pois vem a dificultar seu acesso no seio da sociedade.

Nesse diapasão, é indispensável conhecer a realidade das pessoas com deficiência, com base em dados estatísticos que refletem as dificuldades de inclusão social dessas pessoas. Nesse item, a pesquisa se propõe a mapear o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Para iniciar esse mapeamento, torna-se imprescindível responder o seguinte questionamento: “Qual o contingente das pessoas com deficiência no Brasil?”, baseado no Censo 2010 realizado no Brasil.

III. O CENSO BRASILEIRO DE 2010 E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, tomando por base os dados estatísticos extraídos pelo Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no Censo 2010, informa que o Brasil possui **45.623.910** de pessoas que apresentam, pelo menos, uma das deficiências pesquisadas, o que representa **23,92%** do total da população. Além disso, o Censo aponta que “para as pessoas com pelo menos uma das deficiências, a população feminina superou a masculina em 5,3 pontos percentuais, o correspondente a 19.805.367 (21,2%) homens e 25.800.681 (26,5%) mulheres”.

Os dados estatísticos apresentados permitiram conhecer em percentuais quem são as pessoas com deficiência no Brasil, evidenciando que os percentuais são muito significativos. Curioso notar que os dados também demonstram a prevalência do gênero feminino com deficiência em comparação ao masculino.

Esse percentual de **23,92%** do total da população brasileira corresponde às pessoas com deficiência que se autodeclararam possuir pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual¹. Segundo os autores Bortman, Locatelli e Rebelo (2018), o Censo do IBGE de 2010 relata que a população com deficiência que apresenta pelo menos uma das deficiências investigadas possui um percentual de (23,9%); “a deficiência visual apresentou a maior ocorrência (18,8%), seguida da deficiência motora (7%), da deficiência auditiva (5,1%) e da deficiência mental ou intelectual (1,4%)”. Levando em consideração o grau de severidade da deficiência visual, é possível constatar que há, no Brasil, aproximadamente **528.624** pessoas cegas e **6.056.684** pessoas que enxergam com grande dificuldade. “O total de pessoas com deficiência mental ou intelectual é de cerca de **2.617.025**, o que representa **1,4%** do total da população brasileira”, como se observa no quadro, a seguir:

1 O Censo do IBGE não utiliza a classificação de deficiências descritas no Decreto n. 3.298/99.

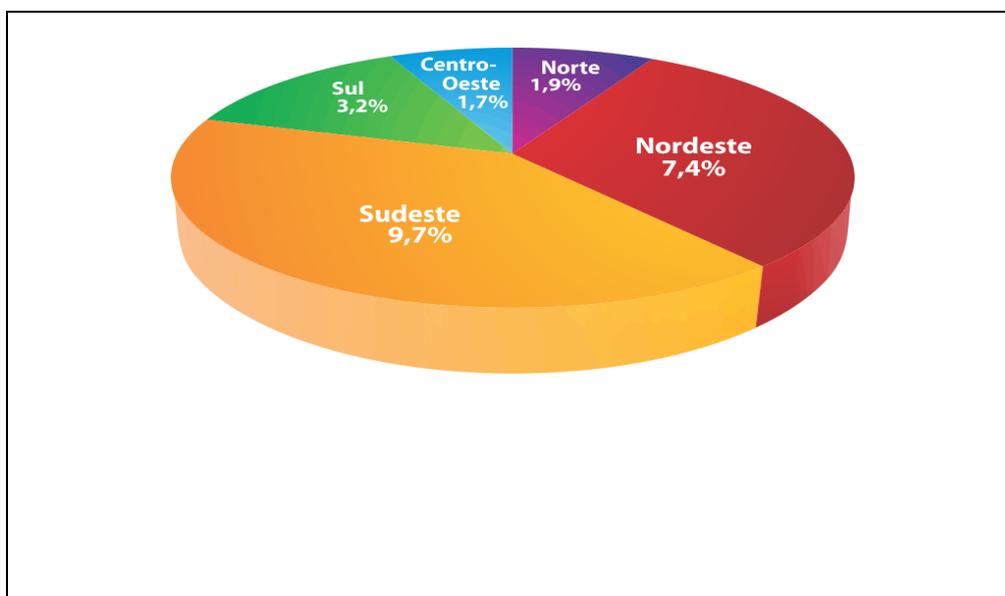
Gráfico 1 - População no Brasil de acordo com o tipo de deficiência



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Censo Brasileiro de 2010*.

Sobre os tipos de deficiência, a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2018) ressalta que “do total da população brasileira, a maior incidência de pessoa com pelo menos um tipo de deficiência, 9,7%, ocorre na Região Sudeste, como consequência da maior concentração populacional. Em seguida vem a Região Nordeste, com 7,4%, a Região Sul, com 3,2%, a região Norte, com 1,9% e a Centro Oeste, com 1,7. Para ilustrar, temos a participação de pessoas com deficiência por Região e por Capital (Gráfico 2 e Quadro I).

Gráfico 2 - Participação das Pessoas com Deficiência de acordo com a região pesquisada



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Brasileiro de 2010.

Quadro I - Participação no Brasil das Pessoas com Deficiência segundo a população da Capital.

Brasil	45.623.910	23,92%
Rondônia	345.411	22,11%
Acre	165.823	22,61%
Amazonas	791.162	22,71%
Roraima	95.774	21,26%
Pará	1.791.299	23,63%
Amapá	158.749	23,71%
Tocantins	307.350	22,22%
Maranhão	1.641.404	24,97%

Piauí	860.430	27,59%
Ceará	2.340.150	27,69%
Rio Grande do Norte	882.681	27,86%
Paraíba	1.045.631	27,76%
Pernambuco	2.426.106	27,58%
Alagoas	859.515	27,54%
Sergipe	518.901	25,09%
Bahia	3.558.895	25,39%
Minas Gerais	4.432.456	22,62%
Espírito Santo	824.095	23,45%
Rio de Janeiro	3.900.870	24,40%
São Paulo	9.349.553	22,66%
Paraná	2.283.022	21,86%
Santa Catarina	1.331.445	21,31%
Rio Grande do Sul	2.549.691	23,84%
Mato Grosso do Sul	526.672	21,51%
Mato Grosso	669.010	22,04%
Goiás	1.393.540	23,21%
Distrito Federal	574.275	22,34%

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Censo Brasileiro de 2010.*

IV. A RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) DE 2017 E O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No que tange ao mercado laboral, a importância desse estudo reside em identificar as pessoas com deficiência que estejam trabalhando, para analisar a efetividade das políticas públicas, especialmente a ação afirmativa da “Lei de Cotas”. Para tanto, utilizou-se os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2017, que revelam que o mercado de trabalho formal brasileiro contabilizou a presença de 490.616² pessoas com deficiências e reabilitadas no mercado de trabalho, enquanto que no ano anterior o total era de 418.521 pessoas deficientes com vínculo empregatício, que corresponde a um crescimento de 17,23% em relação a 2016. Dentre os estados que mais contratam pessoas com deficiência no Brasil, segue o seguinte ranking: 1º) São Paulo, com 148.001 trabalhadores deficientes, 2º) Minas Gerais (50.462); Rio de Janeiro (39.122), Rio Grande do Sul (38.011) e Paraná (34.246).

Esse crescimento nas contratações é muito expressivo, afirma a chefe da Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho (DPcD), a auditora-fiscal do Trabalho Fernanda Maria Pessoa Di Cavalcanti, se considerarmos que em 2017, houve uma retração de 4,16% de empregos para pessoas sem deficiência. Ademais, considerando os anos de 2009 a 2016, houve um acréscimo de 45% de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao passo que o crescimento do mercado formal de trabalho foi de apenas 12%. Acrescenta ainda a auditora fiscal que “Os números mostram que, apesar do preconceito ainda existente na sociedade, as políticas públicas afirmativas para qualificar e dar visibilidade às pessoas com deficiência estão sendo efetivas. Estamos avançando, mas há muito a caminhar”. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO MINISTÉRIO DO

2 A RAIS de 2017 considerou nos dados apresentados empregadores da iniciativa privada, empresas públicas diretas e indiretas e órgãos públicos.

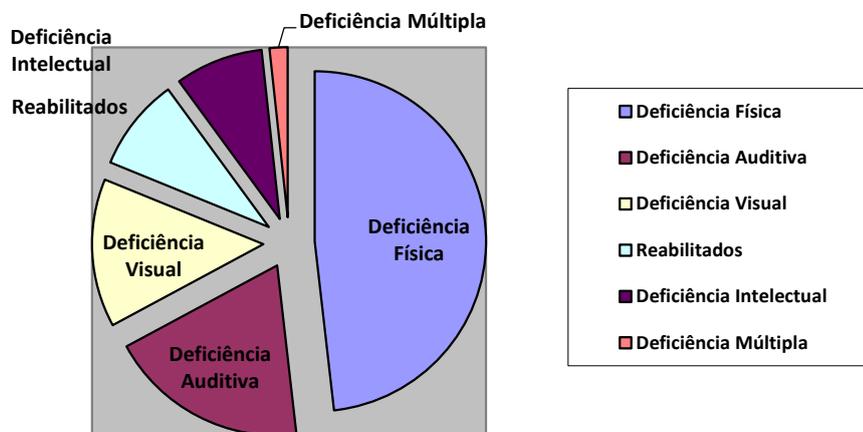
TRABALHO – ANAMT). Sobre tal afirmativa, cabe expor algumas ponderações nas linhas seguintes.

Diante dos dados apresentados do Censo de 2010, é possível notar uma realidade difícil para as pessoas com deficiência no que se refere ao seu acesso, em especial ao mercado formal de trabalho. Inicialmente, para a obtenção de maiores esclarecimentos acerca dessa problemática, vale destacar que segundo os dados do Censo de 2010, havia **45.623.910** pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, porém 23,7 milhões não estavam ocupadas, logo, de um lado, afirma-se que mais da metade desta população, economicamente ativa, encontra-se desempregada ou no mercado informal.

De outra banda, o argumento mais comum que algumas empresas utilizam reside no fato de que não encontram as pessoas com deficiência ou que possuem pouca qualificação, sendo incapazes de trabalhar no mercado formal, preferindo receber o benefício concedido pelo INSS de prestação continuada ou de aposentadoria por invalidez do que ingressar no mercado de trabalho.

Considerando que o Censo Brasileiro de 2010 não tem como parâmetro as definições contidas no Decreto n. 3.298/99, resta evidenciado que é uma inverdade que os **45.623.910** possam ser considerados como pessoas com deficiência de acordo com a Lei de Cotas³. Aliado a essa afirmação, é importante esclarecer que as empresas ao contratarem um trabalhador deficiente, buscam um indivíduo que possua uma “deficiência leve” para atendimento do sistema de cotas, sem maiores transtornos quanto à adequação desse profissional às atividades e meio ambiente de trabalho. Sobre esse aspecto, importante registrar os dados da Rais 2017, que informa o percentual dos empregos por tipo de deficiência, a seguir:

3 A Lei de Cotas apresenta como parâmetros os decretos n. 3.298/99 e 5.296/04.

Gráfico 3 – Percentual dos empregos por tipo de deficiência

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2017.

Observa-se, portanto, que as empresas estão contratando mais pessoas com deficiências físicas e auditivas, em detrimento das outras deficiências. Será que as empresas têm preferências por tipo de deficiências? Com base nos dados apresentados, a resposta é afirmativa, revelando, portanto, que as empresas têm adotado uma prática discriminatória, que ainda é muito usual, como se pode perceber nas porcentagens das pessoas empregadas por tipo de deficiência em que há uma maior preferência por aqueles com deficiência auditiva ou física, em comparação com os deficientes visuais ou mentais, segundo os dados da Rais de 2017. Tal preferência não é por acaso, pois as empresas ao contratarem pessoas com deficiência priorizam aquele contingente de “deficiências leves”, por ser mais fácil a sua adaptação ao meio ambiente laboral, não exigindo profundas mudanças estruturais.

De igual pensamento, Carolina Ignarra, consultora de inclusão em São Paulo, afirma que a lei de cotas abrange o direito a todos os tipos de deficiência (física, visual, auditiva e intelectual), mas ainda há uma preferência das empresas na contratação por pessoas com deficiência ‘menos impactantes’. Assim, existe uma maior busca, por exemplo, de deficientes físicos, enquanto aqueles com deficiência intelectual são os menos procurados. Ademais,

acrescenta a consultora que é possível perceber “que existem algumas deficiências que, talvez, não exijam muito esforço de convivência ou preparo da empresa, o que gera uma preferência”.

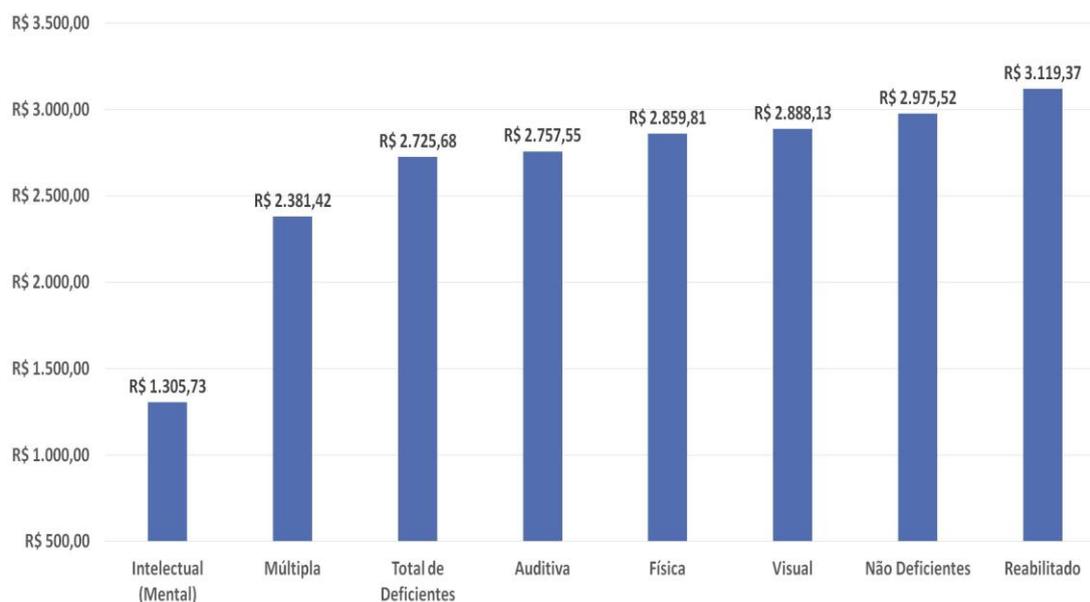
Além disso, os dados da Rais revelam que dos trabalhadores deficientes, **93,48%** só estão trabalhando em decorrência da obrigação legal. Nesse aspecto, é possível verificar que “essas informações nos dizem que a maior parte de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado formal de trabalho foi declarada por empregadores que tinham a obrigação legal de contratar esse público”, seja em virtude da Lei de Cotas ou pela obrigação constitucional da reserva de vagas nos concursos públicos, logo, “isso demonstra que, infelizmente, sem política afirmativa de reserva de vagas não há mercado de trabalho para as pessoas com deficiência”, afirma Fernanda di Cavalcanti. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO – ANAMT).

Nesse sentido, ao analisar esse percentual altíssimo, é possível afirmar que a visão adotada pelas empresas não tem sido inclusiva, mas sim de mero cumprimento da legislação. Dessa forma, o sistema de cotas representa uma importante ferramenta para assegurar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, contudo, deve-se ter em mente uma perspectiva mais abrangente de que as cotas não podem ser eternas. Assim, torna-se imprescindível buscar não mais dependermos da Lei de Cotas, a ponto de, nos tempos futuros, até mesmo eliminá-la, uma vez que pautado no paradigma da inclusão, a contratação de pessoas com deficiência seja feita de forma natural, sem quaisquer preconceitos, observando a sua competência profissional, a fim de promover a igualdade de oportunidades para todos, sem distinções de qualquer espécie.

Por outro aspecto, segundo dados da RAIS/2017, em relação ao grau de instrução das pessoas com deficiência, “os mais escolarizados ocupam as maiorias das oportunidades de emprego”, pois no ano de 2017, dos 490.616 contratados, 275.222 das pessoas com deficiência “eram formadas no ensino médio, possuíam ensino superior incompleto ou estudos superiores concluídos”.

Por outro lado, a RAIS/2017 traz importantes dados acerca da remuneração média em 2016/2017 por tipo de deficiência, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 4 – Remuneração média em dezembro/2017 - por tipo de deficiência



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2017.

Ao analisar os dados acima, os rendimentos médios das pessoas com deficiência variam de R\$ 1.305,16 a R\$ 2.888,13, de acordo com a deficiência. Os deficientes visuais foram os que apresentaram a maior remuneração em detrimento dos deficientes intelectuais que possuem a pior remuneração. Ao compararmos a maior remuneração média entre os deficientes, esta se apresenta ligeiramente menor que a média dos rendimentos do total de vínculos formais das pessoas sem deficiência (R\$ 2.975,52), que corresponde a 2,94%. Mas se o comparativo for a remuneração média dos deficientes cognitivos com a dos não deficientes, este percentual corresponde a 56,14%. Nesse aspecto, tal resultado indica uma discrepância nos rendimentos médios das pessoas com deficiência, que pode ser pouco ou muito significativa, a depender do tipo de

deficiência que se utiliza como comparativo. Acrescentam os autores, Bortman, Locatelli e Rebelo (2018), tomando por base os dados da RAIS/2017:

Há uma relação direta entre os rendimentos e o grau de escolaridade em todas as modalidades de deficiência. Pessoas com nível superior completo têm rendimento médio de R\$ 5.900,70 (deficiência visual) e R\$ 5.860,54 (deficiência auditiva). Os menores salários estão entre as pessoas com deficiência intelectual (R\$ 2.959,05), seguido do tipo reabilitação (R\$ 3.609,45), deficiência múltipla (R\$ 3.825,56) e do tipo deficiência física (R\$ 4.251,13).

Ao analisarmos os as informações da RAIS/2017 sobre as remunerações de pessoas com deficiência que possuem o nível superior completo, os dados mostram discrepâncias evidentes entre os grupos com deficiência, que, segundo Bortman, Locatelli e Rebelo (2018) nos fazem refletir que ainda existem muitas oportunidades no Brasil, “seja na busca de maior escolaridade para as pessoas com deficiência, o que favorece o acesso aos estudos, seja para melhor remuneração e distribuição por gênero”.

V. A PESQUISA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS (ABRH), ISOCIAL E CATHO

Vale ressaltar a reportagem feita pelo Jornal da Globo que versa sobre o tema da contratação das empresas de pessoas com deficiência que trouxe dados sobre pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Nacional, Isocial e Catho realizada com 2.949 profissionais do setor, a qual revelou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”, sendo que apenas 4% declararam fazê-lo por “acreditar no potencial” e 12% o fazem “independente de cota”. Os dados estatísticos desta pesquisa apontam que este é um dos principais problemas da inclusão desses profissionais no mercado de trabalho, qual seja: dar cumprimento à Lei de Cotas, o que implica dizer que há muito que percorrer para garantir os direitos dessas pessoas, pois a contratação desse segmento populacional não pode representar apenas quantidade, mas

também qualidade. Assim, é muito importante o preparo das empresas para receber a pessoa com deficiência, a fim de garantir igualdade de oportunidades, primando pelo respeito às diferenças e reconhecimento profissional e, conseqüentemente proporcionando uma convivência bem mais saudável no ambiente de trabalho.

De acordo com a reportagem da Globo, a pesquisa "Profissionais de RH: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho" apontou que cerca de 50% declararam que já entrevistaram pessoas com deficiência. Contudo, destes, 56% afirmaram não se sentir bem preparados para tal função. Esta pesquisa revela o quanto o processo de inclusão das pessoas com deficiência encontra-se fragilizado.

Esta pesquisa traz dados alarmantes, pois os gestores representam peças fundamentais no processo de inclusão das pessoas com deficiência, uma vez que eles são responsáveis por decidir sobre a contratação dos profissionais com deficiência, bem como de gerenciá-los. Segundo a ABRH, se as pessoas com deficiência não contarem com suporte adequado, o risco de uma má gestão dessas pessoas é muito maior, ocasionando discriminações dentro do próprio ambiente de trabalho, falta de assistência adequada, bem como diferenças de tratamento e oportunidades.

Por outro lado, a pesquisa feita pela ABRH apontou ainda que 65% dos gestores apresentam resistência em entrevistar e/ou contratar pessoas com deficiência. De acordo com a ABRH, é "outro dado preocupante". Além disso, 93% dos que responderam a análise afirmaram que gestores devem se informar mais para entrevistar e gerenciar este profissional, "revelando que ainda existem muitas barreiras a serem derrubadas e muito trabalho a ser feito com os gestores".

O Jornal da Globo informou ainda que a pesquisa revelou que cerca de 80% dos entrevistados acreditam que a busca por profissionais com deficiência é mais difícil em comparação com aqueles que não possuem deficiência. "A questão está situada no âmbito comportamental/atitudinal, e por isso, é um processo lento envolvendo realinhamento de valores", afirmou a ABRH.

Segundo a pesquisa da ABRH, uma das principais dificuldades encontradas refere-se à falta de acessibilidade na empresa, o que significa que desde a seleção das pessoas com deficiências a falta de acessibilidade das empresas representam 49%. Além das barreiras atitudinais referentes à resistência dos gestores e despreparo para lidar com esses profissionais, destacam-se a falta de banco de currículos confiável, baixa qualificação e dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para esse contingente de trabalhadores, cujos percentuais variam de 40 a 46%. Essa pesquisa revela que as empresas ainda precisam passar por profundas transformações tanto na mentalidade de todos os envolvidos no processo de inclusão, bem como nos seus espaços físicos de trabalho, buscando maior preparo de seus gestores no recrutamento e seleção desses profissionais, primando por uma perspectiva inclusiva que de fato proporcione qualidade e igualdade de oportunidades na contratação de pessoas com deficiência. Para melhor ilustrar, temos o quadro abaixo que elenca as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para conseguir uma vaga de emprego.

Quadro II – Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência – principais dificuldades

PRINCIPAIS DIFICULDADES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



As dificuldades principais ainda representam barreiras físicas e atitudinais, além da falta de sistematização das informações sobre as pessoas com deficiência.

Fonte: Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Isocial e Catho.

Nesse aspecto, vale mencionar um trecho da entrevista feita pelo Jornal da Globo em que Jorgete Lemos, diretora de Diversidade da ABRH Nacional, afirma que “ainda há muito a investir em termos de conhecimento e desenvolvimento de habilidades e atitudes de gestores, em todos os níveis nas organizações, e seus empregados em geral”, em virtude de que o desconforto causado às pessoas com deficiência “decorre da evidência do preconceito e discriminação por essas pessoas – o público interno, somado ao público externo, os clientes dessas organizações”.

Sobre essa temática, Carvalho (2010, p. 46) assevera que o processo e o significado do trabalhar e do estar empregado, para a pessoa com deficiência, não são diferentes para qualquer outra pessoa, porém possui um agravante, qual seja: “para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz de romper mitos” (“um mito social que o vê como alguém improdutivo e um mito familiar que o vê dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo”). Afirma ainda o autor que “à medida que se reconhece a qualidade

do trabalho da pessoa com deficiência, contribui-se para a realização do ego desta, para a construção de sua identidade e para a constituição de sua saúde mental”.

Ademais, Carvalho (2010, p. 46) alerta sobre o fato de que essas pessoas têm encontrado grandes obstáculos para a sua aceitação e participação na sociedade, tais como: as barreiras arquitetônicas, falta de formação e informação das pessoas e, acima de tudo, o preconceito, os quais ainda delegam a estas pessoas, “papéis e posições muito aquém de suas potencialidades”. De fato, a pessoa com deficiência é conhecedora de sua real “capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar determinadas atividades, mas também sabe que isto não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade”. Para o autor, “a pessoa com deficiência tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada, educada e treinada para tal”, pois sempre existirá um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência possa realizar com competência e que lhe proporcione realização profissional.

Sobre a inclusão laboral, os autores Bortman, Locatelli e Rebelo (2018, p.16) enfatizam que o trabalho representa uma das principais formas de inclusão social, contudo, é importante enfatizar “que a inclusão no trabalho é um processo gradual, com avanços e possíveis retrocessos, que precisa contar com a ativa participação de diversos atores sociais”, destacando-se “os profissionais de saúde e segurança do trabalho, cuja atuação tem significativo poder de inclusão ou exclusão, de acordo com sua atitude” Dessa forma, “ao buscar alternativas de adaptação do trabalho ao trabalhador, o profissional poderá promover a inclusão”. Se optar pelo caminho inverso, “da escolha do trabalhador para o trabalho, o profissional poderá incorrer na exclusão e, por vezes, na discriminação”. É preciso “atuar desenvolvendo estratégias que visem incluir a pessoa com deficiência e, em última análise, proporcionar o exercício real da cidadania”.

VI. CONCLUSÕES

A luta da pessoa com deficiência por aceitação no seio da sociedade se depara com um grande obstáculo: o estigma social, e, quando se trata do meio ambiente de trabalho, torna-se ainda mais difícil, pois a todo o momento o profissional deficiente se depara com os mitos construídos sobre as suas reais capacidades, bem como habilidades para desempenhar as mais variadas tarefas.

Na pesquisa realizada, este grave cenário foi bem retratado nas pesquisas realizadas pelo censo demográfico e pela RAIS/2017, quando restou evidente que o maior percentual de contratações estava entre os deficientes físicos (48,2%) e auditivos (18,9%), demonstrando que as empresas têm preferências por tipo de deficiências. Em complemento a esta evidência, os dados da RAIS/2017, demonstram que os profissionais cognitivos (que possuem a pior remuneração entre os tipos de deficiência) são os que mais sofrem discriminação no tocante ao salário, tanto em relação aos grupos dos deficientes visuais (que são os que possuem a maior remuneração entre os tipos de deficiência), bem como em relação às pessoas sem deficiência (que possuem remuneração maior que qualquer deficiente).

Verificou-se, que ainda há muito o que caminhar no sentido de conscientizar as empresas de contratarem pessoas com deficiência independente da lei de cotas, Infelizmente, conforme foi evidenciado na pesquisa da RAIS/2017, 93,48% das empresas só contratam esses profissionais para dar cumprimento à legislação. Associado a esse fator, observa-se que as empresas ao contratarem essas pessoas, muitas das vezes não se preparam para recebê-los de forma adequada, sendo inúmeros os casos de falta de acessibilidade nos espaços físicos, de mobiliário, de equipamentos e de tecnologias assistivas, além das barreiras enfrentadas pelo preconceito no ambiente de trabalho.

Nesse aspecto, urge a necessidade de realização de campanhas de governo para sensibilizar os setores públicos e privados de ambos os países, a fim de que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de forma mais natural possível. É, portanto, imprescindível que haja o amadurecimento das visões, promovendo a mudança das empresas de integração por inclusivas, para que a

seleção e contratação dos deficientes ocorram livres de obstáculos em razão de atitudes preconceituosas ou da falta de preparo das empresas que contratam profissionais com deficiência.

Destarte, para que haja a efetiva inclusão laboral das pessoas com deficiência, é imprescindível que as empresas transmudem as visões, rompendo com as barreiras do preconceito e da falta de informação, sendo necessária a adoção do paradigma da inclusão social, a fim de que essas pessoas passem da condição de excluídos para incluídos no ambiente de trabalho em que vivem.

VII. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO – ANAMT:
<https://www.anamt.org.br/portal/2018/01/17/pais-tem-mais-de-418-mil-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>.

Bortman, D.; Locatelli, G. & Rebelo, P. *A inclusão de pessoas com deficiência – O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança*. Organização: Marcia Bandini.
<http://www.proreabilitacao.com.br/arquivos/pro-reabilitacao-incluindo-pessoas-com-deficiencia>.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA -
IBGE. Censo Brasileiro de 2010.
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_da_populacao/resultados_do_universo.pdf.

____ SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA.
<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>.

____ SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA.
<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/conade/iv-conferencia->

nacional.

____SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>.

Carvalho, K.M. (2010). Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luis (Org.). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. [2a reimp.]. Juruá.

Ignarra, C. (s/d) *Como funciona a Lei de Cotas para deficientes em empresas?* <https://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html>.

Melo, S.N. (2004). *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade e ação afirmativa*. Ltr.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. RAIS 2017. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2017>.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (b). *Promoção da Igualdade*. http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/promocao-igualdade/.

O GLOBO. *Cresce número de pessoas com deficiência no mercado mas preconceito persiste*. <https://oglobo.globo.com/sociedade/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-mas-preconceito-persiste-20128635#ixzz565yqmqEi>.

PORTAL BRASIL. *OMS diz que mais de 1 bilhão de pessoas no mundo sofrem de algum tipo de deficiência*. <http://www.brasil.gov.br/ciencia-e-tecnologia/2011/06/oms-diz-que-mais-de-1-bilhao-de-pessoas-no-mundo-sofrem-de-algum-tipo-de-deficiencia>.

REVISTA CIENTÍFICA INTERDISCIPLINARIA

Plurihumanitus

ISSN-2796-9495

Nº 7 Enero/Junio 2025