

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

José Antônio da Silva Neto¹; Marcos Divino de Oliveira Júnior¹; Natalia Silva Bueno¹; Cecília Magnabosco Melo²; Juliane Macedo²; Welton Dias Barbosa Vilar²; Rúbia Mariano da Silva²

1. Discente do curso de Medicina da Universidade Evangélica de Goiás UniEVANGÉLICA.

2. Docente curso de Medicina da Universidade Evangélica de Goiás UniEVANGÉLICA.

RESUMO: A pessoa com deficiência (PCD) é aquela possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que pode dificultar sua participação de forma integral na sociedade. Variadas são as barreiras impostas que impedem o pleno exercício laboral de uma PCD, como barreiras funcionais, as quais incluem arquiteturas inadequadas, dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e ao meio de transporte, além da perspectiva capacitista e errônea que os empregadores possuem. Portanto, o objetivo desta mini revisão é conhecer a realidade social da PCD no mercado brasileiro e as prováveis dificuldades e medidas de inclusão existentes por meio de uma revisão bibliográfica. O presente trabalho foi embasado em cinco artigos e a busca bibliográfica foi realizada utilizando os bancos de dados online. Para a estratégia de busca, foram utilizados os seguintes descritores: Pessoa com Deficiência; Acessibilidade; Mercado de Trabalho. Foram incluídos estudos de 2012 a 2022, que estabeleceram relação com o objetivo proposto na língua vernácula. Nos estudos, notou-se uma maior tendência na contratação em indivíduos com deficiência física, auditiva e visual, sendo tal seletividade possivelmente relacionada com as adaptações que são necessárias no ambiente de trabalho. Em vários casos, observou-se que as PCDs são posicionadas em cargos inferiores dentro do campo de trabalho, o que contribui para a rotulação de pouca capacidade, o que acaba os deixando estereotipados. Além disso, com relação ao mercado de trabalho rural, verificou-se que as PCDs sofrem disparidades e exclusões. Conclui-se que ainda existe um estigma em torno da contratação de PCDs no mercado de trabalho, onde muitas empresas realizam a incorporação desses para evitar as penalidades legais. Além disso, a análise dos estudos permitiu inferir que ainda há uma estereotipação da PCD, o que leva, na maioria das vezes, a ocupação de cargos inferiores e a propagação de crenças capacitistas.

Palavras-chave:

Pessoa com deficiência. Acessibilidade. Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

Em julho de 2015 o Artigo 2º da Lei Brasileira de nº 13.146 caracterizou a pessoa com deficiência (PCD) como indivíduo que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e objetiva na sociedade em estado de igualdade de condições com as outras pessoas (SANTANA; BUENO, 2018).

Mudanças na visão social que limitam a atividade e a integração plena do PCD em todas as instituições sociais são necessárias. Pois, como os demais cidadãos, essas pessoas procuram emancipação, independência financeira, e reconhecimento de seus direitos. Assim, cabe à sociedade romper as barreiras limitantes de acesso da PCD ao mercado de trabalho (SANTOS; LIMA, 2019).

Variadas são as barreiras impostas que impedem o pleno exercício laboral de uma PCD, como barreiras funcionais, as quais incluem arquiteturas inadequadas, dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e ao meio de transporte. Além disso, devido a uma grande parcela possuir baixa escolaridade, encontrar sujeitos que possam ocupar cargos mais qualificados é um grande obstáculo (CARMO; GILLA; QUITÉRIO, 2020).

Empregadores com perspectivas capacitistas e errôneas a respeito da capacidade laboral e intelectual da PCD é também uma barreira significativa de acesso ao mercado de trabalho que demonstra uma visão limitante que inferioriza os deficientes em relação às pessoas com desenvolvimento típico. Essa atitude demonstra desconhecimento de possíveis ajustes do espaço laboral, os quais poderiam aumentar as oportunidades de trabalho (CARMO; GILLA; QUITÉRIO, 2020).

No que tange a origem das barreiras que dificultam a inserção da PCD no mercado de trabalho, sua gênese pode começar, muitas vezes, no seu próprio lar e estender para o ambiente laboral. Crenças e atitudes limitantes desencorajam o deficiente a conquistar seu espaço na sociedade, logo, esses sujeitos precisam ser incentivados a ocupar suas funções no mercado (SANTOS; LIMA, 2019).

A inclusão social deve ser encarada não só como uma responsabilidade universal, mas como um compromisso social que permitirá condições de vida equitativas a todos os indivíduos (CARMO; GILLA; QUITÉRIO, 2020). Assim, o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho deve ser refletido com um olhar dinâmico e significativo, pois essas pessoas necessitam

de melhores condições de vida e oportunidades de emprego (SANTANA; BUENO; 2018). Portanto, o objetivo desta revisão é conhecer a realidade social da PCD no mercado brasileiro e as prováveis dificuldades e medidas de inclusão existentes por meio de uma revisão bibliográfica.

METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como uma mini revisão, que foi embasada em cinco artigos. A busca bibliográfica foi realizada utilizando os bancos de dados: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), a plataforma *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (Medline/PubMed) e na biblioteca *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO). Para a estratégia de busca, foram utilizados os seguintes descritores, encontrados por meio dos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): Pessoa com Deficiência; Acessibilidade; Mercado de Trabalho.

Foram incluídos estudos de 2012 a 2022, que estabeleceram relação com o objetivo proposto na língua vernácula. Os fatores de exclusão definidos foram artigos publicados em língua estrangeira e trabalhos de revisão de literatura, artigos anteriores à 2012 e que não tenham relação com o objetivo da pesquisa.

RESULTADOS

Com a busca bibliográfica nas bases de dados científicos, respeitando os critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados cinco artigos para esse estudo, como mostra o quadro 1.

Quadro 1: Distribuição dos artigos incluídos na revisão integrativa conforme título, autores, ano de publicação, objetivo, tipo de estudo e principais resultados/conclusão. Anápolis, GO, Brasil, 2012-2022.

TÍTULO	AUTOR/ ANO	OBJETIVO	RESULTADOS	CONCLUSÃO
Sujeitos com deficiência no mundo do trabalho: discursos que marcam aparências e, por sua vez, capacidades?	UHMANN, S.M.; SCHWENGBER, M.S.V. 2020	Problematizar o tema da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a fim de perceber quais são os discursos que tencionam este processo	Os resultados possibilitam pensar nos impasses que muitas vezes vivenciam as pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho, sendo percebidas muitas vezes pela ideia de falta, anormalidade, bem como relacionando à aparência de deficiência a limitações de suas capacidades.	Destaca-se o discurso midiático como instituinte de possíveis novos e encorajados comportamentos por formadores de opinião, ao somar ao discurso social que resiste em não aceitar funções menos qualificadas aos sujeitos que ocupam as cotas.
Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro	CARMO, M.M.I.D.; GILLA, C.G.; QUITÉRIO, P.L. 2020	Investigar o processo da inclusão das Pessoas Com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro averiguando: i) os motivos do envolvimento de empresas na contratação destas pessoas, ii) o perfil dos funcionários e o processo de contratação e, iii) sua rotina no cotidiano da empresa.	As respostas apontaram que as justificativas para a contratação de PCD se referem ao cumprimento da cota exigida por lei de funcionários com deficiência. Constatou-se que nestas empresas os funcionários com deficiência ocupam uma parcela próxima a exigência mínima requerida pela lei.	A análise do conteúdo indicou que esses dados refletem uma falta de confiança das empresas na capacidade produtiva das PCD. O amparo legal por si só não é suficiente para a inclusão da PCD no mercado de trabalho, é preciso que as empresas se empenhem na promoção de ajustes ambientais e atitudinais em favor das PCD.
Inclusão e mercado de trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da Grande Vitória (ES)	VIANNA, L.M.B.P.; TARDELLI, P.G.A.S.; ALMEIDA, L.I.R. 2012	Analisar as dificuldades enfrentadas por portadores de deficiência para ingressar no mercado de trabalho na Grande Vitória (ES), considerando os aspectos legais, a preocupação com a responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições e com o governo para promover a profissionalização e inclusão.	Questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual, falta de capacitação e desrespeito ainda são características predominantes no contexto empresarial.	Observou-se a predominância da motivação para o cumprimento da Lei de Cotas como principal fator da contratação de pessoas com deficiência. O estudo oferece possibilidades de reflexão sobre o processo de inclusão e melhorias no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações da atualidade.

Continua..

A inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho	OLIVEIRA, R.R.; RIBEIRO, F.C.; DA SILVA, S.R. 2022	Analisar a inclusão de pessoas deficientes visuais no Mercado de Trabalho, na região metropolitana de São Paulo.	A inserção desses profissionais nas Empresas privadas apresenta o menor índice, para não interferir na produtividade. Desse modo, promove-se a prioridade da contratação de pessoas com deficiências físicas parciais.	Com apenas 1% dessa população relatando emprego em tempo integral, é importante examinar as características de reabilitação e educacionais dessa amostra para determinar os fatores que parecem ter impacto na obtenção de emprego.
Pessoa Com Deficiência e o mercado de trabalho no âmbito rural.	FISCHER, L.V. <i>et al.</i> 2021	Investigar sobre o mercado de trabalho de pessoas com deficiência no contexto rural	As PcDs sofrem disparidades e exclusões no mercado de trabalho rural. Os empregadores referem que a atuação desses trabalhadores na lavoura culmina em maior tempo para a realização de tarefas, impactando diretamente no rendimento financeiro. As situações de pobreza desses trabalhadores são devido às dificuldades físicas e culturais experimentadas para o ingresso no meio laboral, forçando a busca por trabalhos informais e muitas vezes insalubres. Há duplicidade de exclusão sofrida pelas mulheres com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que, a desigualdade de gênero se soma ao preconceito advindo pela deficiência. A baixa remuneração salarial e escassez de oferta de trabalhos no meio rural às PcDs encontram-se relacionadas às suas condições de saúde, tendo em vista as necessidades de acompanhamento médico e os elevados custos financeiros que advém das mesmas. A maior parte das PcDs depende exclusivamente da renda familiar para subsistir. As PcDs desempregadas, expressam menos satisfação com a vida quando relacionados aos que se encontram em empregos.	Observou-se que o caráter informal, baixa remuneração, escassez de ofertas de vagas de trabalho no meio rural às PCDs originando taxas elevadas de desemprego e situações econômicas desfavoráveis, resultando em condições de pobreza, dependência financeira familiar e menor contentamento com a vida.

A definição de deficiência na maioria das vezes parece se associar com dificuldade e anormalidade, e por conta disso, há o risco dessas pessoas estarem à margem da sociedade, sendo rotulados por práticas e falas que não diz respeito às pessoas com deficiência (UHMANN; SCHWENGBER, 2020).

Os PCDs começaram a ocupar o campo de trabalho há pouco tempo, uma vez que as empresas se viram obrigadas a contratar portadores de necessidades especiais pela a criação de leis e políticas públicas que exigiam a inclusão. Esse reconhecimento feito pelas empresas não deveria ser feito apenas por mediação de leis e políticas públicas e a inclusão não deve se limitar a apenas uma contratação. Para essas pessoas, inserir-se no mercado de trabalho é uma forma de incluir-se e interagir com a sociedade e além disso, para as empresas, pode representar uma experiência que envolve respeito, empatia, reconhecimento e sensibilização (UHMANN; SCHWENGBER, 2020).

Carmo, Gilla e Quiterio (2020) realizaram uma pesquisa onde foram analisados quatro eixos que envolvem a relação entre empresas e portadores de necessidades especiais. Estes eixos abordavam o envolvimento da empresa na proposta de contratação e na contratação, o acompanhamento cotidiano na empresa e por fim, a relação dos PCDs com outros funcionários. Em relação ao envolvimento das empresas na contratação de pessoas com deficiência, notou-se que muitas empresas contratam essas pessoas apenas para evitar o descumprimento da Lei de Cotas e suas consequências. Ao mesmo tempo, alguns dos empregadores argumentam sobre a promoção da diversidade e inclusão profissional, indo além da obrigação proposta por lei. Ainda, notou-se uma maior tendência na contratação em indivíduos com deficiência física, auditiva e visual, sendo tal seletividade possivelmente relacionada com as adaptações que são necessárias no ambiente de trabalho.

Vianna, Tardelli e Almeida (2012) analisaram em seus estudos as adversidades enfrentadas pelos PCDs para ingressar no mercado de trabalho e entre os 30 entrevistados, 60% afirmaram não haver chance para PCDs, e destes, a maioria tem somente até ensino médio completo. Por outro lado, entre os outros 40% que afirmaram haver facilidade de oportunidade para PCDs, estão os interrogados que possuem nível superior. Isso mostra que o elemento qualificação pode ser um diferencial na questão da integração.

Os autores ao ponderarem as dificuldades de acessibilidade no trajeto ou na empresa em que trabalham, alguns entrevistados responderam que falta acessibilidade nas calçadas e nas ruas, além da falta de acessibilidade nas próprias empresas. Já em relação a discriminação no local de trabalho, 90% dos entrevistados afirma já terem sofrido preconceito. Quando questionados sobre efetuar função compatível com seu perfil, a maior parte afirmou que sim, mas 10% dos interrogados argumentaram atraso ou falta de colocação no setor adequado. A maioria das ocupações disponíveis no mercado de trabalho para PCDs não aparenta exigir muita titulação. Apesar das dificuldades de inserção, a análise dos dados revelou que 40% dos entrevistados acreditam que as instituições estão operando o processo de inclusão de pessoas com deficiência (VIANNA; TARDELLI; ALMEIDA, 2012).

Em seus estudos, Oliveira, Ribeiro e Da Silva (2022) analisaram como é a inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho através de uma entrevista com portadores de deficiência visual, onde foram abordados aspectos relacionados à história de vida, a questão sobre a própria deficiência e sobre a trajetória profissional. Diante do relato da maioria dos entrevistados, é possível perceber que a convivência com a família é boa, sendo um dos fatores relevantes para o desenvolvimento das pessoas com deficiência visual. Sobre a própria condição visual, destaca-se que a maioria não possui deficiência visual total, mas se configura na categoria, pois a deficiência visual é considerada quando há diminuição total ou parcial da visão. Além disso, 66% dos entrevistados passaram por dificuldades para se adaptar à deficiência, pois adquiriram isso de forma tardia, já os demais não passaram por isso. Ainda, a maioria dos entrevistados dizem enfrentar dificuldades e preconceito, que são recorrentes no dia a dia do trabalho. Acreditam que é importante que haja fiscalização mais rigorosa em cima das empresas.

Ademais, com relação ao mercado de trabalho rural, na pesquisa de Fischer et al. (2021) verificou-se que as PCDs sofrem disparidades e exclusões no mercado de trabalho rural. Os empregadores referem que a atuação desses trabalhadores na lavoura culmina em maior tempo para a realização de tarefas, impactando diretamente no rendimento financeiro. Há duplicidade de exclusão sofrida pelas mulheres com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que, a desigualdade de gênero se soma ao preconceito advindo pela deficiência. A baixa remuneração salarial e escassez de oferta de trabalho no meio rural às PCDs encontram-se relacionadas às suas condições de saúde, tendo em vista as necessidades de acompanhamento médico e os elevados custos financeiros que advém das mesmas. A maior parte das PPD depende exclusivamente da renda familiar para subsistir, devido às condições impostas pela deficiência ou pela não inserção no mercado de trabalho. Se o mercado de trabalho rural tiver a necessidade de se adaptar para receber esse trabalhador, as chances de contratação são ainda mais reduzidas. Por fim, as PCDs desempregadas expressam menos satisfação com a vida quando relacionadas aos que se encontram em empregos.

Em vários casos, observou-se que pessoas com deficiência são posicionadas em cargos inferiores dentro do campo de trabalho, o que contribui para a rotulação de pouca capacidade, o que acaba os deixando estereotipados. As empresas costumam colocar eles em ocupações pouco aproveitadas ou, ao não proporcionar ferramentas suficientes para o avanço de suas tarefas, validam com discriminações que desqualificam a capacidade para o trabalho das PCDs. A incompreensão sobre as capacidades do portador de deficiência pode ser um dos motivos que impeça ou limite as contratações por parte das empresas, ou que explique a condução de funções inferiores à formação do deficiente. Fica claro que questões como falta de capacitação, preconceito, intolerância e tratamento desigual ainda são traços dominantes no contexto empresarial (VIANNA; TARDELLI; ALMEIDA, 2012; UHMANN; SCHWENGBER, 2020).

CONCLUSÃO

É possível concluir que ainda existe um estigma em torno da contratação de PCDs no mercado de trabalho. Muitas empresas realizam a incorporação desses sujeitos para evitar as penalidades legais das leis de cotas. Outrossim, a análise dos estudos permitiu inferir que ainda há uma estereotipação da PCD, o que leva, na maioria das vezes, a ocupação de cargos inferiores e a propagação de crenças capacitistas, como a de que eles atrapalham o ritmo do trabalho. Existem medidas de inclusão, principalmente condicionadas às deficiências físicas, como visual e auditiva. Todavia, essas medidas podem não ser feitas da maneira correta, acarretando mais dificuldades às PCD. Fica evidente a maior necessidade de estudos científicos que abordam possíveis medidas de inclusão ao deficiente, não só no mercado de trabalho, mas também em todas as instituições sociais, além de mais pesquisas que procurem saber do impacto mental que o preconceito e o tratamento desigual acarretam nessas pessoas.

REFERÊNCIAS

CARMO, M.M.I.D.; GILLA, C.G.; QUITÉRIO, P.L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, 2020.

FISCHER, L.V. et al. Pessoa Com Deficiência e o mercado de trabalho no âmbito rural. **Anais do Seminário Científico do Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde da UNISC**, 2021.

OLIVEIRA, R.R.; RIBEIRO, F.C.; DA SILVA, S.R. A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. **Revista pluri**, v. 5, n. 1, p. 217-232, 2022.

SANTANA, M.E.S.; BUENO, R.A. O desafio de inclusão do deficiente no mercado de trabalho e suas percepções. **TCC-Psicologia**, 2021.

SANTOS, D.S.; LIMA, N.G.H. Questão de gênero e pessoa com deficiência: um estudo sobre a inserção da PCD do gênero feminino no mercado de trabalho através do SINE/Manaus. **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019**, 2019.

UHMANN, S.M.; SCHWENGBER, M.S.V. Sujeitos com deficiência no mundo do trabalho: discursos que marcam aparências e, por sua vez, capacidades? **Revista Educação Especial**, v. 33, p. 1-18, 2020.

VIANNA, L.M.B.P.; TARDELLI, P.G.A.S.; ALMEIDA, L.I.R. Inclusão e mercado de trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da grande Vitória (ES). **Destarte**, v. 2, n. 2, p. 95-109, 2012.