

**Centro Paula Souza
Escola Técnica Estadual Sapopemba
Técnico Em Administração**

PCDS NO MERCADO DE TRABALHO: Cenário No Brasil

PCDS IN THE JOB MARKET: Scenario In Brazil

Andrea Bezerra¹
Joyce Mendes da Silva²

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo principal apresentar a inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, suas dificuldades de inserção, seja por preconceito ou quaisquer outras barreiras que serão citadas neste artigo. Serão expostas também, as Políticas Públicas Brasileiras voltadas para pessoas com deficiência, suas práticas e o impacto da lei das cotas, após 30 anos, na luta contra o preconceito. Argumentar sobre o papel da legislação, entre avanços e obstáculos que ainda persistem. Mais do que o exercício da cidadania, ou a valorização humana por um vínculo empregatício, a inclusão do PCD, acima de tudo, preza a igualdade.

Palavra-chave: PCD, Mercado de Trabalho, Igualdade.

Abstract: The main objective of this paper is to present the inclusion of people with disabilities (PWD) in the labor market, their difficulties in insertion, whether due to prejudice or any other barriers that will be mentioned in this article. It will also be exposed the Brazilian Public Policies aimed at people with disabilities, their practices and the impact of the quota law, after 30 years, in the fight against prejudice. To argue about the role of legislation, between advances and obstacles that still persist. More than the exercise of citizenship, or the human valorization of an employment relationship, the inclusion of PWD, above all, values equality.

Keyword: PWD, Labour Market, equality

¹ Aluno do curso Técnico em Administração. E-mail: andrea.bezerra@etec.sp.gov.br

² Orientadora do curso Técnico em Administração.

1. INTRODUÇÃO

Diante as diversidades existentes em nosso país, sejam elas étnicas, físicas, sociais e culturais, foi instaurada na constituição de 1988, em seu artigo 5º, onde afirma que todos, somos iguais, perante a lei, sem qualquer distinção. Se todas as pessoas estão amparadas legalmente, inclusive portadores de deficiência, é bem contraditório criar cotas ou incentivos que visem a inclusão no mercado de trabalho.

É o que este trabalho pretende mostrar em 6 capítulos, os principais obstáculos que as pessoas com deficiência tem de enfrentar, desde o ensino básico à sua inserção no mercado de trabalho. Avaliar e analisar o cenário atual, se as políticas públicas são eficazes, instituições que dão suporte, sugestões para a melhora da causa, também são expostos por esse trabalho.

A metodologia foi aplicada com dados bibliográficos, estatísticas quantitativas e pesquisas a temas já publicados.

2. O QUE É UM PCD?

PCD significa pessoa com deficiência. A deficiência é uma limitação que pode ser intelectual, física, auditiva ou visual podendo ser uma barreira para o indivíduo realizar determinadas atividades no mercado de trabalho quando comparada com pessoas que não tem essa condição.

2.1 Lei de Cotas de PCDs no Mercado de Trabalho

De acordo com a Lei de Cotas no Brasil nº 8.213, de 1991, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários.

Figura 1 – percentual de pessoas com deficiências empregadas

De 100 a 200 funcionários	2%
De 201 a 500 funcionários	3%
De 501 a 1000 funcionários	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: IHPSI (2023)

As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. As multas para instituições que descumprirem a legislação podem chegar a R\$ 228 mil. A medida também incluem pessoas reabilitadas do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A obediência à legislação é um dos motivos que faz com que a contratação de PCDs seja importante, mas isso certamente não é tudo.

A lei foi criada para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas essa contratação não precisa ser feita apenas por empresas que são obrigadas.

Ter uma ocupação e querer construir uma carreira de sucesso são sonhos que não excluem as pessoas com deficiência. Ter consciência disso e abrir espaço para PCDs no mercado de trabalho pode, inclusive, ser muito vantajoso para uma empresa.

De acordo com as informações do Censo 2022, quase 19 milhões de pessoas com 2 anos ou mais possuem algum tipo de deficiência, representando 8,9% da população brasileira nessa faixa etária. Dentre elas, 47,2% possuem 60 anos ou mais, o que equivale a aproximadamente 8,8 milhões de pessoas.

Empregado, ele faz parte de uma minoria. A pesquisa do IBGE revela que, no fim de 2022, apenas 26% das pessoas com deficiência estavam no mercado de trabalho. Entre as pessoas sem deficiência, eram 60%.

Essas dificuldades são diversas, desde o tipo de deficiência, aceitação, motivação, preconceito, qualificação e até mesmo o fato de as empresas aderirem às cotas e, conseqüentemente, abrirem vagas, bem como a adequação da mesma para receber esses novos funcionários.

2.2 Processo de Contratação de PCD

Em termos gerais o processo para recrutar e contratar pessoas com deficiência não é muito diferente daquilo que o RH normalmente já faz. Existem, porém, algumas questões que precisam ser observadas.

Pessoas com deficiência devem ter os mesmos direitos que os demais funcionários da empresa, mas seus contratos podem ser flexibilizados em razão de

suas necessidades médicas, por exemplo.

O recrutamento pode ser mais eficiente, se feito por meio de sites especializados na divulgação de vagas para PCDs e, uma vez que os currículos forem selecionados, devem ser analisados sem discriminar o profissional por sua deficiência.

É importante que o RH esteja preparado para conduzir o processo seletivo. Se o candidato tem deficiência auditiva, por exemplo, um intérprete de libras precisa ser convidado a participar da entrevista e de outras etapas da seleção.

Se o candidato é cadeirante ou tem qualquer limitação de locomoção, o RH precisa se certificar de que o ambiente escolhido para a entrevista é acessível. Caso a empresa ainda não tenha um espaço assim, convém marcar o encontro em outro lugar.

2.3 Vantagens Para as Empresas

Saber criar oportunidades no mercado de trabalho para PCDs, a empresa tende a se beneficiar com:

- ✓ Aumento da diversidade no ambiente de trabalho, fazendo com que visões mais plurais passem a existir dentro da empresa, contribuindo para posicionamentos e decisões mais estratégicas;
- ✓ Incentivo a uma gestão mais humanizada que favorece todos e tende a contribuir para a melhoria dos resultados da empresa;
- ✓ Criação ou ampliação da acessibilidade física e tecnológica na empresa, o que pode atender também a clientes e parceiros que tenham alguma deficiência;
- ✓ Melhoria da percepção de marca tanto pelo público interno quanto pelo público externo da empresa.

Figura 2- PCD no Mercado de Trabalho



Fonte: DBM SISTEMAS (2023)

2.5 Tratado de Nova York com o Brasil

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 sob o Decreto nº 6949.

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

O documento internacional de direitos humanos considerado com status de emenda constitucional no ordenamento jurídico nacional foi aprovado na Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por dois terços dos votos dos respectivos membros, conforme procedimento previsto no art. 5º, § 3º da Constituição Federal, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/04.

3. PCDS NO MERCADO DE TRABALHO

Figura 3- Imagem ilustrativa de PCDS



Fonte: BRASIL (2023)

Segundo dados do IBGE — o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística —, pelo menos 45 milhões de brasileiros, ou seja, 20% da população do país tem algum tipo de deficiência. Certamente, nem todos podem ou querem trabalhar, mas a ideia errada é a de que há poucos PCDS no mercado de trabalho porque essas pessoas preferem receber o benefício do governo a encontrar um emprego.

De fato, encontrar PCDS com os requisitos desejados para preencher uma vaga pode não ser fácil. Há, inclusive, empresas que se apoiam nesta justificativa para explicar por que não foram capazes de respeitar a regra de proporcionalidade da Lei de Cotas. Se isso realmente ocorre a empresa precisa ser capaz de provar que tentou buscar PCDS, mas não conseguiu encontrar alguém para a vaga em aberto

Isso porque existem sim pessoas com deficiência que querem e precisam trabalhar. Segundo dados do governo, atualmente 4,6 milhões de pessoas recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC). É fundamental ressaltar que o BPC não se destina apenas às pessoas com deficiência, mas também a idosos. Com isso, a proporção de PCDS que, de fato, precisa ou prefere o benefício ao trabalho é pequena.

Vale saber, o benefício pago pelo governo tem o valor de um salário mínimo. Além de ser baixo, envolve um processo bastante burocrático que contribui para

motivar quem pode a buscar um emprego. Dados de uma pesquisa realizada pela I. Social e compartilhada pela Catho indicam que, em uma média de 45 mil pessoas com deficiência, pelo menos 36% possuem nível superior e 42% têm ensino médio completo.

Com isso, é possível dizer que “não há diferenças de padrões entre pessoas com deficiência e o restante da população” (BARROS, 2020). A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência é, inclusive, um fator que tem contribuído para a presença de PCDs em cursos de qualificação e formação profissional.

No passado, porém, essa abertura era dificultada e, por isso, pode sim ocorrer de o RH se deparar com PCDs com baixa qualificação ou qualificação inadequada. Isso, porém, não é regra.

Não é a contratação de PCDs em si que custa mais à empresa. A questão que costuma motivar a resistência de gestores a essa contratação são os investimentos em acessibilidade que se fazem necessários.

Diante disso, convém considerar a diferença entre custo e investimento. Aquilo que custa pode ser entendida como algo que onera, ou seja, que apenas causa despesa ao caixa da empresa. Por sua vez, aquilo que pode ser visto como um investimento pressupõe algum retorno.

Se a empresa incorporar a inclusão de PCDs em sua cultura, os investimentos voltados a esse propósito vão passar a fazer parte de sua estratégia. Com isso, até mesmo métricas para avaliar os retornos podem ser adequadas para comprovar os benefícios capazes de fazer o “custo” valer a pena.

A contratação de pessoas com deficiência pode mesmo impactar a produtividade dos colegas e da empresa como um todo, mas não necessariamente de forma negativa.

PCDs não são incapazes e essa é uma ideia que precisa ser mudada. Uma vez que estejam em um ambiente acessível e inclusivo, estejam motivados e recebam o mesmo tipo de tratamento dispensado aos demais, esses profissionais vão ter produtividade elevada.

Por mesmo tipo de tratamento, falamos de *feedbacks* construtivos e positivos, boas remunerações, plano de carreira e tudo o que faz parte da política da empresa para atrair e reter talentos.

A já mencionada ideia de que pessoas com deficiência são incapazes leva alguns a crer que elas não podem ser cobradas como os demais. Esse tipo de

pensamento desfavorece a presença de PCDs no mercado de trabalho e precisa ser revisto.

Afora suas limitações que demandam adaptações físicas e tecnológicas na empresa, pessoas com deficiência devem ser tratadas como qualquer outro funcionário da empresa.

4. PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS POR PCDs NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Carvalho (2020), dentre os maiores obstáculos que os deficientes enfrentam, estão o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a necessária adaptação de ambientes de trabalho, como rampas e alargamento de portas, e a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas.

Muitas pessoas com deficiência relatam passar por momentos difíceis quando buscam um emprego. Seja uma primeira oportunidade ou uma recolocação, pois existem barreiras que complicam o desenvolvimento desses profissionais.

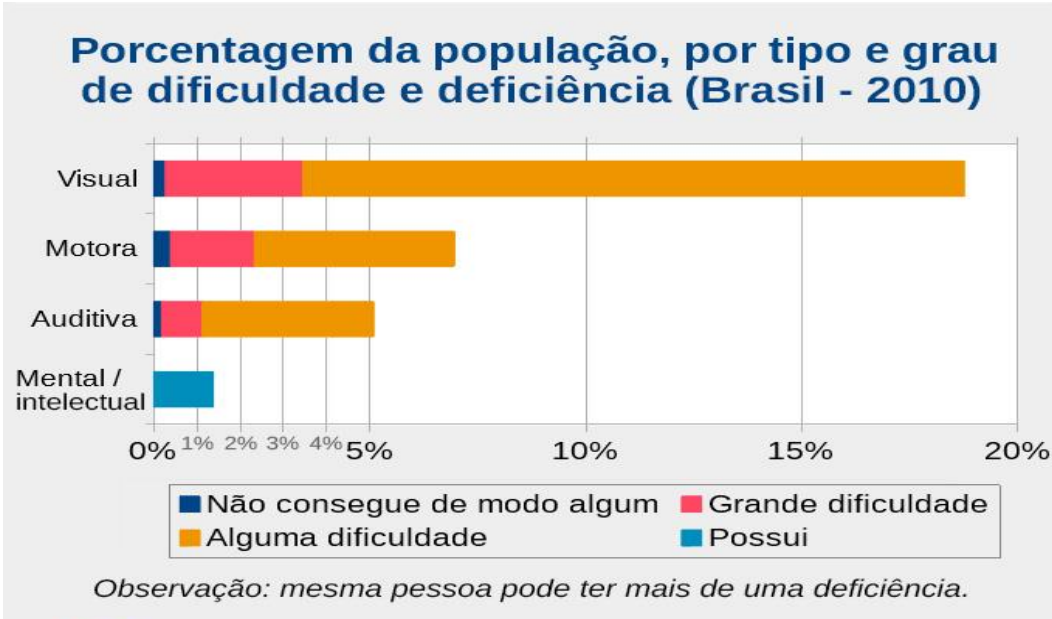
4.1 Capacitação

A falta de cursos de capacitação é uma barreira para a não contratação de pessoas com deficiência. Entretanto, em pesquisa recente realizada em São Paulo, a Secretaria de Estado que 83% das PCDs têm interesse em se qualificar por meio de cursos profissionalizantes, mas cerca de 15% das PCDs entrevistadas nunca tiveram um emprego formal.

Esse ponto deve ter a atenção tanto do governo, quanto das empresas. Além de criar oportunidades para que as pessoas com deficiência entrem no mercado de trabalho, é importante oferecer capacitações para que elas possam progredir profissionalmente.

Dessa forma, as oportunidades podem ser oferecidas com mais igualdade tanto para quem tem a experiência necessária quanto para quem busca se desenvolver na profissão.

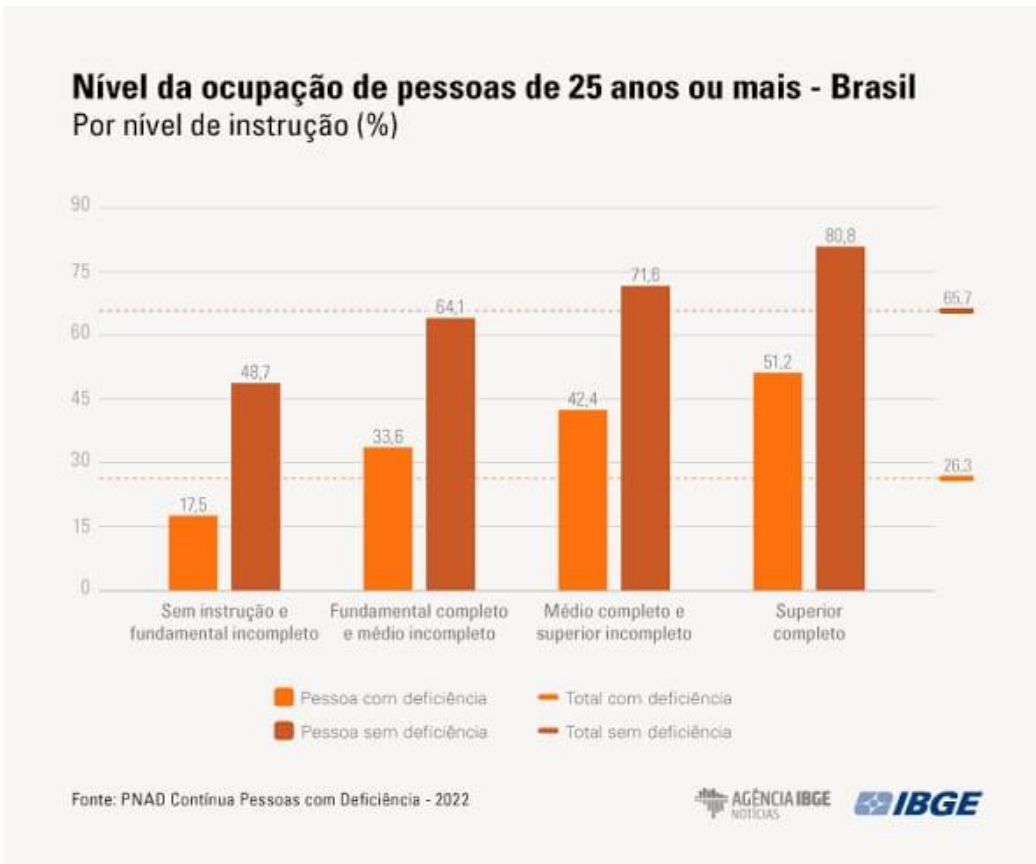
Figura 4- Porcentagem da população



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Fonte: IBGE (2010)

Figura 5 – Nível de ocupação de pessoas de 25 anos ou mais no Brasil



Fonte: PNAD (2022)

5. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO EMPREENDEDORISMO

Não existem muitos estudos relacionados a atividade econômica e empreendedora de pessoas com deficiência. O último estudo mais completo do SEBRAE-SP de 2013. Ele analisa o perfil dos empreendedores com deficiência do Estado de São Paulo. Segundo o estudo, menos de 50% das pessoas com deficiência fazem parte da População Economicamente Ativa (PEA), ou seja, estão no mercado de trabalho.

Em números absolutos, as pessoas com deficiência visual são a maioria (44%) dentro destes 50% e as com deficiência mental/intelectual são a minoria das economicamente ativas (19%). Porém, em proporção a cada tipo de deficiência, as pessoas com deficiências auditiva ou física são mais economicamente ativas.

Conforme a pesquisa realizada pelo SEBRAE-SP, em torno de 27% dos empreendedores do Estado têm alguma deficiência e, desse grupo, 94% realizam suas atividades por conta própria e sem sócios. Observou-se que cerca de 6% oferecem empregos e quase metade realizam seu trabalho em casa. E a deficiência com maior proporção de empreendedores é a física.

Segundo o SEBRAE-SP, de 42% a 54% dos empreendedores PCD trabalham no próprio domicílio. Com o avanço do trabalho remoto e novas ferramentas de comunicação, pessoas com deficiência encontram mais oportunidades para montar o próprio negócio e ter independência financeira.

De acordo com Dolabela e Torquato (2018), empreender é um excelente caminho para inclusão social e qualidade de vida para deficientes. A vantagem está na possibilidade de definir com autonomia o próprio ambiente de trabalho, incluindo rotina e tarefas, o que nem sempre é possível em um emprego formal. Dados do Ministério do Trabalho mostram que apenas 357 mil pessoas com deficiência estão formalmente empregadas.

Assim como para pessoas sem deficiência, o empreendedorismo por necessidade (quando uma pessoa física passa por um problema financeiro e não tem fonte de renda para garantir o seu sustento ou de sua família) representa grande parte da origem dos empreendimentos criados por pessoas com deficiência (PCD) e/ou famílias que contêm deficientes físicos e mentais/intelectuais principalmente aquelas em situação de vulnerabilidade e moradoras de comunidades de baixa renda.

“É muito importante criar oportunidades para que essas pessoas vivam com

dignidade, gerando riqueza e fazendo a diferença no mundo”, diz a americana Hilary Jastram (2018). “Empreendedores com deficiência trabalham de maneira mais inteligente, não mais difícil, e sabe identificar soluções alternativas que os permitem prosperar” (2018)

As dificuldades de acessibilidade se refletem também no perfil dos empreendedores com deficiência. A pesquisa do SEBRAE-SP relata que entre 51% a 61,3% dos empreendedores PCD têm no máximo ensino fundamental incompleto. E de 60,1% a 71,8% têm rendimento de até um salário-mínimo.

A LBI (Lei Brasileira de Inclusão) estabelece, entre os Art. 34 ao 38, que “Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.” Desde 2011, um projeto de lei (PL 1784/2011) que altera a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Lei 7.853/89) tramita em Brasília.

Conforme o texto, órgãos e entidades da administração direta e indireta deverão viabilizar, na área da formação profissional e do trabalho, ações para promover o empreendedorismo, incluindo a liberação de linhas de crédito orientadas especificamente para esse grupo de pessoas. No momento, ele aguarda análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

É muito importante que o ecossistema empreendedor inclua também este público em suas ações e estudos. Desde a garantia de acesso a formação de competências empreendedoras para pessoas com deficiência e suas famílias até formas de incentivo ao empreendedorismo por essas pessoas.

5.1 6 Opções para PCDs Empreender

✓ Uber: possibilita que pessoas com dificuldade motora ou surdez possam ser motoristas associados, oferecendo algumas facilidades para esses casos pessoas com deficiência motora, é possível utilizar o próprio carro adaptado, ao contrário do que ocorre com táxis.

✓ Rappi: o aplicativo fornece serviços de entregador. A abrangência dos serviços é bem ampla e pode incluir compras no supermercado, na farmácia, entrega de documentos e etc.

- ✓ Digital influencer: donos de blogs e canais do Youtube, que produzem conteúdo para a internet. Embora já existam muitas páginas desse tipo, sempre há espaço para quem tem algo novo a oferecer.
- ✓ Empreendedorismo digital: pode se vender soluções digitais para empresas, atuar como webdesigner, trabalhar remotamente com edição de vídeos, etc. Existem muitas áreas a serem exploradas no universo digital.
- ✓ Redação e Tradução: Se cadastram nesses sites, pode se escolher os trabalhos que fará, podendo escrever somente sobre assuntos na sua área de conhecimento.
- ✓ Vendas online: criar os próprios produtos para vender, ou mesmo fazer revenda do que considerar interessante. Nesse caso, pode se optar por juntar-se a amigos ou familiares, formando parcerias para impulsionar o negócio.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após toda a pesquisa de dados bibliográficos, estatísticas e temas publicados, concluiu-se de que houve inúmeros avanços quanto a inclusão da PCD no mercado de trabalho, desde a criação da Lei De Inclusão da Pessoa com Deficiência. Na contramão enxergam-se, ainda, vários obstáculos que impedem esse público de ser inserido no mercado de trabalho, seja por preconceito, adaptação do ambiente de trabalho ou dificuldades na acessibilidade.

Observa-se também que, tanto governo, quanto empresas devem oferecer capacitação ao PCD, para aumentar autoestima e suas chances de recolocação no mercado. Conclui se, também, que o governo pode incentivar o empreendedorismo aos PCDs, como uma forma de abrirem suas próprias empresas, podendo gerar mais empregos entre seu público.

REFERÊNCIAS

BARROS, L. PCDs no mercado de trabalho: mitos e verdades | Tangerino. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/pcds-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

Empregos e Vagas de Empregos em todo o Brasil | Catho. Disponível em: <https://www.catho.com.br>. Acesso em: 29 nov. 2023.

EMPRESAS, E. C. Inclusão de PcDs no ambiente de trabalho: 5 dicas! Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/inclusao-de-pcds/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

FREEDOM. Como começar o meu negócio: 7 opções para empreender sendo PCD. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/empreendedorismo-para-pcds/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

Governo Federal - Governo do Brasil | Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-ano>. Acesso em: 29 nov. 2023.

Home – Português. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 2 jun. 2016. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br>. Acesso em: 29 nov. 2023.

PCD Online: Vagas de Empregos para Deficientes PCD. Disponível em: <https://www.deficienteonline.com.br>. Acesso em: 29 nov. 2023.

Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil | IBGE. Disponível em: <https://ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil>. Acesso em: 29 nov. 2023.

REPÓRTER EMPREENDER - PCD. Disponível em: <https://canalempreender.uol.com.br/conteudo/reporter-empresender--pcd#:~:text=A%20cada%2010%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%2C%207%20n%C3%A3o>. Acesso em: 29 nov. 2023.

SASSAKI, R. K. Os 10 anos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <https://diversa.org.br/artigos/os-dez-anos-da-convencao-sobre-direitos-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

Semana Inclusiva SC – 2023. Disponível em: <https://semanainclusivasc.com.br/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

ÚNICO, A. Os desafios das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <https://blog.causeiobem.org/2021/11/29/os-desafios-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

Depoimento de: Paloma de Araújo Gomes

Estudante de Agronegócio na Fatec de Mogi das Cruzes

“Ingressei tardiamente na escola devido à paralisia cerebral, começando aos sete anos. Enfrentei obstáculos pela falta de acessibilidade e empatia; colegas hostis devido à minha forma de andar e à mão torta. As professoras não percebiam minha necessidade de mais tempo para aprender. No mercado de trabalho, apesar da lei de cotas, as empresas relutam em fazer ajustes para contratar pessoas com deficiência. Trabalhei informalmente, concluí o técnico em segurança do trabalho, mas, sem experiência na área, não consigo vaga. Atualmente, estou cursando Agronegócio, precisando de mais tempo para aprender devido à minha dificuldade de aprendizagem. Acredito na necessidade de rigor na aplicação das leis, especialmente nas áreas de educação e emprego para pessoas com deficiência”.

Paloma de Araujo Gomes, 30 anos atualmente estudante.