

Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

QUAL PROBLEMA QUEREMOS RESOLVER?

No Brasil há mais de **45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência**, segundo dados do último censo demográfico do IBGE. A plena inclusão social dessa população vem se apresentando há décadas como um desafio no Brasil e no mundo. Ainda há muito o que se avançar no quesito políticas públicas inclusivas, embora seja importante reconhecer os avanços no campo das normativas e legislações. Há desafios que perpassam diversas áreas: acessibilidade no transporte público, locomoção em ruas irregulares, semáforos sem aviso sonoro, locais públicos sem rampa de acesso. Além desses obstáculos estruturais, o acesso aos direitos sociais básicos, como segurança, lazer, educação e inserção no mercado de trabalho, é mais desigual para as pessoas com deficiência (PCD).

Tendo como referências a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiên-

cia, e a Lei Brasileira de Inclusão, observa-se que a deficiência é um conceito amplo e refere-se a limitações de natureza física, sensorial, mental ou intelectual que, em interação com barreiras, pode impedir uma participação plena e efetiva da pessoa na sociedade. À medida que a população envelhece, novos desafios surgem, como, menor acuidade motora e visual. Com as atuais tendências demográficas mundiais de envelhecimento populacional acelerado e os avanços na medicina, a tendência também é um aumento no número de pessoas com deficiência na sociedade.

Uma das maiores prioridades atualmente é a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Em 2021, a lei que instituiu cotas para PCDs em empresas com mais de 100 funcionários completou 30 anos em vigor, mas, infelizmente, ainda **47% das vagas destinadas a PCDs não são ocupa-**

das. O direito à reserva de vagas está previsto no artigo 93 da Lei 8.231/1991 (“Lei de Cotas para PCDs”). A legislação prevê que as empresas devem destinar vagas para beneficiários reabilitados do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e PCDs de acordo com o número total de funcionários em seus quadros. A reserva legal é de 2% para empresas com até 200 empregados; 3% para aquelas variando de 201 a 500 funcionários; 4% de 501 a 1.000; e 5% para firmas com mais de 1.001 contratados. É também dever do empregador promover um ambiente saudável e acessível para os trabalhadores com deficiência.

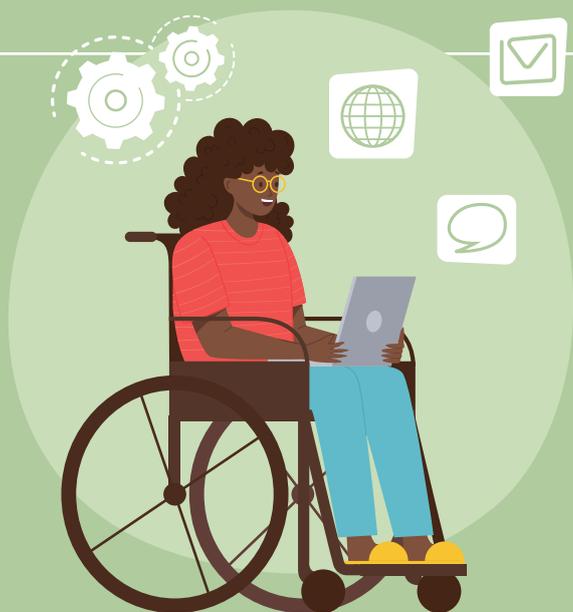
Dentre os trabalhadores com empregos formais, a população com deficiência representa 1,1% do total, de acordo com os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2019. Em 2010, essa proporção era de 0,7%. Apesar do aumento, o número ainda é irrisório. Apenas 28% das pessoas com deficiência em idade

ativa (aquelas com 14 anos ou mais) estavam na força de trabalho em 2019, segundo a PNS (Pesquisa Nacional de Saúde), taxa muito inferior à taxa de 66,3% registrada para a população ativa sem deficiência. Falta de capacitação da equipe, pouco apoio dos gestores, pouca atratividade das vagas e falta de acessibilidade na empresa são alguns dos obstáculos comuns enfrentados por PCDs para se inserirem no mercado de trabalho formal.

No âmbito da escolaridade, a desigualdade também é expressiva. Quase 68% da população com deficiência possui o ensino fundamental incompleto, em comparação com um índice de 31% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas¹. Esse problema aumenta ainda mais os entraves que essa população enfrenta na luta pelo cumprimento de seus direitos constitucionais.

Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Dados da Organização Mundial de Saúde revelam que há mais de **1 bilhão de pessoas com deficiência (PCD) no mundo**. No Brasil, são **45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência** (IBGE, 2010). Ainda assim, são muitos os desafios para assegurar o acesso a direitos básicos dessa população, a exemplo do **direito ao trabalho**.



Capacitismo

Capacitismo é o termo utilizado para se referir à discriminação contra PCDs, baseada em uma ideia de “capacidade dos corpos”.

Principais marcos normativos de direitos de pessoas com deficiência:
Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e Lei Brasileira de Inclusão
De acordo com esses marcos, PCDs são:

pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, **em interação com diversas barreiras**, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.



É dever do Estado trabalhar para reduzir e eliminar essas barreiras.

Como fazer o diagnóstico do seu município?

- Pessoas com deficiência admitidas por gênero - CAGED/ Base de Dados PCD
- Pessoas com deficiência admitidas por raça ou cor - CAGED/ Base de Dados PCD
- Pessoas com deficiência admitidas por faixa salarial -CAGED/Base de Dados PCD
- Porcentagem da população por tipo e grau de deficiência - Censo Demográfico
- Utilização do SUS por pessoas com deficiência - Pesquisa Nacional de Saúde
- Pessoas com deficiência, por tipo de deficiência - Cadastro Único do Governo Federal

Mulheres com deficiência: dupla vulnerabilização

Mulheres são maioria entre pessoas com deficiência:

56% da população com algum tipo de deficiência

26,5% da população feminina geral tem pelo menos uma deficiência, superior à da população masculina, de 21,2%.

No entanto, **a participação dos homens com deficiência no mercado de trabalho** chega a ser **30% superior** à das mulheres com deficiência



Como enfrentar o problema?

✔ Sistema Cadastral de Emprego - **criação de um sistema cadastral de emprego para pessoas com deficiência no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (Sine)** do Ministério do Trabalho e Emprego, de forma a facilitar a intermediação pública para contratação de PCDs pelas empresas, estabelecendo quando vagas forem disponibilizadas em um cadastro nacional público.

✔ Projeto de Lei 1231/2015 - inclusão de mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e **medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada** por razões alheias à vontade do empregador

Como fazer o diagnóstico?

O diagnóstico do município pode ser realizado através da consulta aos dados de órgãos oficiais, tanto nacionais quanto específicos da própria localidade. No Brasil, o **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)** é uma das principais plataformas para consultas de informações acerca dos vínculos trabalhistas e funciona como registro permanente de admissões e dispensa de empregados. O **Censo Demográfico** reúne informações acerca

da deficiência e mercado de trabalho para todo o território nacional. Em nível estadual, é possível ainda coletar informações de trabalho das pessoas que vivem com algum tipo de deficiência no Brasil através da Pesquisa Nacional de Saúde (2019). O estado de São Paulo, por exemplo, disponibiliza a coleta facilitada dessas informações para seus municípios através da Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

ONDE ENCONTRAR OS DADOS?

- **Pessoas com deficiência admitidas por gênero**
CAGED/ Base de Dados PCD
- **Pessoas com deficiência admitidas por raça ou cor**
CAGED/ Base de Dados PCD
- **Pessoas com deficiência admitidas por faixa salarial**
CAGED/Base de Dados PCD
- **Porcentagem da população por tipo e grau de deficiência**
Censo Demográfico
- **Utilização do SUS por pessoas com deficiência**
Pesquisa Nacional de Saúde
- **Pessoas com deficiência, por tipo de deficiência**
Cadastro Único do Governo Federal

Mulheres com deficiência: Dupla Vulnerabilização

De acordo com dados do **último Censo do IBGE (2010)**², as mulheres correspondem a 56% da população com algum tipo de deficiência. O percentual da população feminina com pelo menos uma deficiência é de 26,5%, superior à da população masculina, de 21,2%. Contudo, apesar de existirem em maior número, as mulheres com deficiência representam minoria no mercado de trabalho em comparação à participação masculina com deficiência.

No país, a participação dos homens com deficiência no mercado de trabalho chega a ser 30% superior à das mulheres com deficiência. Essa discrepância ilustra a du-

pla penalização enfrentada pelas mulheres com deficiência. Elas enfrentam, simultaneamente, os reflexos da histórica discriminação de gênero, assim como convivem com toda a carga discriminatória em decorrência do capacitismo³.

Políticas públicas que não consideram como as desigualdades de gênero se manifestam nas experiências das pessoas com deficiência, estão fadadas a priorizar os homens como público alvo e acentuar violações de direitos. Mulheres com deficiência são sujeitos políticos e estão, cada vez mais, ocupando a esfera pública, viabilizando sua agenda e reivindicando direitos⁴.

Como enfrentar esse problema?

Uma das principais lacunas nas políticas para PCDs é a falta de diferenciação entre tipos e graus de deficiências. Ao mesmo tempo em que se busca maior inclusão para todas as pessoas com deficiência, elas raramente contemplam as distintas necessidades que cada grupo tem. As políticas de inclusão necessárias para as pessoas usuárias de cadei-

ra de rodas são diferentes daquelas para as pessoas com deficiência visual ou auditiva. Até mesmo um tipo de deficiência pode ter diferentes graus. Sem o entendimento dessas nuances, as legislações e políticas existentes serão sempre limitadas.

Outro ponto é a fiscalização de trabalho. A melhoria na fiscalização da atu-

ação das empresas na Lei de Cotas para PCDs auxiliou no **aumento do número de PCDs no mercado de trabalho** nas últimas duas décadas. Contudo, o cumprimento da regulação ainda está muito longe de ser uma realidade.

Além disso, destacam-se os desafios para a garantia da permanência no mercado de trabalho. É importante garantir que a pessoa com deficiência encontre um ambiente inclusivo, uma cultura organizacional não-discriminatória, oportunidades de capacitação e aprimoramento técnico e

um plano de carreira. É preciso que o próprio ambiente de trabalho se modernize, proporcionando a inserção de meios físicos e digitais de inclusão que abranjam diversos tipos e níveis de deficiência. Essa pauta é, também, parte do constante desenvolvimento do ambiente de trabalho, de forma que estas medidas deveriam ser incluídas na legislação trabalhista de forma a proporcionar maior flexibilidade às pessoas com deficiência. Outra forma de proporcionar essa mudança é a **subsidição da adoção de tecnologias inclusivas pelo governo**.

Exemplos de políticas públicas exitosas

SISTEMA CADASTRAL DE EMPREGO (SINE)

FLORIANÓPOLIS/SC

Criação de um sistema cadastral de emprego para pessoas com deficiência no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (Sine) do Ministério do Trabalho e Emprego, de forma a facilitar a intermediação pública para contratação de PCDs pelas empresas, estabelecendo quando vagas forem disponibilizadas em um cadastro nacional público criado para esse fim. Conforme **estudo**, a partir de ações focalizadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho, o SINE teve um aumento de 52% no fluxo de atendimentos para esse público.

PROJETO DE LEI 1231/2015

Inclusão de mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador. O projeto, que aguarda parecer do relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, prevê incluir nesse banco de dados interesses de trabalho, habilidades profissionais, escolaridade e qualificação profissional.

PROJETO DE LEI 6159/19

Altera as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de PCDs no mercado de trabalho. O governo justifica que com as regras vigentes, as vagas são ofertadas e, em caso de não preenchimento, não resta alternativa para as empresas além do pagamento da multa. Com as modificações propostas, busca-se alternativas que considerem as diferenças setoriais, locais e ocupacionais na contratação de trabalhadores.

Além dos projetos citados acima, são fundamentais as mudanças culturais e comportamentais necessárias para enfrentar a discriminação contra PCDs por meio de políticas públicas inclusivas. Ainda é preciso aumentar a compreensão da igualdade de direitos entre pessoas com e sem deficiência, afastando ideias errôneas que desmerecem a habilidade laboral, em suas mais variadas formas, da população com deficiência. Nesse contexto, é indispensável a plena aplicação da **Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015)**, no que se refere à superação de obstáculos que impactam essa população - urbanísticos, arquitetônicos, de mobilidade urbana, comunicacionais e informacionais.

Avaliação de Impacto

Políticas de Ação Afirmativa (Brasil)

A [Lei 8.231/1991](#), que introduziu cotas nas empresas, é uma das principais responsáveis pelo [aumento na empregabilidade de pessoas com deficiência](#) no Brasil. Ela prevê que empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a ofertar de 2 a 5% de seus cargos a pessoas com deficiência. Além de 47% destas cotas não serem preenchidas, na prática, empregadores priorizam a contratação de pessoas com deficiências de grau leve que não necessitem de acomodações adicionais, como uma pessoa que utiliza prótese em uma das pernas em detrimento de uma pessoa que utiliza cadeira de rodas. Isso leva a mais discriminação. Políticas afirmativas como a Lei de Cotas devem ser mais minuciosas em seus textos, prevendo uma proporcionalidade nas posições ofertadas, demandando a inclusão de diversos tipos de deficiência e em postos altos da empresa, possibilitando a contratação de PCDs de forma mais equitativa.

Políticas de capacitação (Brasil)

As diversas barreiras existentes para a permanência de pessoas com deficiência na escola geram índices preocupantes de qualificação para o mercado de trabalho. Fornecer treinamento e qualificação técnica já no mercado de trabalho para os empregados com deficiência pode proporcionar mais permanência. Empresas metalúrgicas, por exemplo, ao promover treinamento para seus funcionários, mitigariam o problema da baixa oferta de mão-de-obra PCD qualificada para seu setor. A capacitação já é prevista nos artigos 34 a 38 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, mas, assim como as cotas, é pouco implementada já que a fiscalização nas empresas ainda é limitada.

Programas de redistribuição de renda (Brasil)

No âmbito da [Lei Nº 8.742/1993](#), a Lei Orgânica de Assistência Social-LOAS, PCDs têm direito ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) caso possuam renda mensal familiar per capita inferior a um quarto do salário mínimo. Essa política, apesar de possibilitar maior estabilidade financeira a famílias em situação de vulnerabilidade, deixa de fora muitas pessoas com deficiência que não preenchem este critério de renda e estão em situação de vulnerabilidade por não estarem empregadas. Uma revisão do critério de renda é necessária para assegurar que PCDs em situação de maior vulnerabilidade, especialmente aquelas com grau grave e deficiências múltiplas e que estão mais excluídas do mercado de trabalho por iniciativa do empregador, tenham suporte social. Além disso, a reformulação do BPC com a criação do auxílio-inclusão pela [Lei 14.176/2021](#) tem o potencial de melhorar a situação de PCDs na medida em que relaxa os critérios para a obtenção do benefício, expande esse benefício a 2 salários mínimos e prevê a inclusão de outros grupos de deficiência.

Penalidades às empresas (Brasil)

Com a taxa de contratação de pessoas com deficiência ainda muito baixas, uma alternativa para o seu incentivo são as penalidades às empresas que não cumpram com a Lei de Cotas. Essa era a proposta do [Projeto de Lei 6159](#), que propunha o recolhimento de dois salários mínimos das empresas por vaga não preenchida. A proposta, cujo trâmite na Câmara dos Deputados se encontra estagnado desde que foi [duramente criticadas por grupos ativistas](#), já que na verdade facilita o não cumprimento da Lei, criando uma saída fácil para um problema complexo. O problema principal seria a facilidade com a qual as empresas se isentariam de sua obrigação legal. Mesmo políticas de inclusão serem prioridade com relação às punitivas, ainda é necessário que haja consequências para os que não cumpram com a Lei. Para que sejam efetivas, as multas devem ser muito maiores. Além disso, as equipes de fiscalização precisam ser expandidas para expandir a oferta de dados sobre a efetividade das Leis e possibilitar que as multas sejam devidamente aplicadas. Ainda assim existem multas pelo não cumprimento da Lei de Cotas, já previsto em seu próprio texto, que variam de 2 mil a 200 mil reais, um valor mais eficiente com relação ao do Projeto de Lei 6159.

Notas

1 Deficiências físicas apontadas na PNS: membros inferiores, membros superiores, deficiência visual e auditiva. Já 1,2% - ou 2,5 milhões de brasileiros - tem deficiência intelectual.

2 IBGE. Censo Demográfico 2010: características da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

3 <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-dupla-desvantagem-da-mulher-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Ainda%20que%20a%20participa%C3%A7%C3%A3o%20dos,caracteriza%20dupla%20desvantagem%20no%20mercado>

4 Guia Feminista Coletivo Helen Keller. Mulheres com Deficiência: garantia de direitos para exercício da cidadania. https://drive.google.com/file/d/1sS_5cg5sL0ONs2qtDIk4v8sNg-CcUprg7/view