

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC
CENTRO SOCIOECONÔMICO – CSE
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Francisco Gelinski Júnior

Estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

Florianópolis

2024

Francisco Gelinski Júnior

Estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Econômicas do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas
Orientadora: Prof^a. Dra. Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski

Florianópolis

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.
Dados inseridos pelo próprio autor.

Gelinski Júnior, Francisco

Estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro / Francisco Gelinski Júnior ; orientadora, Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski, 2024.
130 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. Mercado de Trabalho. 3. Políticas do Mercado de Trabalho. 4. Inclusão da PcD. 5. Pessoa com Deficiência. I. Gelinski, Carmen Rosario Ortiz Gutierrez. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

Francisco Gelinski Júnior

Estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

Florianópolis, 03 de dezembro de 2024

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e aprovado pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof^a. Dra. Liana Bohn

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Dra. Camila Magalhães Nélsis

Universidade Federal de Santa Catarina

Certifico que esta é a **versão original e final** do Trabalho de Conclusão de Curso que foi julgado adequado para obtenção de título de Bacharel em Ciências Econômicas por mim e pelos demais membros da banca examinadora.



Documento assinado digitalmente
Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski
Data: 13/12/2024 18:04:41-0300
CPF: ***.255.540-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof^a. Dra. Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski
Orientadora

Florianópolis, 2024

Este trabalho é dedicado às pessoas com deficiência, seja ela visível ou oculta.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha mãe, Carmen, pelo incentivo, apoio, amor, e pelas primeiras noções de economia, partindo de dúvidas infantis como “50 centavos em uma borracha é caro ou barata?” (Depende, mantra de todo economista).

Agradeço ao meu pai, Francisco, por despertar em mim desde criança o interesse pela economia, especialmente ao presenciar discussões acadêmicas que à época me soavam como questões esotéricas (agora tenho certeza).

Agradeço a minha namorada, Walquíria, pelo amor, apoio, e incentivo nos momentos mais difíceis, por abrir as portas de casa para receber alguém que lá estaria majoritariamente em função deste trabalho, e por compreender minhas ausências em função do mesmo.

Agradeço aos meus gatos, Carlota e Joaquim, por sempre estarem ao meu lado em todos os momentos (não raro enquanto escrevia), pelas alegrias, diversões, distrações e carinho, os quais foram essenciais para que eu pudesse chegar até aqui.

Agradeço a professora Carmen, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade, compartilhando seu conhecimento e sabedoria, sem os quais esse trabalho não teria sido possível.

Agradeço às professoras Liana e Camila, por terem aceitado o convite de participar da minha banca examinadora, pela confiança, pela atenção dedicada à minha pesquisa e pela paciência.

Agradeço aos ótimos professores com quem tive o prazer (mas certa dificuldade) de ter tido aulas, como a Liana e o Gueibi, que contribuíram muito no meu processo de formação acadêmica e pessoal, mas também aos professores ruins, que me deram ótimos exemplos de como não ser.

Agradeço aos amigos e colegas da UFSC, tanto aos que permanecem ou se foram durante a graduação, pelos bons momentos, alegrias, diversões e discussões, por contribuir ao meu crescimento moral e intelectual, e por tornar essa jornada menos penosa.

Por fim, agradeço à própria UFSC, como instituição, que me recebeu pela segunda vez de braços abertos, e que a despeito do sangue, suor e lágrimas, serviu como minha casa ao longo dessa graduação, e como tal me elevou enquanto indivíduo e trouxe muitas experiências de vida memoráveis, como os anos de atuação junto ao Centro Acadêmico Livre de Economia (CALE).

“A própria luta para chegar ao cume basta para encher o coração de um homem. É preciso imaginar Sísifo feliz.”

(Albert Camus)

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo descrever o estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Esta pesquisa é aplicada, de natureza exploratória, com abordagem quali-quantitativa, embasada no método indutivo e foi executada utilizando os procedimentos de revisão bibliográfica e pesquisa documental. As principais descobertas desta monografia foram que, das PcD, que constituem 10% da população, somente 30% estão dentro do mercado de trabalho. 70% Das PcD não possuem instrução, mas ao redor de 90% em idade escolar estão no sistema educacional. Porém, apresentam 20 vezes mais incidência de analfabetismo na mesma idade, tendo essa educação caráter *tokenista*. Somente 1/3 das PcD integram a força de trabalho, destes somente 25% estão ocupados e 70% são informais. As PcD mais sub-representadas no mercado de trabalho são os deficientes intelectuais e visuais. Recebem em média 2/3 do salário médio das PsD, e apenas 0,5% ocupam cargos de chefia.

Palavras-chave: Ciências econômicas; Mercado de trabalho; Políticas do mercado de trabalho; Inclusão da PcD; Pessoa com deficiência.

ABSTRACT

This thesis aims to describe the current state of inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market. This research is applied, exploratory in nature, with a qualitative-quantitative approach, based on the inductive method, and was carried out using bibliographic review and documentary research procedures. The main findings of this thesis were that, of the PWD (People with Disabilities), who make up 10% of the population, only 30% are in the labor market. 70% of PWD have no formal education, but about 90% of those of school age are in the educational system. However, they show a 20 times higher incidence of illiteracy at the same age, with this education having a tokenistic character. Only 1/3 of PWD are part of the workforce, and of these, only 25% are employed, with 70% in informal jobs. The most underrepresented PWD in the labor market are those with intellectual and visual disabilities. PWD earn, on average, 2/3 of the average salary, and only 0.5% hold managerial positions.

Keywords: Economics. Labor market. Labor market policies. Inclusion of PWD. People with disabilities.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estimativas da prevalência global de deficiências.....	51
Figura 2 – Percentual da população que é PcD por região.	61
Figura 3 – Médias percentuais estaduais da população que são PcD.....	62
Figura 4 – Percentual de PcD por grupo etário.....	64
Figura 5 – Taxas de escolarização nacional (PcD / PsD).	74
Figura 6 – Taxa de escolarização por região (PcD / PsD).	75
Figura 7 – Taxas de analfabetismo (PcD / PsD).	76
Figura 8 – Distribuição percentual quanto a educação (PcD / PsD).	77
Figura 9 – Participação da PcD por região.....	83
Figura 10 – Nível de ocupação das PcD.	84
Figura 11 – Ocupação por deficiência.....	86
Figura 12 – Vínculos formais no tempo (PcD).	89
Figura 13 – Informalidade X nível de instrução (PcD / PsD).	90
Figura 14 – Desocupados por idade (PcD / PsD).	91
Figura 15 – PcD em cargos de chefia.....	95
Figura 16 – Médias salariais nacionais (PcD / PsD).	97
Figura 17 – PcD inscritos no SINE.	113

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Políticas ativas de mercado de trabalho.....	27
Quadro 2 – Políticas passivas de mercado de trabalho.	30
Quadro 3 – Integração X Inclusão.	40
Quadro 4 – Definição dos tipos de deficiência.	54
Quadro 5 – Domínios funcionais e dificuldades (PNS 2019 / PNAD 2022).....	58
Quadro 6 – Censo 2010 – Deficiência e incapacidade.....	59
Quadro 7 - Deficiências possivelmente comparáveis (PNS 2019 / PNAD 2022).....	67
Quadro 8 – “Lei de Cotas”.	102
Quadro 9 – Práticas da RSE.....	109
Quadro 10 – <i>Checklist</i> da inclusão.....	109
Quadro 11 – Histórico da acessibilidade.	110
Quadro 12 – Dimensões da acessibilidade.....	111
Quadro 13 – Mecanismos de acessibilidade.....	112
Quadro 14 – Recomendações para programas públicos.....	114
Quadro 15 – Fatores prejudiciais à inclusão.....	116

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Percentual de PcD por sexo e cor.	65
Tabela 2 – Comparando dificuldades funcionais (PNS 2019 / PNAD 2022).....	66
Tabela 3 – Segmentação das PcD por tipo de deficiência.	68
Tabela 4 – Educação da PcD pelo mundo.....	73
Tabela 5 – Emprego da PcD pelo mundo.	80
Tabela 6 – Distribuição dos vínculos formais (PcD).	87
Tabela 7 – Vínculos formais por deficiência.	88
Tabela 8 – Vínculos formais por atividade econômica (PcD).....	93
Tabela 9 – Vínculos formais por ocupação (PcD).	94
Tabela 10 – Faixas salariais (PcD).....	96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas e Técnicas
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
Caged – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CDPD – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CNAE – Classificação Nacional das Atividades Econômicas
DA – Deficiência Auditiva / Deficiente Auditivo
DI – Deficiência Intelectual / Deficiente Intelectual
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DMF – Deficiência Motora Fina / Deficiente Motor Fino
DMI – Deficiência dos Membros Inferiores / Deficiente nos Membros Inferiores
DMS – Deficiência dos Membros Superiores / Deficiente nos Membros Superiores
DV – Deficiência Visual / Deficiente Visual
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GBD – *Global Burden of Disease*
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBI – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NBR – Norma Técnica Brasileira
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
Pasep – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PcD – Pessoa com Deficiência / Pessoas com Deficiência
PCPP – Programa de Crédito Produtivo Popular
PIS – Programa de Integração Social
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNS – Pesquisa Nacional de Saúde
PsD – Pessoa sem Deficiência / Pessoas sem Deficiência
PWD – *People with Disabilities*
Rais – Relação Anual de Informações Sociais
RSE – Responsabilidade Social Empresarial
SINE – Sistema Nacional de Emprego
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho
SPETR – Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda
TEA – Transtorno do Espectro Autista
TI – Tecnologia da Informação
WHS – *World Health Survey*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2	OBJETIVO	17
1.2.1	Objetivo geral.....	18
1.2.2	Objetivos específicos	18
1.3	JUSTIFICATIVA	18
1.4	METODOLOGIA.....	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1	MERCADO DE TRABALHO NA TEORIA ECONÔMICA.....	21
2.2	POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABALHO	25
2.2.1	Políticas ativas	26
2.2.2	Políticas passivas	29
2.3	DA DESIGUALDADE PARA A INCLUSÃO	32
2.3.1	Constructos sociais e minorias.....	33
2.3.2	Igualdade e integração	35
2.3.3	Equidade e inclusão	38
3	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	42
3.1	O QUE É A DEFICIÊNCIA	43
3.1.1	Abordagem médica X abordagem social.....	44
3.1.2	Outras definições e conceitos importantes	46
3.1.3	Discussões contemporâneas e capacitismos	48
3.1.4	Problemática da mensuração	50
3.2	DEFINIÇÃO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	52
3.3	DEMOGRAFIA DA PCD	55
3.3.1	Coleta e processamento dos dados.....	57
3.3.2	Localização das PcD	60
3.3.3	Idade, sexo e raça.....	63
3.3.4	Segmentação da deficiência	65
3.3.5	Divisão por tipo	67
4	EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO	71
4.1	EDUCAÇÃO DA PCD	72

4.1.1	O fator educativo no contexto nacional.....	74
4.2	PCD E O MERCADO DE TRABALHO	78
4.2.1	Força de trabalho brasileira.....	82
4.2.2	Formais, informais e desocupados	86
4.2.3	Cargos e remunerações	92
5	INCLUSÃO DA PCD AO MERCADO DE TRABALHO	98
5.1	A INCLUSÃO SEGUNDO A LEI.....	99
5.2	FORMAS DE INCLUSÃO DAS PCD	106
5.3	FATORES PREJUDICIAIS À INCLUSÃO	115
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
	REFERÊNCIAS.....	125
	ANEXOS	129
	ANEXO A – Tabela 8251 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade, por grau de dificuldade e tipo de deficiência (I).	129
	ANEXO B – Tabela 8251 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade, por grau de dificuldade e tipo de deficiência (II).	129
	ANEXO C – Tabela 9314 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por sexo e tipos de dificuldades funcionais (I).	129
	ANEXO D – Tabela 9314 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por sexo e tipos de dificuldades funcionais (II).	130

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

O Brasil é um país de dimensões continentais que, não por acaso, apresenta diversidade no que diz respeito à composição de sua população. Reflexo disso é a própria composição do mercado de trabalho brasileiro. Porém, o mesmo não apresenta um retrato fiel no que diz respeito às representações de gênero, raça, orientação sexual e da pessoa com deficiência (PcD).

Os movimentos da sociedade civil organizada têm tentado melhorar o quadro da inclusão de minorias no mercado de trabalho brasileiro ao longo das últimas décadas. Os dissidentes sexuais, as mulheres, os pretos, pardos, indígenas, e os integrantes da comunidade LGBT tem conseguido algumas vitórias¹ em sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

Infelizmente, o mesmo não pode ser dito a respeito das pessoas com deficiência, minoria essa que, a despeito das lutas e preconceitos enfrentados pelos outros grupos minoritários, sofre de um particular e pernicioso tipo de mal, a invisibilidade. Em “Epopéia Ignorada”, Silva (1987) traz um retrato doloroso da realidade comum ao longo da história, das execuções sumárias, marginalização ou tutela enfrentada por essa população. O que diferencia, entretanto, esse cenário, o qual em maior ou menor grau também foi realidade para outras minorias, seria o seu caráter legal, moral e cívico. Esse tratamento seria visto como uma obrigação cívica da sociedade de descartar aqueles considerados inaptos para a produção ou para a guerra. E sendo assim, esse comportamento teria todo o amparo legal, como foi observado nas sociedades romana e espartana segundo Garcia (2013). Como esse era o *status quo* ao longo da história, esse grupo não era visto, lembrado ou sequer considerado.

Entretanto, não é necessário ir tão longe ao longo da história para encontrar esse tipo de realidade, sendo a mesma ainda muito comum ao longo do século XX, tendo como expoentes o movimento eugenista e as políticas de extermínio praticadas pelo regime nazista ao longo dos anos 40. Atualmente, por mais que o tratamento atual da PcD a princípio não chegue mais a tais extremos, a marginalização, a invisibilidade, a baixa participação nos processos produtivos e a desconsideração por parte da sociedade como um todo ainda é lugar-comum.

Além dos problemas já descritos anteriormente por Silva (1987), a invisibilidade causa um ciclo vicioso em que, de certa forma, quem não é visto não é lembrado. O trabalho de conscientização e ação da sociedade parte do entendimento do problema, que fica dificultado

¹ Como por exemplo as ações afirmativas e políticas de cotas.

quando se tem em conta a quase inexistência de dados, de estatísticas e de estudos sobre a pessoa com deficiência, quando comparados com outras temáticas. Aqui vale ressaltar que parte da invisibilidade dessa população pode ser fruto de sua baixa participação no mercado de trabalho. Essa realidade é multifacetada e pode estar associada a vários fatores, dentre eles o preconceito e a percepção equivocada da baixa capacidade produtiva desses indivíduos.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022, trata-se de uma população que totaliza aproximadamente 18,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, ou 8,9% da população do país. É um contingente de praticamente uma pessoa com deficiência para cada onze brasileiros, dentre as quais, entretanto, 70,8% estão fora do mercado de trabalho. Dentro do mercado de trabalho, as PcD representam um contingente de 5,1 milhões, ou seja, apenas 2,3% dos 214,1 milhões de brasileiros (IBGE, 2022).

Essa baixa participação ganha um caráter mais negativo quando se levam em conta as diferenças salariais, quase inexistência de inclusão em cargos de chefia, e todo um desenho de políticas institucionais que não só criam desincentivos para a inclusão dessa minoria, como também mantém o país no escuro quanto à coleta e processamento de dados dessa população. Fora o censo populacional de 2010, dados ricos e contínuos só passaram a ser exibidos no final daquela década, contribuindo para a invisibilidade dessa população.

A participação da pessoa com deficiência parece ter aumentado no mercado de trabalho, juntamente com os dados e estudos de diferentes instituições². Porém, tendo em vista a desproporcionalidade entre o 2,3% ativo no mercado de trabalho frente aos quase 10% da população total, estamos longe do sucesso no que diz respeito às políticas de inclusão em nosso país. E, via de regra, essas políticas somente atingirão o sucesso esperado via pressão dos movimentos da sociedade civil organizada, motivando a intervenção direta do estado:

O livre funcionamento das forças de mercado não tem promovido o pleno emprego [...] da mão de obra, salvo ocasionalmente no curto prazo. Sem a intervenção do Estado, as condições gerais de exploração da força de trabalho tendem a ser mais profundas no capitalismo. (Pochmann, 2021, p. 695).

Tais movimentos de inclusão da PcD estão aquém do desejável de acordo com os dados preliminares aludidos nos parágrafos anteriores, e os mesmos não ocorreram de maneira orgânica, tendo sido frutos tanto da luta da sociedade civil organizada, quanto do marco legislativo moderno de nossa república. Marco esse que inclusive atualmente pode ser

² Como por exemplo o já citado IBGE, ou o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), entre outros.

considerado como um dos mais avançados do mundo sobre a temática, o qual pode não ter atingido o pleno escopo de suas capacidades inclusivas tendo em vista o fato do mesmo ser relativamente recente em termos mundiais. Isso porque o mesmo encontra suas manifestações oficiais iniciais somente junto a constituição cidadã de 1988, em contrapartida e esforços nesse sentido sendo esboçados pelos Estados Unidos ou Inglaterra já na metade do século XX com programas de cotas.

Conforme exploramos ao longo deste trabalho, as políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, que encontram como uma de sua mais visível faceta pública a “Lei de Cotas”, contam com o poder e a força da lei a pouco mais de 20 anos, tendo sido a mesma somente regulamentada em 1999. Textos constitucionais como aquele³ encontrado no inciso XXXI do artigo 7º, nada podem fazer pela inclusão da PcD sozinhos, e novas regulamentações se faziam (e ainda fazem) necessárias.

A pessoa com deficiência tem direito à inclusão no mercado de trabalho, direito esse amparado em nosso corpo constitucional, porém somente com o passar das décadas tal garantia passou a ser regulamentada por legislações posteriores. Esse esforço está longe de estar finalizado, compreendido e devidamente exposto, e este trabalho veio no sentido de dar mais um passo nessa jornada.

Tendo sido apresentada a problemática sobre a situação da pessoa com deficiência no Brasil, bem como a sua baixa inclusão no mercado de trabalho, este texto se propôs a reunir de maneira sistemática os dados e revisar a literatura acerca da situação geral das PcD, sob a ótica das políticas ativas e passivas do mercado de trabalho.

Para tanto, o presente Trabalho de Conclusão de Curso teve as seguintes perguntas de pesquisa: Quem é a pessoa com deficiência no Brasil? Como ela se insere no mercado de trabalho? Quais os níveis e formas de inclusão dessa população nas atividades produtivas? E, por fim, quais os fatores que dificultam ou reduzem a inclusão das PcD no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVO

Os objetivos serão divididos entre objetivo geral e objetivos específicos.

³ XXXI — proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

1.2.1 Objetivo geral

A principal finalidade deste trabalho foi descrever o estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Resgatar, na teoria econômica, a discussão sobre mercado de trabalho e as políticas de emprego, como pano de fundo para a análise de inclusão da pessoa com deficiência;
- b) Caracterizar a pessoa com deficiência no Brasil;
- c) Caracterizar a subpopulação dos que estão dentro do mercado de trabalho brasileiro;
- d) Apresentar os níveis e formas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro;
- e) Identificar quais são os fatores que dificultam e reduzem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro;

1.3 JUSTIFICATIVA

Tendo em vista que é parte do interesse das ciências econômicas compreender os mecanismos envolvidos na produção e distribuição da riqueza, o mercado de trabalho tende a ser uma área rica em termos de interesse dos economistas. Porém, não só esse é um campo de conhecimento relativamente novo em termos históricos, como no que diz respeito a essa área em específico, observa-se uma gama de transformações relativamente recentes, oriundas de mudanças sócio-políticas.

Foi parte do objetivo de alterar a realidade exposta neste trabalho, o de aumentar os esforços de inclusão dessa população, que foi levada luz a essa problemática. A inclusão da pessoa com deficiência não é um tema novo para a economia, e múltiplos estudos⁴ já foram elaborados a respeito desse tema. Entretanto, conforme aludido no início deste trabalho, esta é uma temática que conta com relativa escassez de dados, os quais passaram a ter um incremento

⁴ Conferir, por exemplo, Souza (2010); Miranda (2020); Silva (2015).

na sua coleta e divulgação após a segunda metade da última década, e em especial a partir de 2020.

De fato, não só os dados se tornaram menos escassos, como muitos também agora já se apresentam de forma contínua e em maior diversidade. Esses dados deixaram a análise mais aprofundada no que diz respeito ao campo quantitativo, como também permitiram uma atualização do panorama quanto à inclusão da pessoa com deficiência. Além disso, a economia, enquanto ciência social aplicada, busca compreender os fenômenos sociais e as suas interações com o campo econômico. A PcD, apesar de muitas vezes invisível, trabalha e consome, e sendo esse grupo composto por quase 10% da população brasileira, o mesmo exibe imenso potencial transformador dentro da economia. Aqui inclusive vale ressaltar que, de um ponto de vista mais amplo, esse grupo pode ser mais representativo no conjunto da população do que os dados oficiais mostram:

A deficiência faz parte da condição humana. Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos. A maioria das grandes famílias possui um familiar deficiente, e muitas pessoas não deficientes assumem a responsabilidade de prover suporte e cuidar de parentes e amigos com deficiências. Todos períodos históricos enfrentaram a questão moral e política de como melhor incluir e apoiar as pessoas com deficiência. Essa questão se tornará mais premente conforme a demografia das sociedades muda, e cada vez mais pessoas alcançam a idade avançada. (*World Health Organization*, 2012, p. 3).

Portanto, aqui não só existe um componente de interesse intrinsecamente econômico, de atualização do saber, mas também de certa forma, de tratar de um tema que impactou, impacta e impactará toda a sociedade. Por fim, este estudo poderá servir como base para a possibilidade de redesenho e implementação de políticas socioeconômicas que possibilitem uma maior inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

1.4 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui os seguintes recortes metodológicos: é pesquisa aplicada, de natureza exploratória, com abordagem quali-quantitativa, embasada no método indutivo e foi executada utilizando os procedimentos de revisão bibliográfica e pesquisa documental.

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 127), o estudo exploratório “(...) visa proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o explícito ou construindo hipóteses sobre ele”. Portanto, o propósito final foi o de nos familiarizar acerca da inclusão da

pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tornando explícito o estado atual dessa problemática.

Com relação à abordagem qualitativa, não só em muitos momentos estivemos diante de um cenário já citado de escassez de dados, como muitas vezes estávamos lidando com informações subjetivas, as quais não são quantificáveis. E quando se tratavam de dados quantificáveis, tendo em vista a natureza da problemática deste trabalho, se fez necessária uma análise crítica dos mesmos. Em última instância lidamos com motivações, comportamentos ou emoções das PcD (resgatadas da bibliografia), as quais fizeram necessária o uso desta abordagem.

Já sobre a abordagem quantitativa, para compreender e analisar a problemática, se fez necessária esboçar um cenário claro no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência. E este cenário só pôde ser mostrado diante dos dados brutos e dos percentuais ligados a eles, e dos eventuais tratamentos e transformações realizados nos mesmos.

No que diz respeito ao método indutivo, Borba (2004) reforça a percepção da utilidade deste método para o trato da problemática dessa população minoritária:

O método indutivo parte do particular, ou particulares, para chegar ao geral. Trata-se de acumular experiências, observações determinadas da realidade e, pela evidência da classificação e comparação, destilar a característica comum desse conjunto de observações, chegando por fim às generalizações. (Bocchi *et al.*, 2004, p. 57).

Sobre a utilização da revisão bibliográfica, conforme citado na seção 1.3, essa problemática já foi estudada no passado. Como parte do intuito deste trabalho foi de atualização do saber no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência, tal ação foi embasada e teve como ponto de partida trabalhos já realizados. Não só isso nos proporcionou um referencial teórico mais amplo, como onde foram observadas lacunas (referentes à escassez de dados), ações puderam ser tomadas para atualizar esse campo do conhecimento.

Por fim, com relação à pesquisa documental, foi justamente com ela que foram encontrados dados e informações novas acerca dessa problemática. Bases de dados atualizados, relatórios e revistas serviram como insumo para a coleta no que diz respeito ao que há de mais recente acerca da inclusão das PcD. E sendo informações e dados recentes, análises e tratamentos com relação aos mesmos ainda não foram realizados de maneira sistemática, os quais ficaram a cargo deste trabalho. As principais fontes dos dados utilizados ao longo deste trabalho são aqueles oriundos do DIEESE e do IBGE, dizendo respeito ao último, mais especificamente aqueles dados encontrados na PNS de 2019 e PNAD de 2022.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Estando aqui, portanto, claras tanto a problemática deste trabalho e a forma como o mesmo foi conduzido, convém trazer alguns fundamentos teóricos que possam auxiliar na compreensão e exploração da temática. Para que possamos descrever o estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, inclusão essa que depende das políticas de emprego, precisamos em primeiro lugar entender o que é o mercado de trabalho. Tendo isso claro, se faz necessário explicar o que são essas políticas de mercado de trabalho, bem como descrever as suas divisões entre as políticas ativas e passivas, as quais se fazem relevantes estando a PcD incluída no mercado de trabalho ou não. Por fim, precisamos entender o porquê é necessário trabalhar em prol da inclusão da pessoa com deficiência, e a mudança de paradigma que houve quando iniciamos a transformação pautada pela transição da igualdade para equidade, com a mudança da integração para a inclusão ao final do século XX e início do século XXI. Portanto iniciemos a exposição do referencial teórico trazendo a compreensão e discussão sobre o mercado de trabalho nas Ciências Econômicas.

2.1 MERCADO DE TRABALHO NA TEORIA ECONÔMICA

As definições e formas de entender o mercado de trabalho são tão diversas como as numerosas teorias econômicas que se debruçam sobre o assunto. Uma das formas de compreender esse fenômeno seria de enxergá-lo como uma relação entre aqueles que vendem trabalho (trabalhadores) e os que compram (empregadores), formando uma dinâmica de mercado onde negócios são conduzidos no sentido de determinar os preços e quantidades de trabalho alocados na economia. Independentemente da teoria econômica abordada, o estudo do mercado de trabalho tem por finalidade compreender a relação entre os dois grupos, buscando perceber e prever os mais diferentes fenômenos nesse sentido, influenciados pela realidade econômica e social do período analisado.

Como resultado das transações realizadas neste mercado, observamos a contratação (emprego) de trabalhadores para as mais diversas atividades (divisão de trabalho), mediante diferentes compensações financeiras (salários). As diferentes alocações da mão de obra, de acordo com as variadas dinâmicas desse mercado de trabalho, têm como finalidade não somente o atendimento das necessidades dos indivíduos envolvidos nessas transações, mas também aquelas da sociedade como um todo, o que justifica o interesse das Ciências Econômicas sobre o tema. O mercado de trabalho é parte fundamental da teoria econômica, e diferentes escolas

de pensamento foram desenvolvendo perspectivas variadas a respeito das dinâmicas do funcionamento deste mercado, sendo uma das primeiras a teoria clássica.

De acordo com Fortino *et al.* (2013), iniciando a sua consolidação enquanto ciência no século XVIII, a economia viu como um de seus objetos iniciais de debate a determinação do que seria o valor e como este era determinado. Tendo como uma das primeiras teorias unificadas nesse sentido, a teoria do valor-trabalho, a qual seria examinada e explorada por Adam Smith e Karl Marx, teve papel essencial no desenvolvimento da economia enquanto campo científico. De maneira simplificada, o valor de um serviço ou mercadoria seria oriundo do trabalho aplicado na realização ou fabricação deste, sendo então o valor determinado pelo trabalho necessário para este fim. Dos dois economistas citados, o primeiro que se dedicou de forma mais direta ao mercado de trabalho foi Adam Smith.

Smith (1996) descreveu a dinâmica citada no início desta seção, entendendo que, sendo o mercado de trabalho um mercado ordinário, o mesmo também estaria sujeito a lei da oferta e demanda. E da mesma forma como expressado anteriormente, para ele a mercadoria seria o trabalho, e o preço da mesma seriam os salários. Dado a oferta de trabalho realizada pelos trabalhadores e a demanda pelos empregadores, haveria um preço de equilíbrio que seria resultante da interação das duas forças, sendo ele o salário da economia. Em um período ainda dominado pelas ideias mercantilistas e fisiocratas, este autor foi inovador ao propor que o trabalho e sua subdivisão estariam na base da produção da riqueza.

É a grande multiplicação das produções de todos os diversos officios — multiplicação essa decorrente da divisão do trabalho — que gera, em uma sociedade bem dirigida, aquela riqueza universal que se estende até as camadas mais baixas do povo. Cada trabalhador tem para vender uma grande quantidade do seu próprio trabalho, além daquela de que ele mesmo necessita; e pelo fato de todos os outros trabalhadores estarem exatamente na mesma situação, pode ele trocar grande parte de seus próprios bens por uma grande quantidade, ou — o que é a mesma coisa — pelo preço de grande quantidade de bens desses outros. Fornece-lhes em abundância aquilo de que carecem, e estes, por sua vez, com a mesma abundância, lhe fornecem aquilo de que ele necessita; assim é que em todas as camadas da sociedade se difunde uma abundância geral de bens. (Smith, 1996, p. 70).

No século seguinte (XIX), Karl Marx aprofundou a análise da escola clássica a respeito da teoria do valor-trabalho, porém este entendia o mercado de trabalho como uma arena da luta de classes. Nesta, haveria a exploração da classe trabalhadora (proletários) pela classe capitalista (burguesia), não sendo, portanto, uma dinâmica de trocas voluntárias, mas sim de exploração e coerção. Marx (2015) concordava com a conclusão de Smith que os salários seriam determinados pelo valor do trabalho, porém o mesmo argumentava que existiria uma

diferença injusta entre o valor criado pelo trabalho e o salário efetivamente pago (mais-valia), e esta seria a fonte imoral de lucro para os capitalistas.

A grande beleza da produção capitalista consiste em que ela não apenas reproduz constantemente o assalariado como assalariado, mas, em relação à acumulação do capital, produz sempre uma superpopulação relativa de assalariados. Desse modo, a lei da oferta e demanda de trabalho é mantida em seus devidos trilhos, a oscilação dos salários é confinada em limites adequados à exploração capitalista e, por fim, é assegurada a dependência social, tão indispensável, do trabalhador em relação ao capitalista, uma relação de dependência absoluta que o economista político, em sua casa, na metrópole, pode disfarçar, com um mentiroso tartamudeio, numa relação contratual livre entre comprador e vendedor, entre dois possuidores de mercadorias igualmente independentes: o possuidor da mercadoria capital e o da mercadoria trabalho. Mas nas colônias essa bela fantasia se faz em pedaços. A população absoluta cresce, aqui, muito mais rapidamente que na metrópole, pois muitos trabalhadores chegam ao mundo já maduros, e, ainda assim, o mercado de trabalho está sempre subabastecido. A lei da oferta e demanda de trabalho desmorona. (Marx, 2015, p. 1021).

Ainda tratando da teoria clássica, de acordo com Fortino *et al.* (2013), um de seus últimos expoentes foi John Stuart Mill no século XIX, que propôs um distanciamento da teoria do valor-trabalho com a sua proposição de que o valor seria determinado pela utilidade para o consumidor, a teoria do valor-utilidade. De maneira geral, podemos então compreender que, para os clássicos, a demanda por trabalho dependeria majoritariamente dos salários. E quão menores fossem esses salários, maior seria a demanda pelo trabalho e, por conseguinte, menor o desemprego.

No mesmo século em que Mill propôs sua versão da teoria do valor-trabalho, uma nova escola, a teoria neoclássica, propôs uma alteração no paradigma da compreensão das questões relativas ao mercado de trabalho. No modelo neoclássico, a oferta de trabalho está associada à decisão dos indivíduos. De acordo com Fortino *et al.* (2013), trata-se de um problema individual de otimização, que pressupõe uma escolha ótima entre a utilidade gerada pelas horas não trabalhadas *versus* o ganho salarial do emprego, e, portanto, do consumo de bens. Resumidamente, existiria uma relação de preferência entre não trabalhar e trabalhar. Alfred Marshall foi um dos grandes expoentes da teoria neoclássica, adicionando à teoria clássica os conceitos da utilidade marginal e equilíbrio geral. Para ele, os salários seriam determinados pela produtividade marginal do trabalho.

No século seguinte (XX), em face aos acontecimentos da crise de 1929, os Estados Unidos viviam uma das maiores recessões de sua história, onde os salários caíam porém, diferentemente do que seria determinado pela teoria clássica, o desemprego também aumentava. Nesse cenário, John Maynard Keynes lançou uma nova visão sobre o mercado de trabalho. De acordo com Fortino *et al.* (2013), para Keynes, a demanda por trabalho não seria

oriunda dos salários, mas sim da demanda esperada da parte das empresas por seus produtos, sendo papel do estado, conseqüentemente, intervir na economia em momentos de crise econômica para elevar a demanda. Resumidamente, Keynes argumentou que o mercado de trabalho nem sempre se ajustaria rapidamente para alcançar o equilíbrio, podendo haver desemprego involuntário devido às falhas de mercado, o que justificaria plenamente a intervenção do estado para estimular a demanda agregada.

Suponhamos, por enquanto, que a mão-de-obra não esteja disposta a trabalhar por um salário nominal menor e que uma redução desse nível conduza, através de greves ou por qualquer outro meio, a uma saída do mercado de trabalho de uma parte da mão-de-obra atualmente empregada. Pode-se, a partir disso, deduzir que o nível presente dos salários reais equivale exatamente à desutilidade marginal do trabalho? Não necessariamente, pois, embora uma redução do salário nominal em vigor leve à saída de certa quantidade de mão-de-obra, isso não quer dizer que uma redução do salário nominal medido em termos de bens de consumo de assalariados produza o mesmo efeito, caso resulte de uma alta de preços desses bens. Em outras palavras, pode acontecer que, dentro de certos limites, as exigências da mão-de-obra tendam a um mínimo de salário nominal e não a um mínimo de salário real. A escola clássica presumiu, tacitamente, que este fato não traria uma mudança significativa de sua teoria. Mas isso não é exato, pois, se a oferta de trabalho não for uma função dos salários reais como sua única variável, seu argumento desmorona-se por completo, deixando totalmente indeterminada a questão do que será o nível efetivo de emprego. (Keynes, 1996, p. 48).

Contemporâneos a Keynes, John Commons e Thorstein Veblen foram os principais expoentes da teoria institucional, a qual destaca as instituições e normas sociais como determinantes importantes no mercado de trabalho, de acordo com Fortino *et al.* (2013). Para estes, os sindicatos e leis trabalhistas desempenhariam um papel crucial na determinação dos salários e das condições do trabalho. Contratos, formais e informais, influenciariam a negociação de salários, os quais em última análise seriam influenciados pela ação sindical e negociações coletivas, que também impactariam nos benefícios.

Para os institucionalistas, a legislação trabalhista e as regulamentações governamentais também seriam influenciadoras em questões como o salário mínimo, jornada de trabalho e segurança no emprego, de acordo com Fortino *et al.* (2013). As instituições também têm ligação com a desigualdade salarial e oportunidades no mercado de trabalho, como, por exemplo, em relação ao acesso à educação, e em períodos de crises ou mudanças econômicas essas instituições influenciam a capacidade dos trabalhadores e empregadores de enfrentar desafios. Em suma, o institucionalismo oferece uma perspectiva abrangente sobre o mercado de trabalho, reconhecendo a complexidade das interações entre os diversos agentes econômicos.

Por fim, existem ainda algumas teorias modernas que mesmo não sendo tão abrangentes quanto as anteriores, destacam pontos importantes sobre as interações dos agentes dentro do

mercado de trabalho. Neste sentido, vale mencionar a teoria do capital humano de Gary Becker nos anos 1960, que considera os investimentos em educação e treinamento como formas de aumentar a produtividade e salários dos trabalhadores, de acordo com Fortino *et al.* (2013).

Outro exemplo seria a teoria desenvolvida nos anos 1980 por Joseph Stiglitz e Carl Shapiro, relativa ao chamado salário eficiência. Ambos argumentaram que os salários poderiam refletir não somente a produtividade marginal, mas também serem influenciados pela eficiência da informação no mercado de trabalho, de acordo com Fortino *et al.* (2013). Esta teoria pode ser usada para explicar o porquê de muitas vezes os salários não serem ajustados instantaneamente para equilibrar a oferta e a demanda de trabalho, sendo possível por exemplo que os salários estejam até mesmo acima do nível de equilíbrio, levando a um possível desemprego involuntário. Salários melhores poderiam servir como um mecanismo de disciplina para os trabalhadores, incentivando a produtividade e diminuindo a rotatividade. Sendo esses salários superiores ao necessário para equilibrar a oferta e a demanda, os trabalhadores teriam incentivo para se esforçar mais, sendo a possível perda desse salário custosa levando em conta a dificuldade de obter outro comparável.

Ao longo das páginas anteriores foram reunidas algumas das perspectivas da teoria econômica em relação ao mercado de trabalho, porém acredita-se que as mesmas sejam suficientes para trazer uma compreensão mais ampla acerca do tema. As abordagens teóricas mais adequadas podem variar dependendo do contexto econômico e social, porém quando nos deparamos com as abordagens trazidas após o período neoclássico, o papel do estado e das instituições tornam-se essenciais para manter as condições adequadas de trabalho e salário. Nessa direção, as políticas de emprego desempenham um papel fundamental e sobre elas se detêm agora a análise.

2.2 POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABALHO

Tendo, portanto, clara a importância da participação do estado e das instituições na manutenção das condições adequadas de trabalho e salário, as políticas de mercado de trabalho são o principal ferramental utilizado neste sentido. Essas políticas são majoritariamente divididas entre ativas e passivas, buscando as primeiras, resumidamente, facilitar a inserção e manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho, e as segundas, proteger aqueles que estão fora desse mercado de trabalho, seja temporária ou permanentemente.

A intervenção governamental no mercado de trabalho é realizada prioritariamente de duas formas: através de políticas ativas e passivas. O objetivo das políticas ativas é aumentar o nível de emprego e de salários das pessoas que possuem dificuldade em se inserir no mercado de trabalho. Já o objetivo das políticas passivas é garantir um determinado nível de consumo e bem-estar para aqueles trabalhadores que não conseguiram se inserir na atividade econômica. (...) Políticas ativas e passivas existem para corrigir falhas de mercado, relacionadas à restrição de crédito, assimetrias de informação ou problemas de intermediação de mão-de-obra. A implementação destas políticas contribui para a correção destas falhas auxiliando no combate ao desemprego e na melhoria da inserção da mão de obra no mercado de trabalho com o consequente aumento de sua produtividade e remuneração. (Machado; Hallak Neto, 2011, p. 2).

Em termos históricos essas políticas passaram a ser implementadas no Brasil no final da década de setenta e início dos oitenta, com a consolidação do Sistema Público de Emprego. Já na década de noventa, houve uma expansão dessas políticas no sentido de também englobar o setor informal da economia. Isso porque, segundo Machado e Hallak Neto (2011), com a abertura econômica nessa década juntamente com a reestruturação produtiva veio a redução do emprego formal, o que devido ao baixo crescimento econômico levou a um aumento do setor informal.

As intervenções governamentais se fazem presentes através de um *mix* de políticas ativas e passivas, sendo essa composição e a sua efetividade variável ao longo do tempo. Antes de se deter numa análise mais aprofundada de cada uma dessas políticas, vale destacar o alerta de Machado e Hallak Neto (2011, p. 2), “Este sistema já está consolidado no Brasil, mas a despeito de sua maturidade, ainda não foi capaz de mudar significativamente a estrutura de segmentação do mercado de trabalho brasileiro, ainda fortemente composto pelo trabalho informal.”.

2.2.1 Políticas ativas

De acordo com Pochmann (2021) o objetivo principal das políticas ativas seria o de elevar o nível de emprego da mão de obra, podendo isso ocorrer tanto dentro do setor público quanto privado. Existem diversos instrumentos que podem ser classificados nessa categoria, variando os desenhos e objetivos dos mesmos ao longo do tempo. O Quadro 1, extraído de Machado e Hallak Neto (2011, p. 4), exposto na página seguinte, lista de maneira resumida as políticas ativas de mercado de trabalho.

De maneira geral, as políticas ativas afetam de maneira conjunta o lado da oferta e da demanda pelo trabalho, e, de maneira resumida, segundo Machado e Hallak Neto (2011), buscam melhorar a qualidade da mão de obra ofertada, fomentar a demanda por trabalho, e

intermediar a relação entre os ofertantes e demandantes de trabalho. Quando obtêm êxito, aumentam a probabilidade do desempregado de se recolocar no mercado e do subempregado de aumentar a sua produtividade e remuneração.

Quadro 1 – Políticas ativas de mercado de trabalho.

Quadro I - Políticas ativas de mercado de trabalho
<p>1. Serviços Públicos de Emprego</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intermediação de mão-de-obra; • Assistência ao desempregado; • Assessoria a empregadores; • Banco de empregos; • Estatísticas sobre mercado de trabalho. <p>2. Programas de capacitação/treinamento de trabalhadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento para pessoas desempregadas e trabalhadores com risco de perder emprego; • Treinamento para pessoas empregadas. <p>3. Medidas de emprego e treinamento para jovens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizado e treinamento; • Ajuda para os desempregados e para os trabalhadores vulneráveis. <p>4. Emprego subsidiado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de criação direta de emprego no setor público (frentes de trabalho) ou terciário; • Apoio ao desenvolvimento de micro e pequenas empresas (oferta de crédito e assistência técnica); • Subsídios às empresas privadas. <p>5. Programas de emprego para os trabalhadores mais vulneráveis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requalificação profissional; • Criação de postos de trabalho específicos.

Fonte: Extraído de Machado e Hallak Neto (2011), p. 4.

Com relação aos serviços de intermediação, a intenção é a de diminuir os custos de busca e seleção de potenciais trabalhadores. Para Machado e Hallak Neto (2011, p. 3), “O objetivo dos serviços públicos de intermediação é promover o *matching* entre empregadores que ofertam vagas e trabalhadores que procuram trabalho”. Estes serviços também podem ser oferecidos pelo setor privado, e o objetivo central é auxiliar o encaixe do trabalhador ao mercado, e fornecer apoio aos empregadores no processo de recrutamento. No Brasil estes serviços são realizados pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), o qual atua como um posto de atendimento integrado para o trabalhador.

Criado em 1975, o SINE sofreu alterações em seu desenho e objetivos ao longo do tempo, e durante a década de 1990 passou a fazer parte do chamado Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR). Segundo Machado e Hallak Neto (2011), os recursos alocados para os postos visam a manutenção de agências públicas destinadas a orientar os

trabalhadores e empregadores, interpor os desempregados e vagas de trabalho, e recepcionar aqueles que têm direito ao benefício chamado Seguro Desemprego. Resumidamente, então, a função do SINE é agregar a intermediação da mão de obra e obtenção do seguro desemprego, tornando mais ágil e eficiente a inserção dos desempregados e promovendo auxílio aos mesmos. Desde o ano de 2020, o Portal Emprega Brasil reúne em um único banco de dados as informações de trabalhadores e vagas disponibilizadas nas agências de emprego do SINE, em âmbito nacional. Mais recentemente, em maio de 2024, foi lançado o aplicativo Sine Fácil, que permite acessar as vagas disponíveis no Portal Emprega Brasil⁵.

Já sobre os programas de capacitação e treinamento, o foco é elevar a produtividade do trabalhador, para aumentar a sua empregabilidade e favorecer a sua permanência dentro do mercado de trabalho. De acordo com Machado e Hallak Neto (2011), estas medidas seriam o “carro chefe” das políticas ativas no sentido de combater o desemprego, podendo ser esse treinamento específico ou geral, normalmente de curta duração, e podendo o mesmo ser realizado no próprio local de trabalho.

A formação profissional tradicional - que considera as habilidades específicas para o desenvolvimento de determinada tarefa - é desenvolvida no Brasil, de forma descentralizada, por diversas instituições, dentre as quais se sobressaem as escolas técnicas federais, os centros de formação tecnológica, os colégios agrícolas, os órgãos integrantes do “Sistema S” - Senai, Senac, Sesi, Sebrae, entre outros. Além destas instituições, a formação profissional também é desenvolvida por institutos, fundações e outras entidades que atuam no segmento de qualificação de mão-de-obra, e que são de direito privado - podendo ser comunitária, filantrópica, confessional ou particular. O objetivo é atender, em sintonia com o enfoque tradicional, à necessidade de preparação para o mercado de trabalho nos distintos níveis de qualificação para os trabalhadores. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a coordenação das ações de qualificação e a articulação com as diversas entidades promotoras dos treinamentos. (Machado; Hallak Neto, 2011, p. 6).

Antes de finalizar esta subseção e tratar das políticas passivas de mercado de trabalho, convém reunir algumas medidas menores, porém igualmente significativas no que diz respeito aos objetivos das políticas ativas. Uma delas, por exemplo, são os programas voltados à inclusão dos jovens ao mercado de trabalho por meio da Lei 10.097/2000, a Lei do Aprendiz. Outra medida, também voltada ao segmento jovem, seria a de concessão de crédito via linhas de financiamento especiais voltadas à criação de microempresas ou cooperativas de produção. Vale ressaltar que ambos os programas estão condicionados a continuidade da educação dos beneficiados, seja no ensino fundamental ou médio.

⁵ Para mais detalhes, ver <https://empregabrasil.mte.gov.br/361/sine-facil-a-vaga-de-emprego-na-sua-mao/>.

Com relação ao emprego subsidiado, existem programas voltados a empresas privadas, que fornecem apoio ao desenvolvimento de micro e pequenas empresas, principalmente através da oferta de crédito. Segundo Machado e Hallak Neto (2011), o BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) atua, via recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), no programa de Crédito Produtivo Popular (PCPP). Porém, os mesmos afirmam que “Os resultados dos programas de microcrédito não são tão relevantes. Na área de geração de emprego e renda, vários programas ganharam corpo durante os últimos oito anos. No entanto, ainda não conseguiram atingir um universo grande de pequenos empreendimentos (Machado; Hallak Neto, 2011, p. 9)”.

A seguir, serão discutidas as políticas passivas de mercado de trabalho. Uma maneira simples de diferenciá-las em relação às políticas ativas consiste em considerar que as passivas têm por objetivo central “aumentar o bem-estar dos indivíduos mais vulneráveis, como desempregados, sem a garantia de inserção automática na atividade econômica, ou minimizar o trabalho precário tornando-o relativamente mais caro” (Machado e Hallak Neto, 2011, p. 3).

2.2.2 Políticas passivas

Não sendo possível, temporária ou permanentemente, a inserção do trabalhador no mercado de trabalho, se fazem necessárias políticas passivas de mercado de trabalho para garantir um nível mínimo de consumo e bem-estar para esses indivíduos. De maneira geral pode-se compreender essas políticas como transferências monetárias diretas para os desempregados, sem necessariamente haver aqui a intenção de aumentar a empregabilidade dos mesmos. Para além disso, segundo Pochmann (2021), essas políticas fazem parte de um espectro mais amplo de medidas públicas inseridas no contexto de um estado de bem-estar moderno.

Medidas desta natureza encontram-se associadas à regulação pública do mercado de trabalho que estabelece os limites inferior e superior de uso e remuneração da mão de obra, geralmente acompanhada de algum tipo de garantia de renda. Exemplo disso pode ser identificado na idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, nas regras do seguro-desemprego [...], do acidente de trabalho, das pensões e das aposentadorias que tratam da saída temporária e continuada do mercado de trabalho, das jornadas diária, semanal e anual de trabalho compartilhadas pelo descanso semanal, feriados, férias e licenças, todas remuneradas, entre outras. (...) Para além da restrição legal que impossibilita às crianças e adolescentes de trabalharem, assim como idosos, deficientes, doentes, entre outros, operam as políticas de garantia de renda que financiam a inatividade destas parcelas significativas da população. Do contrário, a maioria, possivelmente, estaria sem condições de financiar a sua inatividade, o que significaria a ampliação considerável da oferta de mão de obra

disponível para competir no interior do mercado de trabalho. (...) O resultado poderia ser o rebaixamento da taxa de salários e a maior precarização das condições de trabalho. Ademais, a contenção da renda dos trabalhadores na demanda agregada da economia. Ainda no caso das políticas passivas, inserem-se os sistemas de formação geral na educação (ensinos médio e superior) e os específicos na qualificação [...] e treinamento, sendo na maioria das vezes vinculados ao recebimento de algum benefício monetário financiado por fundos público ou privado. Isso permite preparar melhor os jovens ao primeiro emprego e trajetória profissional, bem como adaptar os desempregados aos requisitos contratuais de parte dos empregadores. (Pochmann, 2021, p 696).

Isso posto, quando são consideradas as políticas passivas de mercado de trabalho em si, tendemos a notar que as mesmas são menos numerosas e recebem um enfoque secundário dentro do conjunto de políticas públicas. Isso porque o foco dessas políticas no geral seria a de, em primeiro lugar, facilitar a inserção dentro do mercado e, teoricamente, somente quando isso não fosse possível, temporária ou permanentemente, assegurar o bem-estar desse indivíduo.

Porém, como este trabalho irá explorar mais adiante, pode existir um conflito de interesses na forma como é realizado esse conjunto de políticas públicas no que diz respeito ao atingimento de seus objetivos. Isso pode ocorrer de duas maneiras distintas, seja através da falta de medidas eficientes para a inserção do trabalhador, forçando o mesmo a se amparar nas políticas passivas, ou no próprio desenho dessas políticas passivas, que podem forçar o indivíduo a se tornar refém das mesmas. Isso dito, antes de explicar mais adiante esse potencial conflito, resta ainda finalizar a exposição das políticas passivas de mercado de trabalho. No Quadro 2, extraído de Machado e Hallak Neto (2011), são listadas de maneira resumida as políticas passivas.

Quadro 2 – Políticas passivas de mercado de trabalho.

Quadro II - Políticas passivas de mercado de trabalho

1. Seguro-Desemprego;
2. Qualquer outro tipo de transferência de renda aos trabalhadores desempregados ou em risco de perda de emprego;
3. Aposentadoria precoce;
4. Extensão do ciclo escolar;
5. Expulsão de imigrantes.

Fonte: Extraído de Machado e Hallak Neto (2011), p. 9.

Dentre as principais políticas passivas, a que recebe maior destaque e tem papel fundamental nas suas mais diferentes facetas é o seguro-desemprego. De acordo com Machado e Hallak Neto (2011, p. 11) foi “[...] regulamentado pelo Decreto n.º 92.608, de 30 abril de 1986. O objetivo era fornecer um auxílio financeiro temporário para o trabalhador desempregado por demissão sem justa causa ou por fechamento total ou parcial da empresa para qual trabalhava”. O Seguro Desemprego sofreu transformações e expansões ao longo do tempo, voltadas a se adaptar aos mais diversos casos.

Dentro do programa de seguro-desemprego, vale destacar também a existência do auxílio para o trabalhador resgatado, criado em 2002, que fornece um benefício monetário ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à de escravo. Estes trabalhadores são encaminhados à qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do SINE. (...) Outra modalidade do seguro-desemprego que começou em 2001 é o que fornece assistência financeira ao trabalhador doméstico desempregado em virtude de demissão sem justa causa e inscritos no FGTS (Medida Provisória n.º 1.986-2). O valor do benefício é de um salário mínimo, sendo dado ao empregado por um período máximo de 3 meses (continuamente ou não). (...) Outro tipo de seguro-desemprego é o “bolsa qualificação”, criado em 1998 e destinado aos trabalhadores cujos contratos de trabalho foram suspensos, mas que estejam inscritos em cursos de qualificação profissional oferecidos pelos empregadores. O vínculo de trabalho é preservado através da requalificação. A quantidade de parcelas da bolsa qualificação depende do número de parcelas referentes ao seguro-desemprego e do tempo de duração do curso. O valor do benefício é calculado com base nos três últimos salários. (Machado; Hallak Neto, 2011, p. 13)

Fora o seguro desemprego, outra faceta importante das políticas passivas de mercado de trabalho são as transferências financeiras diretas aos trabalhadores desempregados ou em situação de fragilidade salarial. Um dos exemplos mais conhecidos é o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o qual foi originalmente concebido, segundo Machado e Hallak Neto (2011), como um mecanismo para tornar mais ágil o processo de demissão dos trabalhadores. Isso porque antes do programa, os empregadores que demitissem um trabalhador sem justa causa teriam que arcar com um ônus financeiro da indenização maior aos trabalhadores que tinham um tempo mais extenso de serviço. Por outro lado, a existência de uma regra de estabilidade de um funcionário após 10 anos na mesma empresa incentivava a demissão deste antes do prazo.

Logo, esse programa veio como um mecanismo de gestão desse processo, com a abertura de uma conta bancária na qual seria depositada 8% do salário pago, e no momento da dispensa o trabalhador teria acesso a 10% desse valor. Com essa poupança prévia, o processo de demissão, quando necessário, seria mais rápido e barato.

Anteriormente ao Seguro Desemprego, mas servindo como base para o estabelecimento e ampliação deste, no início dos anos 1970 foram criados dois instrumentos importantes dentro das políticas passivas, o PIS e o Pasep. De acordo com Machado e Hallak Neto (2011), ambos - Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) - foram a principal fonte de custeio do Programa de Seguro Desemprego a partir da criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Por fim, traz-se como última política passiva de mercado de trabalho o Abono Salarial, sendo este programa associado aos anteriores. O abono funciona como uma forma de complementação de renda, sendo o mesmo pago em uma única parcela anual no valor de um salário mínimo aos trabalhadores inscritos nos PIS-Pasep há pelo menos cinco anos que recebiam um salário inferior a dois salários mínimos.

Tendo feito uma revisão das políticas ativas e passivas, e do mercado de trabalho em si, antes de tratar da inclusão da pessoa com deficiência é preciso discutir o porquê da utilização dessa terminologia. Não sendo esse tema tão novo dentro das ciências sociais aplicadas, percebe-se que era frequente o uso do termo “integração” e uma ênfase no conceito de igualdade, e não de equidade, como tem se observado no discurso e práticas recentes que dizem respeito ao tema. Aqui cabe questionar porque houve essa mudança, e porque isso importa? É sobre isso que iremos tratar na próxima seção, onde encerraremos nosso referencial teórico e poderemos, portanto, nos aprofundar na temática nas seções posteriores.

2.3 DA DESIGUALDADE PARA A INCLUSÃO

O vocábulo inclusão é geralmente confundido com integração devido ao fato de seus significados encerrarem, analogicamente, uma mesma ideia, ou seja, a inserção das PDs nos sistemas sociais. Mas, inclusão e integração diferem, grandemente, em vários aspectos. Quando a palavra inclusão é usada corretamente, refere-se a uma inserção total e incondicional. Por outro lado, o vocábulo integração relaciona-se a uma inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa. (Monteiro et al., 2011, p. 461).

Conforme aludido no início deste trabalho, vivemos em um país diverso, porém a diversidade não é restrita ao local onde vivemos, e não somente é uma característica intrinsecamente humana, mas sim, uma constante no universo ao nosso redor. Essa diversidade,

manifesta nas diferenças, inevitavelmente conduz a resultados e fenômenos díspares, algo facilmente observável no mundo natural. E são justamente esses fenômenos que, por exemplo, tornaram nosso planeta habitável, e trouxeram as espécies atuais até aqui pelo processo da evolução. Porém são também essas manifestações díspares que nos trazem desastres naturais, a doença e a morte.

Sem a diversidade não há vida e estaríamos presos a um universo estático, mas é essa mesma diversidade que pode se manifestar de maneira deletéria na realidade. Um dos fatores que nos diferencia enquanto seres humanos seja dos elementos “estáticos” de nosso universo quanto dos animais, é nossa capacidade de mudar a realidade a nossa volta. Portanto está em nossas mãos a habilidade de não nos deixar levar por falácias naturalistas⁶ e não nos tornarmos reféns de possíveis adversidades oriundas da diversidade. O preconceito, a discriminação, o racismo e o sexismo, por exemplo, também são manifestações da diversidade intrínseca de nossa espécie, não somos, porém, impotentes para lidar com esses fatos sociais⁷.

Parte do esforço de combater esses efeitos sociais deletérios passa primeiramente pela compreensão dos mesmos, caminho esse que levaram as ciências sociais e humanas a desembocarem no paradigma da inclusão, uma evolução frente ao que estava em vigor desde meados do século passado, o da integração. Porém para compreendermos como esse caminho foi desenvolvido e a importância do mesmo, precisamos seguir com o desenvolvimento iniciado nesta seção, o que nos traz ao conceito de minoria, que será elaborado a seguir.

2.3.1 Constructos sociais e minorias

A partir deste ponto iremos restringir essa discussão a análise do mundo social, onde é parte do esforço dos seres humanos de moldar a realidade a partir da criação de construções sociais. De maneira muito resumida, esses constructos seriam ideias, conceitos, propriedades ou categorias criadas e implementadas por humanos, não sendo, entretanto, os mesmos um reflexo do mundo natural. O valor do dinheiro e a religião, por exemplo, são exemplos de constructos sociais, categoria essa que se estende até mesmo à própria definição.

⁶ Argumento ou tática retórica que propõe que “uma coisa é boa porque é natural ou ruim porque é antinatural”. Existem argumentos a favor da desigualdade ou contra a luta pela inclusão partindo de pressupostos ultrapassados do darwinismo social. Supostamente tendo em vista que essas desigualdades são naturais, não haveria nada de errado com as mesmas.

⁷ Para Émile Durkheim (1858-1917) o fato social é o conjunto de regras e tradições que estão no centro de uma sociedade. Assim, o fato social obriga o ser humano a se adaptar às regras sociais. Exemplos poderiam ser as normas de convivência, valores e convenções que existem independente da vontade e da existência do indivíduo.

A ideia de que certas categorias, propriedades, eventos, ou factos, são construídos socialmente tem sido defendida nas ciências sociais e humanidades desde meados do século XX. Nas últimas décadas, vários filósofos da tradição analítica começaram a dedicar mais atenção à possibilidade de que haja tipos de coisas construídas socialmente. A ideia complementa outra ideia relativamente consensual hoje em dia: a de que existem tipos naturais, mas que nem tudo o que existe constitui um tipo natural. São particularmente interessantes os tipos de coisas que parecem naturais, mas que se argumenta serem na realidade construídos socialmente. (...) A construção social é defendida nas ciências sociais e nas humanidades, em particular no que concerne certas categorias de coisas e de pessoas, eventos ou propriedades. Por exemplo, defendeu-se que o género, a raça, o sexo, a orientação sexual, as doenças mentais, etc., são construções sociais e não propriedades ou categorias naturais de coisas. (Marques, 2015, p. 3).

Esta pontuação conceitual se faz necessária para compreender o conceito de minoria, a qual pode ser definida de maneira muito simplista como um grupo social que não se enquadra dentro do esperado pela sociedade dados os constructos sociais dominantes vigentes no *status quo*. Não se trata aqui, portanto, de um descritivo ordinal, mas sim, qualitativo. Apesar de potenciais críticas ao construtivismo social, é fato que, ao compreender a realidade social por esta lente, certos tipos de constructos serão mais ou menos inclusivos. O valor do dinheiro, por exemplo, tende a ser uma construção social elementar, reflexo natural do desenvolvimento do escambo na história de nossa espécie, o que o torna inclusive um conceito compreensível por animais, conforme demonstrado por experiências empíricas⁸.

Entretanto, outros constructos sociais podem ser mais esotéricos e metafísicos, como a religião por exemplo, ou apresentam maior fluidez em suas manifestações ao longo da história, como aquelas ligadas ao comportamento sexual, manifestação de gênero e raça. Sendo importantes as construções sociais para os seres humanos, mas podendo as mesmas se apresentarem de maneira mais exclusiva, não por acaso dado à diversidade da espécie muitos se encontram fora daquilo que seria esperado pelo *status quo* dados os constructos sociais vigentes. E são a esses grupos que podemos chamar de minorias.

Considerando o mundo ocidental judaico-cristão, os negros, os dissidentes sexuais, os ateus, as mulheres e as PcD, dentre outros, tendem a não performar sua realidade de acordo com os ditames de um ou mais constructos sociais, e, portanto, sofrem com a exclusão e discriminação. Essas manifestações podem se dar das mais diversas formas, e em certas ocasiões até mesmo podem contar com respaldo moral em análise última, como por exemplo com a discriminação à estupradores pela sociedade.

Não obstante, fora casos extremos como esse último, geralmente essa exclusão e discriminação são pautados puramente pelo preconceito, ignorância, tradição ou preceitos

⁸ Conferir, por exemplo, Beran e Parrish (2021).

ultrapassados. Portanto, tendo em conta que a sociedade se organiza para viabilizar a continuidade e prosperidade da espécie, é nosso dever subverter, combater ou alterar constructos sociais que não mais servem a esse propósito. Tendo, entretanto, em mente o messianismo e pensamento utópico por trás de tal afirmação, um primeiro passo seria o de incluir as minorias de volta ao seio da sociedade.

Foi neste sentido onde, dado o desenvolvimento civilizatório moral da espécie, humanos começaram no século passado o trabalho de incluir aqueles que estavam à margem da sociedade. Seria uma progressão natural dado o “fim” da escravidão no final do século XIX, e movimentos feministas do início do século XX, as minorias mais numerosas, o de que a luta eventualmente alcançasse a PcD em meados do século passado. A época, passou a vigorar o paradigma da integração, fruto da longa luta pela igualdade iniciada com a revolução francesa no século XVIII.

E para que possamos discutir acerca da inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, primeiro precisamos entender como e porque se deu a mudança do paradigma da integração para a inclusão, pautado pela mudança de objetivo da igualdade para equidade. Continuemos nessa jornada tratando inicialmente do paradigma da integração, observado na segunda metade do século XX, para posteriormente tratarmos da inclusão.

2.3.2 Igualdade e integração

O bem é o fim de toda ciência ou arte; o maior bem é o fim da política, que supera todos os outros. O bem político é a justiça, da qual é inseparável o interesse comum, e muitos concordam em considerar a justiça, como dissemos em nossa Ética, como uma espécie de igualdade. Se há, dizem os filósofos, algo de justo entre os homens é a igualdade de tratamento entre pessoas iguais. Ora, em que consistem a igualdade e a desigualdade? É o que devemos saber. A questão não é nem alheia à política, nem destituída de dificuldade. (...) A igualdade parece ser a base do direito, e o é efetivamente, mas unicamente para os iguais e não para todos. A desigualdade também o é, mas apenas para os desiguais. Ora uns e outros põem de lado esta restrição e se iludem, já que é sobre eles próprios que sentenciam; pois de maneira bastante ordinária os homens são maus juízes a seu próprio respeito. A igualdade da qual resulta a justiça ocorre, como igualmente o

demonstra a nossa Ética, nas pessoas e nas coisas. Concorde-se facilmente sobre a igualdade das coisas. Sobre a das pessoas erguem-se protestos, porque mais uma vez os homens se tornam cegos sobre si mesmos e tendo, de uma e de outra parte, razão até certo ponto, querem dar a seu direito uma extensão ilimitada (Aristóteles, 1913, p. 111).

A questão da desigualdade e seus impactos não são de consideração teórica recente, como deixa claro a citação de 2.300 anos atrás. Conforme elaborado no início da seção 2.3, as diferenças oriundas da diversidade podem acarretar efeitos deletérios, os quais se estendem a todas as dimensões da existência humana. Não por acaso, e como o livro de onde a citação veio, “A Política”, Aristóteles nos deixa claro a importância da igualdade (dentre outros valores e nas suas dadas proporções e limitações) na manutenção de uma sociedade funcional.

Tal valor, o da igualdade, não se trata, portanto, de um conceito recente, assim como a sua busca no afã de uma sociedade mais justa. Essa concepção esteve presente, em maior ou menor grau, em diferentes obras e concepções filosóficas e sociológicas ao longo da história. Entretanto também foi constante ao longo da história a manutenção das desigualdades entre os homens, sendo a existência de oligarquias e tiranias a norma, e não a exceção. Tais regimes perpetuavam a perseguição, exclusão e discriminação de minorias que não se encaixassem nos moldes pregados pelos constructos sociais dominantes de suas épocas.

Passamos enquanto espécie a deixar essas preocupações do campo teórico e trazê-lo para o campo prático com maior vigor somente após o Iluminismo, o qual levou a revolução francesa e ao início de um caminho mais efetivo no desenvolvimento civilizatório moral da raça humana. Dentre outras questões, o ponto da igualdade entre os homens passou a ser considerado como um marco fundamental nas concepções teóricas futuras, fato esse que levaria ao longo dos séculos (junto a outros fatores) ao “fim” da escravidão, sufrágio universal, e a integração das minorias, dentre outros marcos para a espécie.

Tratando ainda de integração das minorias, tendo em vista que os conceitos de inclusão não seriam abordados até pelo menos os anos 80 do século XX segundo Sasaki (1999). Considerando que a Avaria Cognitiva⁹ tende a se manifestar conjuntamente com o

⁹ Traduzida do inglês “*cognitive miser*”, termo da Psicologia que retrata a tendência humana de pensar e resolver problemas de maneiras mais simples e com menos esforço, em vez de maneiras mais sofisticadas e com esforço, independentemente da inteligência do indivíduo.

Inconsciente Coletivo¹⁰ nas ações do estado (ações encabeçadas em última instância por indivíduos), e que, portanto, os primeiros passos em termos de políticas públicas tendem a ser em demasia simplistas e ineficazes, iniciamos nossa jornada em meados do século XX simplesmente buscando “inserir” as minorias dentro dos espaços sociais coletivos.

Portanto foi sob a lente da igualdade, a de considerar os homens enquanto iguais perante a lei garantindo direitos iguais, que se cometeu erro elementar de não considerar os diferentes graus de desigualdade entre os humanos na implementação de políticas públicas. Os primeiros movimentos nesse sentido foram o de buscar a “integração” das minorias, o que sendo consideravelmente melhor do que o observado ao longo da história, se provou, entretanto, como insuficiente e inadequado.

A sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas sociais. Ela começou praticando a exclusão social de pessoas que – por causa das condições atípicas - não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Em seguida desenvolveu o atendimento segregado dentro de instituições, passou para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia da inclusão social para modificar os sistemas sociais gerais. (...) Evidentemente, essas fases não ocorreram ao mesmo tempo para todos os segmentos populacionais. Ainda hoje vemos a exclusão e a segregação sendo praticadas em relação a diversos grupos sociais vulneráveis, em várias partes do Brasil assim como em praticamente todos os outros países. Mas também vemos a tradicional integração dando lugar, gradativamente, à inclusão. (Sasaki, 1999, p. 16).

Mas afinal, qual era e é o problema da integração e o porquê de essa ser menos desejável do que a inclusão? Conforme descrito no início deste trabalho e ressaltado por Sasaki (1999), sendo a exclusão realizada de maneira total e completa até os primeiros passos integrativos, os mesmos foram realizados não no sentido de combater a invisibilidade das PcD (Silva, 1987) mas sim de institucionalizar as mesmas. Tal prática ainda seria comum até meados de 1960 segundo Sasaki (1999), ocorrendo a especialização das instituições para prover “todos os serviços possíveis já que a sociedade não aceita receber pessoas deficientes nos serviços existentes da comunidade”.

Para Sasaki (1999, p. 30), os anos 60 viram “o boom de instituições especializadas, tais como: escolas especiais, centros de habilitação, centros de reabilitação, oficinas protegidas de trabalho, clubes sociais especiais e associações desportivas especiais”. Ou seja, ocorria até esse momento a institucionalização da pessoa com deficiência, o que contribuía para a manutenção da sua invisibilidade, descrita por Silva (1987).

¹⁰ Termo da Psicologia cunhado pelo psiquiatra Carl Gustav Jung, sendo a camada mais profunda da psique, constituída por traços funcionais herdados, comuns a todos os seres humanos. Resumidamente seria um conjunto de sentimentos, pensamentos e lembranças compartilhadas por toda a humanidade, os arquétipos Junguianos.

De acordo com Sasaki (1999), somente na década de 70, sob o princípio da “normalização”, que as PcD passaram a ser inseridas em sistemas sociais como a educação, o trabalho, a família e o lazer. De acordo com esse princípio, o deficiente intelectual teria o direito de experimentar um estilo ou padrão de vida equivalente à sua cultura. Sasaki (1999) aponta como ao longo dos anos 70 houve uma confusão no sentido de, mantendo a segregação da PcD, tornar seu estilo de vida normal. Portanto seria um esforço no sentido de “criar um mundo – moradia, escola, trabalho, lazer, etc. – separado embora muito parecido com aquele que vive qualquer outra pessoa” (Sasaki, 1999, p. 30). Todo e qualquer esforço que buscasse reconhecer a PcD enquanto ser humano plenamente capaz, não contaria com o apoio do estado, tendo em vista que já existia um espaço especial para esse segmento populacional.

Vista de outra maneira, a integração constitui um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), sendo que a pessoa com deficiência deve procurar tornar-se mais aceitável pela comunidade. A integração sempre procurou diminuir a diferença da pessoa deficiente em relação à maioria da população, através da reabilitação, da educação especial e até de cirurgias, pois ela partia do pressuposto de que as diferenças constituem um obstáculo, um transtorno que se interpõe à aceitação social. (...) O mérito da proposta da integração está no seu forte apelo contra a exclusão e a segregação de pessoas com deficiência. Todo um esforço é envolvido no sentido de promover a aproximação entre a pessoa deficiente e a escola comum, entre a pessoa deficiente e a empresa comum e assim por diante. Mas sempre com a tônica da responsabilidade colocada sobre as pessoas com deficiência no sentido de se prepararem para serem integradas à sociedade (às escolas comuns, às empresas etc.). Neste caso, a sociedade é chamada a deixar de lado seus preconceitos e aceitar as pessoas deficientes que realmente estejam preparadas. (Sasaki, 2002, p. 4).

2.3.3 Equidade e inclusão

Neste momento chegamos então ao ponto onde, para concluir essa jornada que nos traz até a inclusão, pautada pela equidade, é necessário juntar os pressupostos apresentados nas subseções anteriores. Portanto tendo como ponto de partida que a diversidade é uma constante, e sendo a nossa uma espécie construtivista, inerentemente grupos sociais não irão se encaixar no esperado dados os constructos sociais dominantes vigentes no *status quo*. Essas minorias devem ser trazidas de volta para o seio da sociedade, e sendo a igualdade uma forma de se buscar amenizar as mazelas oriundas de processos sociais excludentes, o que fazemos enquanto sociedade quando a mera busca por uma inserção via integração não se prova como suficiente? Passamos a história como perseguidores e excludentes, e seguimos perpetuando a invisibilidade (Silva, 1987) da pessoa com deficiência via institucionalização destes ao redor dos anos 60 do

século passado, mas ao buscar a “normalização” via inserção nos espaços públicos a integração não foi bem-sucedida, qual caminho, portanto nos restaria?

Enquanto processos sociais, a integração e a inclusão são ambos muito importantes. O que todos desejamos é atingir a meta de uma sociedade inclusiva. Para tanto, contudo, o processo da integração social terá uma parte decisiva a cumprir, cobrindo situações nas quais ainda haja resistência contra a adoção de medidas inclusivistas. De fato, nem todas as pessoas deficientes necessitam que a sociedade seja modificada, pois algumas estão aptas a se integrarem nela assim mesmo. Mas as outras pessoas com necessidades especiais não poderão participar plena e igualmente da sociedade se esta não se tornar inclusiva. Neste final de século, estamos vivendo a fase de transição entre a integração e a inclusão. Portanto, é compreensível que, na prática, ambos os processos sociais coexistam por mais algum tempo até que, gradativamente, a integração esmaieça e a inclusão prevaleça. (Sassaki, 1999, p. 42).

Conforme é possível inferir do texto de Sassaki, o problema não seria a igualdade em si, e, portanto, a integração, tendo em vista que a mesma também é necessária e em muitos casos pode até mesmo “basta”. Porém falhamos enquanto sociedade quando, ao se estender o conceito de igualdade até o limite na forma da isonomia¹¹ na aplicação de políticas integrativas, acabamos tratando os desiguais como iguais, e não na medida de suas desigualdades, como seria desejável. A igualdade por si só, e por extensão a integração não seriam o suficiente, sendo necessário uma mudança de paradigma na busca pela redução nas desigualdades sociais. Tal mudança viria de forma gradativa, na forma da inclusão, partindo dos pressupostos da equidade, a partir de meados dos anos 80 do século passado, mas principalmente a partir dos anos 90, passando a ganhar força e ser usado amplamente no início do século XXI, como as próximas páginas irão demonstrar.

Portanto estando claras as insuficiências da igualdade por si só, resumidamente ao “(...) dar às pessoas oportunidades iguais, sem levar em conta a condição do local ou das pessoas” (Senai, 2023, p. 11), e, portanto, da integração, precisamos elaborar esses conceitos finais, compará-los com os anteriores e trazer um breve histórico dessa transição. Começando então pelo conceito chave por trás da inclusão, a equidade:

Quando se busca adaptar as oportunidades oferecidas, levando em consideração aspectos que poderiam prejudicar alguém ou um grupo de pessoas. Ou seja, para que pessoas diferentes tenham as mesmas oportunidades, precisamos considerar suas diferenças e garantir condições de acessibilidade. (SENAI, 2023, p. 10).

Nada mais seria, portanto, esse conceito do que, buscando a inclusão, tratar os diferentes na medida de suas diferenças. Portanto os novos esforços de reduzir as desigualdades deveriam

¹¹ Princípio de que todos são iguais perante a lei, que todos serão submetidos às mesmas regras jurídicas.

vir na forma da inclusão, ao adaptar as normas, formas e costumes dos ambientes para que uma inserção total e completa da PcD possa se dar de forma adequada. Não seria, portanto, repetir o erro dos anos 70 com o conceito de normalização, mas entender que por conta das diferenças o tratamento também deveria ser diferente, não bastando tratar o outro como normal, mas sim normalizar sua convivência em sociedade, adaptando esta, e não forçando a adaptação da PcD para que ela possa ser inserida. Nas seções posteriores deste trabalho iremos explorar essas formas de adaptação e inclusão, mas por ora, antes de realizar uma comparação final entre os conceitos, será delimitado o relativo à inclusão.

A prática da inclusão social repousa em princípios até então considerados incomuns, tais como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação. A diversidade humana é representada, principalmente, por origem nacional, sexual, religião, gênero, cor, idade, raça e deficiência. (...) A inclusão social, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio portador de necessidades especiais. (Sassaki, 1999, p. 40).

Ainda de acordo com Sassaki (1999, p. 45), caberia à sociedade “eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com necessidades especiais possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional”. Seria, portanto, esse um processo onde tanto a sociedade se adapta, mantendo a manutenção da preparação das PcD para assumirem seus papéis na sociedade, porém com o entendimento de que, em última análise, é a sociedade que precisa ser apta a atender as necessidades das PcD. Sinteticamente, o Quadro 3 resume os vários aspectos que caracterizam e distinguem a integração, pautada pela igualdade, da inclusão, sob a égide da equidade.

Quadro 3 – Integração X Inclusão.

INTEGRAÇÃO	INCLUSÃO
Competição	Cooperação/solidariedade
Seleção	Respeito às diferenças
Individualidade	Comunidade
Preconceitos	Valorização das diferenças
Visão individualizada	Melhora para todos
Modelo técnico-racional	Pesquisa reflexiva

Fonte: Extraído de Sánches (2005), p. 17.

Às mudanças a respeito da percepção das necessidades das PcD quanto à sua incorporação à sociedade não ficaram presas ao campo teórico, e de meados dos anos 80 do século passado para cá tem se intensificado, levando os esforços inclusivos em um primeiro momento as escolas, para em seguida serem reproduzidos no mercado de trabalho e no restante da sociedade. De acordo com Sasaki (1999), uma das primeiras alusões ao novo paradigma de maneira mais ampla viria na forma de uma frase, proferida pelo professor Peter Mittler em 1994, durante um simpósio realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) “Inclusão é a chave”. No mesmo ano sairia o primeiro documento internacional explorando o conceito, de maneira aprofundada, na Declaração de Salamanca (Unesco, 1994). Para Sasaki (1999), em termos das instituições internacionais, este ano marca a data da transição do termo integração para inclusão, fato esse, entretanto que ocorreu de maneira mais morosa no Brasil.

Atualmente, o chamado paradigma da ‘inclusão’ – que substitui a ideia de ‘integração’ – atribui responsabilidades maiores à sociedade e ao Estado no sentido de que existam condições de acessibilidade e inclusão para todas as pessoas, independentemente das limitações físicas, sensoriais ou cognitivas. (Garcia, 2014, p. 10).

O paradigma da inclusão ganhou força no Brasil especialmente no início do século XXI, tendo sido oficializado na forma de leis, normas e regulamentações (como será estudado nas seções posteriores). Nesse início de século, o paradigma puramente integrativo foi abandonado, e, em particular, ao longo da última década se observa que há uma ênfase maior ao termo equidade na mídia, redes sociais e na cultura de massa, em contraste com o termo igualdade.

Tendo deixado claros nesse Capítulo os conceitos acerca da diversidade, minorias, integração, igualdade, equidade e inclusão, juntamente com a discussão sobre o mercado de trabalho e as políticas de emprego, cumpre agora entender quem são as PcD no Brasil, questão que será abordada no próximo Capítulo.

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Encerrado o referencial teórico, teríamos insumos para compreender de maneira geral o mercado de trabalho, as políticas que fazem o intermédio entre este e os trabalhadores, e a importância da inclusão das minorias. A partir daqui faremos a separação entre a pessoa com deficiência das outras minorias, sendo o restante do trabalho focado somente nas primeiras, e trataremos das formas e níveis da inclusão ao mercado de trabalho em seções posteriores. Porém, podemos notar que até aqui não foi realizada a definição adequada de quem são as PcD, e mais especificamente, como a pessoa com deficiência é compreendida no Brasil em relação às políticas públicas, norteadas pelas leis e marcos regulatórios. Esse Capítulo se propõe a tanto, tendo em vista que para compreender a problemática da inclusão da PcD no mercado de trabalho, precisamos entender de quem estamos falando.

Conforme aludido nas seções anteriores, as temáticas ligadas a pessoa com deficiência não são novas, assim como suas representações dentro da academia, manifestas nos mais diversos campos das ciências humanas, sociais e da saúde. E da mesma forma como observado no que diz respeito à mudança do paradigma da integração para a inclusão, essa temática é complexa e está em constante modificação. Não raro, é possível encontrar definições e paradigmas contraditórios, reflexos de diferentes formas de entender a deficiência ou da evolução nessa compreensão. Por mais que seja essa uma característica inerente ao ser humano, sua compreensão está longe de estar concluída, e é campo fecundo para as mais diversas áreas do conhecimento humano.

De acordo com *World Health Organization* (2012), as PcD constituem um universo de mais de um bilhão de pessoas, o que representaria aproximadamente 1 em 7 pessoas ou 15% da população mundial, considerando as estimativas populacionais mundiais de 2010. É de se espantar, portanto, o grau de invisibilidade (Silva, 1987) daquele que seria um dos maiores grupos minoritários existentes. Não obstante, não se trata de tarefa simples definir e delimitar esse grupo populacional, como seções posteriores irão ilustrar. Porém, é parte do esforço da economia, enquanto ciência social aplicada, de compreender fenômenos sociais utilizando critérios técnicos objetivos, ainda mais no que diz respeito à aplicação de políticas públicas.

Portanto será parte do esforço das próximas subseções, em primeiro lugar, trazer uma visão mais ampla do que é o fenômeno da deficiência dentro de algumas correntes, nem segundo momento delimitar o grupo das pessoas com deficiência de acordo com alguns critérios nacionais, para finalmente trazer um compilado demográfico das PcD. Iniciemos, portanto,

trazendo uma breve contextualização do que seria o fenômeno da deficiência no que diz respeito em especial nas concepções posteriores ao início do século XX.

3.1 O QUE É A DEFICIÊNCIA

Muitas vezes, as pessoas não sabem como se referir à condição da Deficiência e usam palavras como “problema” ou “defeito”: “Ela tem problema nas pernas” ou “O bebê nasceu com um defeito”. Aham que vão causar constrangimento se utilizarem o termo correto - “Deficiência” e utilizam expressões como “necessidades específicas” ou ignoram a condição de deficiência, fazendo de conta que não estão vendo. É importante esclarecer que a palavra DEFICIÊNCIA pode ser utilizada com tranquilidade. As deficiências são reais e não há nenhuma razão para disfarçá-las. A condição de Deficiência é uma dentre muitas possibilidades do ser humano, como altura, peso, entre outras. (Organização Internacional Do Trabalho, 2020, p. 26).

Deixemos, portanto, todo e qualquer possível estigma social¹² de lado para que possamos realizar uma análise exploratória racional no que diz respeito à temática da deficiência. Conforme aludido no Capítulo anterior, não se trata de tarefa fácil, e inevitavelmente aqui iremos incorrer em simplificações dada a complexidade do tema, entretanto alguma base generalista se faz necessária para compreender esse fenômeno.

Presente em maior ou menor forma ao longo de nossa história, com a passagem do tempo também veio a mudança na compreensão dessa condição humana. Para a Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 25), “A Deficiência já foi considerada maldição, castigo dos deuses, sinal de falha gravíssima de caráter, punição por alguma falta que a pessoa ou seus pais cometeram no passado. Poucas vezes foi considerada como um sinal do favor divino, como na cultura Olmeca, no México”. Tal concepção, agora vista como ultrapassada, da deficiência tornar o indivíduo incapaz ou inútil com base em suas limitações, é uma das raízes do preconceito.

Ainda de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), desde a pré-história os humanos trataram de forma diferente os membros mais vulneráveis, que

¹² Noções pré-concebidas referentes a um grupo com base em características, comportamentos ou identidades potencialmente indesejáveis ou não conformes ao *status quo*.

deperderiam de ajuda para obter alimento, abrigo e segurança. Tal realidade foi observada com maior ou menor intensidade ao longo da história, de acordo com Silva (1987), e só passou a ser alterada de forma definitiva a partir de meados do século XX, com os movimentos pela integração e nas últimas décadas com os esforços pela inclusão como observado no Capítulo 2. Porém, afinal, quem é a pessoa com deficiência?

Existem diferentes formas de entender e ilustrar esse fenômeno, porém aqui será restrito a esta seção abordar o modelo médico, o modelo social, algumas classificações internacionais, desdobramentos modernos e questões de mensuração, para na seção seguinte abordarmos a questão do ponto de vista legal. Aqui convém ressaltar que, da mesma forma que com a dialética¹³ dos paradigmas integração x inclusão, por mais que uma das formas de compreender esse fenômeno seja preferível, todas são necessárias em maior ou menor grau para lidar com a problemática em questão. Da mesma forma como não é possível falar de inclusão sem que exista primeiro esforços de integração ou tal compreensão.

3.1.1 Abordagem médica X abordagem social

O modelo médico, atualmente suplantado pelo modelo social, entende que a deficiência é um fenômeno biológico do corpo da PcD. A ultrapassada expressão “portador de deficiência” é oriunda dessa forma de compreender a deficiência. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), esse modelo, nascido na primeira metade do século XX, interpreta a deficiência como uma incapacidade a ser superada. Essa concepção entende que, dada a limitação física, sensorial ou mental do indivíduo, o mesmo deveria ser tratado e reabilitado. As limitações funcionais estariam, portanto, no indivíduo, sendo totalmente desconsideradas as condições do contexto social.

Tendo abordado o paradigma da integração na seção 2.2, não é difícil enxergar os paralelos na forma como a PcD foi tratada em meados do século XX, com os movimentos pela institucionalização e posteriormente a simples integração, frente ao paradigma vigente do modelo médico. Porém novamente cabe ressaltar aqui que, da mesma forma que a visão integrativa é relevante, o modelo médico também o é. Isso porque, sendo o mesmo insuficiente para entender o fenômeno da deficiência de forma mais ampla, ele é ideal, entretanto, para fornecer insumos informacionais para a compreensão do fenômeno de forma objetiva. Não por acaso, este é o modelo por trás dos critérios técnicos que são utilizados pela Lei de Cotas, como

¹³ Construção da verdade através do diálogo entre ideias e concepções divergentes.

veremos nas seções e subseções posteriores. Portanto estando posta a abordagem médica, tratemos do modelo social, o qual em conjunto com a abordagem anterior facilitará a compreensão acerca das definições internacionais com relação a temática da deficiência.

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

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

Para a Organização Internacional do Trabalho (2020), o paradigma do modelo social inclui fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, sem, entretanto, negar a importância da reabilitação e dos tratamentos da área da saúde, como a fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia, etc. Portanto haveria a manutenção dos aspectos importantes do modelo médico, sem enxergar, entretanto, a deficiência como algo que tivesse que ser superada, e em especial, uma luta individual, mas sim coletiva. Ainda dentro do modelo social, outra forma de colocar a deficiência nos é trazida por Senai (2023, p. 58), compreendida “a partir de condições biológicas, individuais e sociais, cuja interação com o meio ambiente pode gerar barreiras, limitação no desempenho de atividades ou até, em casos extremos, restringir a participação”.

Destaque-se que em todas as definições levantadas, o aspecto individual passa a adquirir um papel secundário, tendo em vista que o mesmo só tem relevância frente ao meio social inserido. Uma forma de compreender isso seria imaginar uma pessoa surda, ou cadeirante, trabalhando de forma colaborativa em um documento de texto online com outros indivíduos. A condição da PcD, nesse cenário hipotético, seria irrelevante, tendo em vista que, de forma simplista, não seria necessário andar ou ouvir para poder escrever em um documento de texto online. Portanto tal condição só passaria a adquirir conotação negativa, e preconceituosa, para

o restante da sociedade, quanto houvesse dificuldades na realização de tarefas onde, por exemplo, fosse necessário imprimir esse documento e levá-lo para o andar superior pela escada, ou conversar a respeito com um ouvinte sem a presença de um intérprete de Libras (língua brasileira de sinais). Esse exemplo hipotético ilustra o fato de que, não é a deficiência, enquanto característica do indivíduo, que estaria impondo dificuldades, e sim o meio em que ele se insere, o que fica perceptível quando notamos a ausência de tais dificuldades no início do mesmo. Outros exemplos poderiam ser trazidos, e todos apontariam para o fato de que, dadas as devidas proporções, sob a ótica do paradigma da inclusão, quando o ambiente é adaptado e existe a acessibilidade¹⁴, todos podem desfrutar e participar dos serviços que a sociedade oferece.

Aqui, é válido novamente incluir mais um exemplo que ilustra a importância da dinâmica da inclusão dado o contexto da espécie enquanto animais sociais, frente à luz da contextualização do exemplo anterior. Um dos constructos sociais (Marques, 2015) seria a própria estrutura da sociedade, a qual dentre outros papéis se ocupa de viabilizar a continuidade e prosperidade da espécie, sociedade a qual evolui e se molda para adequar as mudanças de seus indivíduos e contextos temporais.

Aqui convém recordar de eras passadas, onde primariamente seriam a aptidão e vigor físico que seriam necessários para a sobrevivência e prosperidade da espécie, podendo muitas vezes aqueles indivíduos somente dotados de inteligência se provarem “inúteis” para o agrupamento social. Da mesma forma que, dado o contexto das sociedades ocidentais modernas, ocorre uma inversão de maneira em que, não raro, para aqueles que só resta a aptidão e vigor físico ocorre uma remoção destes para as margens da sociedade. Tal exemplo poderia ilustrar como, não seriam a “força” ou “inteligência” atributos que tornariam o indivíduo mais “apto” ou não para a sociedade, mas sim o contexto social onde tal indivíduo estaria inserido. Portanto deve ser papel da sociedade prover adaptações para que cada indivíduo, dentro de suas capacidades ou deficiências, possa ser incluído, tendo em vista que é o contexto social que determina potenciais exclusões, discriminações e preconceitos, não características do indivíduo em si.

3.1.2 Outras definições e conceitos importantes

¹⁴ Condição de possibilidade para a transposição de entraves que representem barreiras para a participação efetiva dos indivíduos nos diferentes âmbitos da sociedade.

Nesta subseção serão abordadas algumas classificações internacionais, definições e outros conceitos importantes como o capacitismo e termos correlatos. Já na próxima subseção, antes de passar para a legislação e regulamentação nacional, será necessário trazer alguns desdobramentos modernos e tratar brevemente sobre a problemática da mensuração, elemento importante para compreender principalmente 3.2 e 4, assim como suas divisões.

Uma grande quantidade de documentos internacionais tem realçado que a deficiência é uma questão de direitos humanos, incluindo o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes (1982), a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), e as Regras Padrões sobre Equalização de Oportunidades para Pessoas com Deficiências (1993). Mais de 40 nações adotaram legislação contra a discriminação de deficientes durante os anos 1990. (...) A CDPD – a mais recente, e o mais amplo reconhecimento dos direitos humanos das pessoas com deficiência – delinea os direitos civis, culturais, políticos, sociais, e econômicos das pessoas com deficiência. Seu objetivo é “promover, proteger, e garantir o usufruto pleno e igualitário de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. (World Health Organization, 2012, p. 9).

As mudanças históricas no que diz respeito à temática da deficiência, retratadas tanto nas seções anteriores quanto nas posteriores, seja no que diz respeito às mudanças de paradigma integração x inclusão, nas abordagens médica x social, na nomenclatura e tratamento, dentre outros, não ocorreram de forma isolada. Da mesma forma que a abordagem médica deixa claro do porquê do paradigma da integração, essas mudanças ocorreram de forma correlacionada e em diversas esferas conjuntas. Foram frutos de lutas unificadas, tanto entre membros da sociedade civil organizada quanto de acadêmicos, dentre outros. O mesmo tendeu a ocorrer no campo internacional, onde tais mudanças se manifestaram, em maior ou menor grau, em diferentes nações, tanto na forma de programas nacionais, quando na forma de tratados, convenções, regras e padrões internacionais.

De acordo com Sasaki (1999/2002) e *World Health Organization* (2012), tais mudanças e evoluções seguem ocorrendo, não sendo essa uma temática ultrapassada. Muitos conceitos, documentos e definições poderiam ser trazidos para ilustrar essa temática, porém tendo em conta o referencial trazido até aqui, é suficiente finalizar essa exposição com os conceitos internacionais de **Impedimento, Deficiência, e Incapacidade**, para posteriormente tratar do capacitismo e formas de mensuração do fenômeno. Os termos ressaltados, presentes em discussões das últimas décadas acerca da temática, remetem a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1983, artigo 6º, a qual os definia na seguinte forma:

Impedimento – Qualquer perda ou anormalidade da função ou estrutura psicológica, fisiológica ou anatômica.

Deficiência – Qualquer restrição ou falta (resultado de um impedimento) da habilidade para desempenhar uma atividade de uma maneira, ou com variância, considerada normal para um ser humano.

Incapacidade – Uma desvantagem, resultante de um impedimento ou de uma deficiência, que limita ou impede a realização de um papel considerado normal (dependendo da idade, sexo, fatores sociais e culturais) para um dado indivíduo.

De acordo com Sasaki (1999), tendo sido tais classificações elaboradas por “não-deficientes”, e sem consulta aos “movimentos dos portadores de deficiência”, foram alvo de críticas e discussões tanto no campo acadêmico quanto institucional internacional, citando o mesmo em seu livro um período intenso entre 1980 e 1991, onde teriam surgido muitas sugestões, as quais levariam a OMS a realizar, a partir de 1992, reuniões anuais para efetuar revisão na classificação, com a participação de líderes de movimentos da pessoa com deficiência. Dentre uma das várias novas definições e nomenclaturas modernas convém, por exemplo, citar a **CIF** (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde), que seria uma das mais recentes formas de entender e classificar as deficiências. Porém não se trata de metodologia pacífica nas discussões internacionais, não sendo a mesma padrão ou consenso entre a academia, movimentos sociais e especialistas.

3.1.3 Discussões contemporâneas e capacitismos

Tendo em vista não fazer parte do escopo deste trabalho tomar partido em tais discussões, alheias ao campo de conhecimento econômico, e considerando a proximidade temporal com tais discussões ideológicas, neste trabalho serão utilizadas as nomenclaturas delimitadas na subseção anterior, da forma como se encontram. Essa decisão também está embasada levando em conta os critérios técnicos que são utilizados para lidar com a temática no que diz respeito ao desenho das políticas públicas, ancoradas na abordagem médica, conforme mencionado nas subseções anteriores. Portanto aqui, é improdutivo utilizar nomenclaturas embasadas em formas diferentes de entender a deficiência, considerando que os dados são em última instância oriundos desses critérios técnicos, advindos da abordagem médica.

Isso posto, convém expor uma faceta nova das discussões acerca do tema, que se materializam num conceito relativamente novo, o **capacitismo**. Para Senai (2023, p. 58), este seria o nome específico dado ao preconceito contra a PcD, que se resume ao “ato de olhar para

uma Pessoa com Deficiência e imediatamente questionar ou não reconhecer a capacidade dela para estudar, trabalhar e ter independência, somente porque não vê, não escuta ou tem qualquer outra deficiência”.

A sociedade construiu uma imagem de corpo ideal que, além de ter proporções consideradas perfeitas – e, portanto, belas – é funcional. Esse corpo idealizado é considerado como o padrão “normal” e aceitável para a raça humana. O que não segue esse padrão é considerado feio, inferior, incompleto e, portanto, incapaz – no máximo, pode ser “reparado” ou “consertado”. Seu potencial e sua capacidade de ser e funcionar de outras maneiras não são sequer considerados, e nem a possibilidade de utilizar Tecnologias Assistivas. (...) O olhar capacitista considera que o corpo só é considerado “normal” quando obedece a regras biológicas muito definidas e cristalizadas. Assim, não concebe que é possível ver com as mãos ou andar sem ter pernas, por exemplo. A Pessoa com Deficiência é imediatamente rotulada, somente em função de sua condição, como alguém que não consegue fazer nada sozinha e, portanto, vai precisar de acompanhamento o tempo todo. (Organização Internacional Do Trabalho, 2020, p. 42).

Tal preconceito, ainda de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), geraria atitudes discriminatórias, e poderia se apresentar de maneira sutil, envolvo em boas intenções, querendo o bem, segurança e bem-estar do outro, mas na verdade isolando e criando uma relação de dependência com este. Teoricamente, esse seria o impeditivo na percepção do fenômeno, o qual também não é consenso em discussões acerca do tema, mas sobre o qual é relevante incluir nessa exposição. Esta subseção será finalizada, para na próxima abordar os critérios técnicos nacionais utilizados, trazendo um breve histórico da forma de se referir a essa condição, inerente ao ser humano, a deficiência, assim como a problemática da mensuração.

Como ressaltado no início da seção 3.1, esse termo pode ser utilizado com tranquilidade, tendo, entretanto, a forma de se referir a condição mudado com o tempo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), passamos por períodos sombrios nos séculos XIX e XX, onde a terminologia adotada carregava uma conotação negativa, com exemplos chulos como “retardado”, “mongoloide”, “aleijado”, “defeituoso” ou até mesmo “inválido”. Já após meados do século XX, passamos a utilizar “Deficiente” ou “Pessoa Deficiente”.

Ainda para a Organização Internacional do Trabalho (2020), ao redor dos anos 80, sob a égide do paradigma da integração, utilizávamos “pessoa portadora de deficiência”, termo esse que representaria um avanço, tendo em vista que a “pessoa” viria antes da “deficiência”. Porém, tendo em vista que quem porta algo pode deixar de fazê-lo, mas isso não é possível quanto à deficiência, esse termo não seria adequado. Na década de 90 a educação adotou “pessoas com necessidades educacionais especiais”, o qual caiu em desuso tendo em vista que necessidades especiais, como cadeiras para canhotos, não necessariamente indicam a presença de deficiência.

Por fim, temos utilizado desde o final do século o termo “Pessoa com Deficiência”, termo esse adotado e utilizado em quase todos os países de acordo com Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 27), tendo em vista que tal termo reflete que a condição “é parte da pessoa, mas não a define inteiramente”. Pois bem, temos claro então até aqui a forma como devemos nos referir a este segmento populacional, bem como com relação aos principais termos correlatos à temática. Mas, o quão grande ou pequeno realmente é esse grupo, e como fazemos para delimitá-lo?

3.1.4 Problemática da mensuração

Como todas as seções e subseções anteriores deixaram claro, novamente aqui será tratado de uma questão complexa. Porém essa temática não será explorada à exaustão, tendo em vista que as próximas seções irão se aprofundar em questões demográficas, e, portanto, será necessário discutir a questão da mensuração de maneira mais aprofundada em momento oportuno. Porém, é fundamental ao menos situar o leitor com relação ao tema.

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

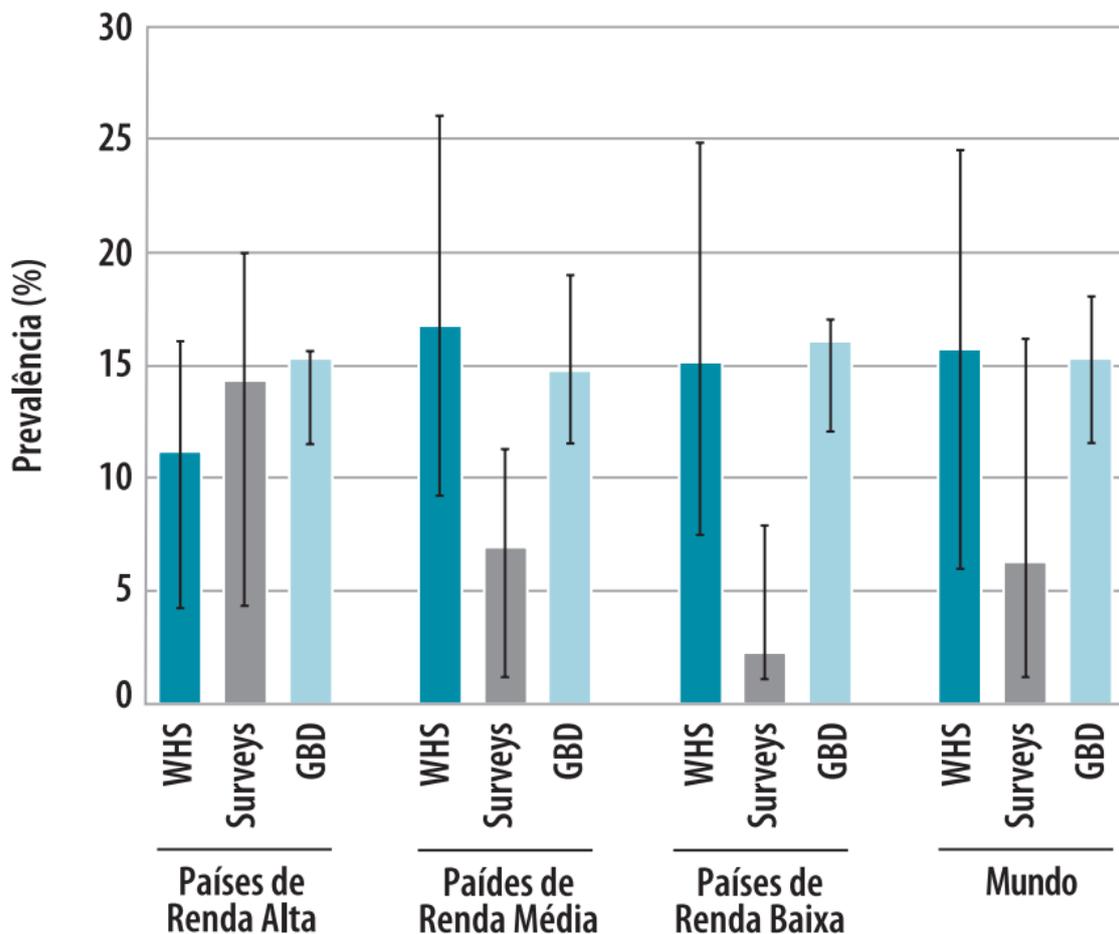
De maneira simplificada, não sendo possível estabelecer critérios técnicos globais para a mensuração da deficiência, e mesmo quando fosse possível, haveria a impossibilidade de aplicar tais critérios para delimitar tal população. Ou seja, mesmo quando existe a utilização de um critério unificado como a já citada CIF, quem irá utilizar esse critério para delimitar o grupo populacional? De acordo com *World Health Organization* (2012), os censos demográficos costumam ser as fontes mais confiáveis de dados com relação a este grupo populacional, entretanto, não são incomuns instâncias em que pesquisas apontam dados conflitantes.

Tal fenômeno não só pode ocorrer tendo em vista as diferentes formas de se mensurar e entender a deficiência, mas também levando em conta ser essa uma informação autodeclarada, não sendo esta fruto de análise do próprio recenseador, de acordo com Garcia (2014). De acordo com o autor, no caso brasileiro, o critério utilizado foi a CIF, implementada mediante a utilização de questionários no censo de 2010. Essas questões serão aprofundadas mais adiante,

porém as mesmas suscitam as definições de impedimento, deficiência e incapacidade, como colocadas na subseção 3.1.2, tendo em vista a forma como o mesmo foi ministrado.

Por exemplo, uma das perguntas, “Tem dificuldade permanente de ouvir?”, apresenta 4 variações, desde “sim, não consegue de modo algum” até “não, nenhuma dificuldade”. Fora ambos os extremos citados, como classificar as respostas intermediárias, por exemplo? “Sim, com grande dificuldade”, seria uma deficiência ou incapacidade? Tais ponderações se farão relevantes quando estudarmos as questões da inclusão da PcD ao mercado de trabalho, e os fatores que contribuem ou impedem para tanto. Não raro, mesmo nos referindo aqui a terminologias “ultrapassadas”, as mesmas ainda são utilizadas em estudos econômicos acerca da problemática da inclusão ao mercado de trabalho, mas como delimitar essas definições?

Figura 1 – Estimativas da prevalência global de deficiências.



Fonte: Extraído de *World Health Organization* (2012), p. 31.

Voltaremos a tais discussões nas seções e subseções posteriores, restando, portanto, somente ilustrar o efeito que tal fenômeno pode demonstrar nos dados acerca do tema. Na

Figura 1, o *Box Plot*¹⁵ da *World Health Organization* (2012), ilustra as estimativas da prevalência global de deficiências com base em diferentes fontes, e mostra a prevalência média de deficiência ponderada pela população para os países de renda média e alta, e para os países de baixa renda a partir de múltiplas fontes. “WHS” é a pesquisa mundial de saúde (baseada na CIF), “GBD” a chamada carga global de doenças (outra metodologia) e “surveys” representam os dados oriundos de censos demográficos. Notemos *prima facie* a variação entre os dados apresentados frente às diferentes metodologias, e a variabilidade dos dados dentro das mesmas categorias, retornaremos a essa discussão posteriormente.

Portanto aqui, é trazendo uma breve contextualização acerca da mensuração, que será finalizado o trabalho teórico de definir o que é a PcD. Tendo em vista o exposto desde a seção 2.3 para cá, o leitor está adequadamente informado acerca dos principais termos, conceitos e discussões envolvendo a definição de deficiência e da pessoa com deficiência. Tendo, portanto, esses conhecimentos em mãos, se aprofundará nas definições e demografia nacional no que diz respeito a esse segmento da população. Se conduzirá agora o trabalho de compreender como a PcD é delimitada, de acordo com critérios técnicos embasados pela abordagem médica, na seção a seguir.

3.2 DEFINIÇÃO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A partir desta seção, por mais que possam ser retomados posteriormente uma ou outra discussão do ponto de vista teórico acerca da deficiência, em especial quando se tratar sobre a definição de critérios técnicos para mensuração de dados, como aludido na seção anterior, se atará a delimitação de cada deficiência em específico de acordo com o postulado pela abordagem médica, descrito pelos decretos oficiais. Da mesma forma, serão utilizados os conceitos de impedimento, deficiência e incapacidade conforme os mesmos foram explorados na subseção 3.1.2. Parte dos motivos já foram elaborados ao longo das seções anteriores, e se ressalta que, tendo em vista que serão explorados os critérios técnicos e definições legais e regulamentações utilizadas pelo Brasil, os quais se embasam na abordagem médica e utilizam os conceitos explorados, se atará aos mesmos.

Isso posto, essa seção será menor, mas não menos rica, do que as anteriores, pois aqui se assumirá uma postura puramente descritiva e expositiva no que diz respeito às normas, leis e regulamentos que definem a deficiência no cenário nacional. E tendo em vista que os critérios

¹⁵ Ferramenta gráfica para representar a variação de dados observados de uma variável numérica, assim como sua dispersão, assimetria, comprimento de cauda e *outliers*.

utilizados nesses marcos legais são embasados na abordagem médica, se trará uma exposição mais clínica da deficiência. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), tal modelo, datado do início do século XX, denota um esforço conjunto da parte de médicos e profissionais da saúde para utilizar parâmetros clínicos para definir os tipos de deficiência. Dado o interesse pelo assunto já na época, foram propostos, através de estudos e pesquisas, definições e tratamentos que envolveriam a mensuração da visão, audição, intelecto e capacidade de locomoção.

Portanto ao longo dos próximos parágrafos se realizará uma retomada na forma como as diferentes deficiências são compreendidas de uma forma puramente clínica, abarcando a deficiência física, auditiva, visual, intelectual (descrita como mental na lei), e múltipla, mobilidade reduzida, surdocegueira e autismo. Note aqui que, apesar das definições estarem ancoradas na abordagem médica, de aspecto clínico, já utilizaremos os termos deficiência intelectual, mobilidade reduzida, surdocegueira e autismo, os quais passariam a fazer parte do leque ao longo da última década. Tal abordagem fará sentido quando tratarmos de textos legais mais recentes, portanto realizaremos essa introdução de maneira adequada, sendo que o primeiro documento oficial nesse sentido em nosso país, foi o Decreto nº 3.298/1999.

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

De acordo com Monteiro *et al.* (2011), o decreto classifica a deficiência em cinco categorias, sendo elas a física, auditiva, visual, mental e múltipla, as quais seriam mantidas no Artigo 5º do Decreto 5.296/2004. Este decreto, que será explorado a seguir, regulamentou a Lei 10.048 e a Lei 10.098. Segundo a autora, a primeira determina a prioridade de atendimento a PcD, e a segunda estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência. De maneira sucinta, se observam as cinco categorias descritas no Quadro 4, extraído de Garcia (2014), na página seguinte.

Podemos complementar as categorias apresentadas, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 29), no caso da deficiência física, como “alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física”. O mesmo pode ser feito com relação à “Pessoa com Mobilidade Reduzida”, conceito acrescentado no decreto, onde um indivíduo possui, por qualquer motivo, dificuldade

de se movimentar, de maneira temporária ou permanente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade e coordenação motora. Ainda de acordo com esta obra, podemos também incluir a “Surdocegueira”, a qual representaria uma deficiência única caracterizada pela junção de perdas visuais e auditivas, de maneira total ou parcial, de maneira conjunta.

Quadro 4 – Definição dos tipos de deficiência.

<p>a) Deficiência física: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.</p> <p>b) Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.</p> <p>c) Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.</p> <p>d) Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho.</p> <p>e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.</p>
--

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

Realizando aqui um salto temporal de quase 10 anos, de acordo com Senai (2023) observamos a inclusão do Autismo enquanto categoria própria de deficiência, a partir da Lei nº 12.764/2012. Esta seria uma condição compreendida por um espectro, tendo em vista que os comportamentos apresentados seriam muito variados, como autistas verbais, que falam normalmente, e outros não-verbais, que não falam, ambos dentro do mesmo espectro.

O autismo abrange várias formas de manifestação de comportamentos, que afetam cada indivíduo de modo diferente e em grau variável, embora haja características comuns. A variação pode ir desde não aprender a falar e ter deficiência intelectual profunda até não ter deficiência intelectual e conviver na comunidade, seguindo suas próprias rotinas, até ter um interesse acentuado por um assunto e conhecê-lo em profundidade. (...) O autismo recebeu diversas classificações, mas, após 2013, todos os tipos receberam a mesma designação: Transtorno do Espectro Autista (TEA). Para ser diagnosticado com TEA, o indivíduo deve ter apresentado sintomas a partir da primeira infância, que prejudicam sua capacidade de funcionar no dia a dia. Porém, há casos de diagnóstico tardio – embora os sintomas já estivessem presentes. (Organização Internacional Do Trabalho, 2020, p. 38).

Por fim, antes de encerrar essa seção e tratar sobre a demografia das pessoas com deficiência, convém trazer um último marco fundamental para essa população, de acordo com DIEESE (2022, p. 6), na forma da Lei n° 13.146/2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, LBI, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. Seria essa uma forma de “redefinir o conceito de deficiente, avançando em direção a um conceito mais dinâmico, não somente limitado ao definido pela legislação anterior, apesar de manter o reconhecimento sobre as limitações funcionais previamente descritas, colocando a deficiência como um aspecto relacionado à dificuldade ou impedimento para o acesso e exercícios de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas”. Tal colocação diria respeito ao Artigo 2° da Lei, o qual segue na íntegra abaixo:

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

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

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Portanto é com essa última regulamentação que consideramos suficientemente delimitada, dentro do aspecto legal, no que se constitui a deficiência e a PcD. Salvo quando for sinalizado nesse sentido, todas as definições utilizadas para delimitar essa população do ponto de vista demográfico serão oriundas dessa seção. Consideramos, portanto, finalizadas tanto as discussões preliminares teóricas do que constituiria a deficiência e a PcD, assim como os termos e noções correlatos. Passemos então para o trabalho de demonstrar e analisar os dados demográficos que dizem respeito a essa população dentro de nosso país.

3.3 DEMOGRAFIA DA PCD

Os tipos de perguntas e as fontes de dados podem afetar as estimativas. O objetivo subjacente de uma pesquisa – caso seja uma pesquisa de saúde ou uma pesquisa geral, por exemplo – afetar o modo como as

peças respondem. Vários estudos revelaram diferenças na “incidência” entre os aspectos autorrelatados e mensurados da deficiência. A deficiência é interpretada com relação ao que é considerado funcionamento normal, o que pode variar com base no contexto, faixa etária, ou mesmo grupo de renda. Por exemplo, as pessoas idosas talvez não se auto-identifiquem como tendo uma deficiência, apesar de enfrentarem dificuldades significativas de funcionamento, porque elas consideram seu nível de funcionamento apropriado para sua idade. (World Health Organization, 2012, p. 24).

A citação acima retoma a problemática iniciada na subseção 3.1.4, relativa à dificuldade na mensuração de dados oficiais no que diz respeito à deficiência e à PcD. Porém, discussões teóricas do que constituiria a deficiência a parte, como vimos nas subseções anteriores, a forma como tais dados são coletados, compreendidos e disponibilizados apresentou melhora nacional e internacionalmente, em especial a partir da última década. Ainda assim, não serão incomuns inconsistências, dados conflitantes, incompletos ou faltantes.

Quanto ao escopo deste trabalho, cabe destacar que a intenção é apresentar um retrato atual da situação da inclusão da PcD ao mercado de trabalho, e não de trazer um comparativo com relação ao passado. Isso se deve em parte as já aludidas falta de dados anteriores, mas também como uma das fontes utilizadas deixa claro – a PNAD 2022 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) – não há comparabilidade entre as pesquisas por conta de mudanças conceituais e metodológicas.

Portanto aqui serão tomados como base nas exposições demográficas a respeito da pessoa com deficiência no Brasil principalmente os dados trazidos pela já referenciada PNAD de 2022, assim como a PNS (Pesquisa Nacional de Saúde) de 2019. No próximo Capítulo, onde será tratado sobre a demografia desta população no que se refere ao mercado de trabalho, também se recorrerá a outras fontes, como por exemplo o DIEESE, mas essa temática ficará separada, tendo em vista que é possível realizar certas inferências quando se depara com falta de dados, ao conhecer mais a fundo a PcD, sem necessariamente a mesma estar ligada ao mercado de trabalho.

Quanto à pouca disponibilidade de dados sobre esse contingente populacional, há que se destacar que o IBGE, uma das principais fontes de dados estatísticos do país, somente tem dados agregados (fora os de 2019 e 2022) na PNS de 2013, e os oriundos dos censos de 2000 e 2010. Entretanto, tendo em vista uma similaridade maior na conceitualização e metodologia

dos dados atuais quando comparados com os mais antigos, provavelmente estamos caminhando para um futuro de boas práticas quanto a representação estatística da PcD no Brasil. Isso posto, precisamos compreender a maneira como essas informações foram coletadas e processadas para podermos discutir melhor acerca das mesmas, tarefa à qual realizaremos na subseção a seguir.

3.3.1 Coleta e processamento dos dados

Ao longo das últimas décadas, a produção de estatísticas de pessoas com deficiência tem sido cada vez mais demandada, tanto por órgãos de governo, quanto pela sociedade. No âmbito internacional, o Art. 319 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e assinada pelo Brasil em 30 de março de 2007, afirma a necessidade de informações confiáveis que possam permitir a elaboração de políticas e o monitoramento dos fatores de melhoria das condições de vida desse grupo. Nesse mesmo sentido, a meta de “não deixar ninguém para trás” da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável sublinha a importância da produção de dados desagregados por região, sexo, renda, idade, escolaridade e emprego de modo a fornecer uma imagem mais completa da situação das pessoas com deficiência, contribuindo para as metas da não descriminalização e da igualdade de oportunidades para todos. (PNS, 2019, p. 27).

Tendo, portanto, clara a necessidade da padronização na coleta, compreensão e processamento de dados estatísticos ligados a PcD, esforços foram conduzidos nacional e internacionalmente nesse sentido, em especial na última década. Em parte, tal esforço foi uma das bases da primeira PNS em nosso país, conduzida em 2013, sendo a apresentada aqui (2019) a segunda edição. Porém, esta última em especial se adequa a uma série de instrumentos internacionais, a qual torna seus dados comparáveis ao Censo de 2010. À época existia a expectativa de que os mesmos pudessem também se adequar ao censo futuro de 2022, porém a PNAD daquele ano novamente trouxe alterações metodológicas, o que manteve o histórico estatístico quebrado.

Entretanto, conforme iremos observar a seguir, existem semelhanças nos modelos e instrumentos, os quais permitem comparações, ainda que indiretas. Isso porque tanto os últimos

dois censos quanto as PNSs, basicamente se utilizam de um questionário que divide as deficiências em domínios funcionais, e julga os mesmos em diferentes graus de dificuldade para os indivíduos entrevistados. Encontramos uma maior diferenciação em especial no número de domínios funcionais, variando aproximadamente entre quatro e oito domínios, do que com relação às respostas, as quais costumam estar divididas entre 1 e 4, referenciando uma dificuldade maior ou menor dentro do domínio funcional em questão.

As diferenças referenciadas, quando não forem relativas a diferentes recortes etários, podem ser minimizadas tendo em vista que muitas representam somente aumento na especificidade na diferenciação das deficiências, as quais se tornarão mais claras com as exposições a seguir. Portanto aqui se demonstra no Quadro 5, na página seguinte, os diferentes domínios funcionais e seus diferentes níveis de dificuldade operacional, para a PNS de 2019 e PNAD de 2022:

Quadro 5 – Domínios funcionais e dificuldades (PNS 2019 / PNAD 2022).

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

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019), p. 28 e PNAD (2022), p. 7.

Portanto dada a comparação exposta no Quadro 5, nota-se que, a parte da inclusão do domínio funcional “funcionamento dos membros superiores”, e da divisão da dificuldade de andar para incluir o ato de subir degraus, se tratam de fundamentações muito semelhantes, com respostas virtualmente idênticas. Tendo então em vista a comparação realizada, nos sentimos confortáveis para ao menos comparar *prima facie* os dados disponíveis, preferindo optar pelos dados mais recentes (PNAD 2022) quando os mesmos forem conflitantes. Tais dados são, portanto, oriundos de ambas as pesquisas, estruturadas com base em domínios funcionais de

maneira semelhante àquela conduzida no Censo de 2010, este porém somente com quatro domínios, conforme exposto por Garcia (2014) no Quadro 6, logo abaixo:

Quadro 6 – Censo 2010 – Deficiência e incapacidade.

6.14 - Tem dificuldade permanente de enxergar?

(se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)

- 1 - sim, não consegue de modo algum
- 2 - sim, grande dificuldade
- 3 - sim, alguma dificuldade
- 4 - não, nenhuma dificuldade

6.15 - Tem dificuldade permanente de ouvir?

(se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)

- 1 - sim, não consegue de modo algum
- 2 - sim, grande dificuldade
- 3 - sim, alguma dificuldade
- 4 - não, nenhuma dificuldade

6.16 - Tem dificuldade permanente de caminhar ou subir degraus?

(se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)

- 1 - sim, não consegue de modo algum
- 2 - sim, grande dificuldade
- 3 - sim, alguma dificuldade
- 4 - não, nenhuma dificuldade

6.17 - Tem alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar etc.?

- 1 - sim
- 2 - não

Fonte: Extraído de Garcia (2014), p. 174.

Portanto expostos tanto a metodologia, os domínios funcionais semelhantes e respostas praticamente idênticas, resta somente delimitar que ambas a PNS 2019 e a PNAD 2022 consideram como pessoa com deficiência o indivíduo que se encaixe nos dois graus iniciais de dificuldade, de acordo com a ordem exposta. No caso, seriam considerados então como deficientes as pessoas que afirmassem não conseguir de modo algum ou conseguir com grande dificuldade realizar a atividade ligada ao respectivo domínio funcional. Portanto, por exemplo, o indivíduo que não conseguisse de modo algum ouvir ou conseguisse ouvir com grande dificuldade seria considerado como deficiente auditivo, ou surdo, em ambas as pesquisas.

É claro que, da mesma forma como ocorreu com as subcategorias anteriores, se tratando de assunto complexo existem peculiaridades e particularidades adicionais no que diz respeito tanto aos questionários quanto às pesquisas, não abordadas neste trabalho. Porém acreditamos que, dado o exposto até o presente momento, o leitor será capaz de compreender, ao menos de maneira superficial, quem constituiria a subpopulação de, por exemplo, surdos em nosso país, e como a mesma poderia ser compreendida de maneira teórica, legal, metodológica e de como obtivemos e delimitamos as informações demográficas deste segmento populacional. Portanto finalizado esta construção teórica e conceitual mais ampla, podemos nos concentrar em somente apresentar os dados demográficos das mais diferentes subpopulações da PcD, tarefa que será conduzida nas subseções posteriores.

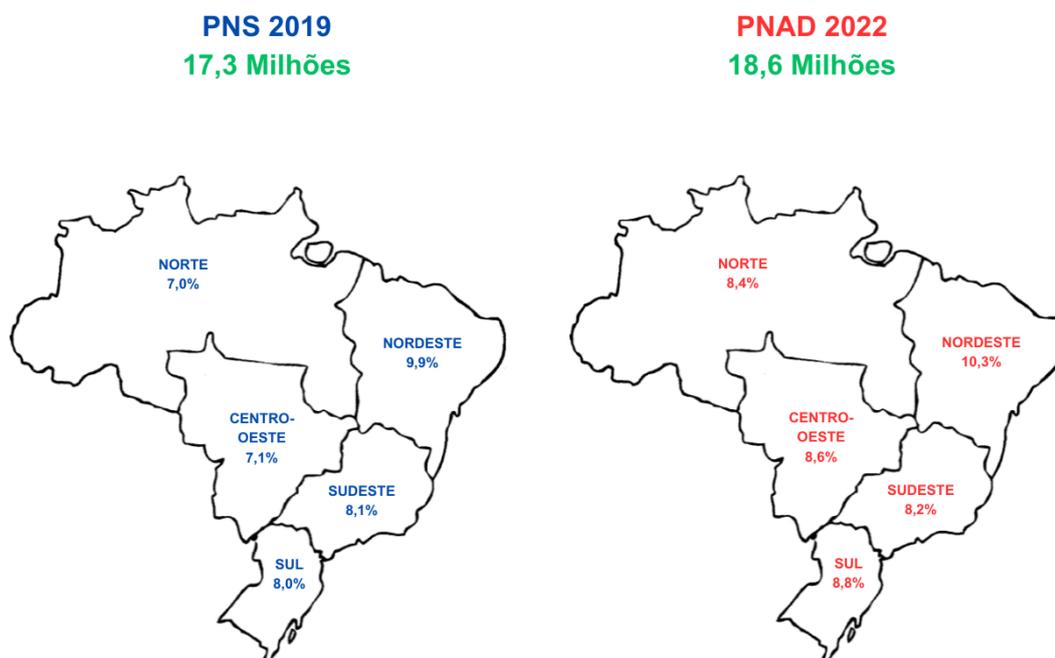
Portanto, até o fim deste Capítulo somente iremos expor e analisar a *prima facie* os principais dados demográficos mais recentes encontrados, seja na PNS de 2019 quando na PNAD de 2022. Aqui, iremos nos concentrar nos aspectos que não estão diretamente relacionados ao mercado de trabalho, estando excluídas portanto informações como profissão, ocupação ou nível de renda, os quais serão explorados no Capítulo seguinte. Então aqui estarão concentradas somente as informações demográficas essenciais no que diz respeito a população das PcD, principalmente no que diz respeito a localidade, idade, o sexo, cor/raça, tipos de dificuldade funcional, por exemplo.

As informações serão disponibilizadas inicialmente por escrito, comparando os dados entre as duas pesquisas, e delimitando as informações que estejam presentes em somente uma das duas. Gráficos e tabelas serão empregados ao longo das próximas páginas para facilitar a compreensão dos dados citados, e quando necessário, tabelas serão construídas para comparar as pesquisas nos dados que assim o permitirem.

3.3.2 Localização das PcD

Iniciando, portanto, esta exposição pelas análises sociodemográficas, de acordo com a PNS 2019, seriam estimados 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais com ao menos uma deficiência, o que representaria 8,4% da população, e para a PNAD 2022 seriam 18,6 milhões, ou 8,9% da população. Segundo a PNS 2019 seriam 14,4 milhões de PcD em domicílios urbanos e 2,9 milhões em domicílios rurais, não estando essa informação presente na PNAD 2022. Essa população não estaria igualmente dividida ao longo do país e nem representaria percentuais fixos em cada região, portanto iremos examinar partindo da Figura 2, na página seguinte, os percentuais de ocorrência de deficiência por cada região do Brasil:

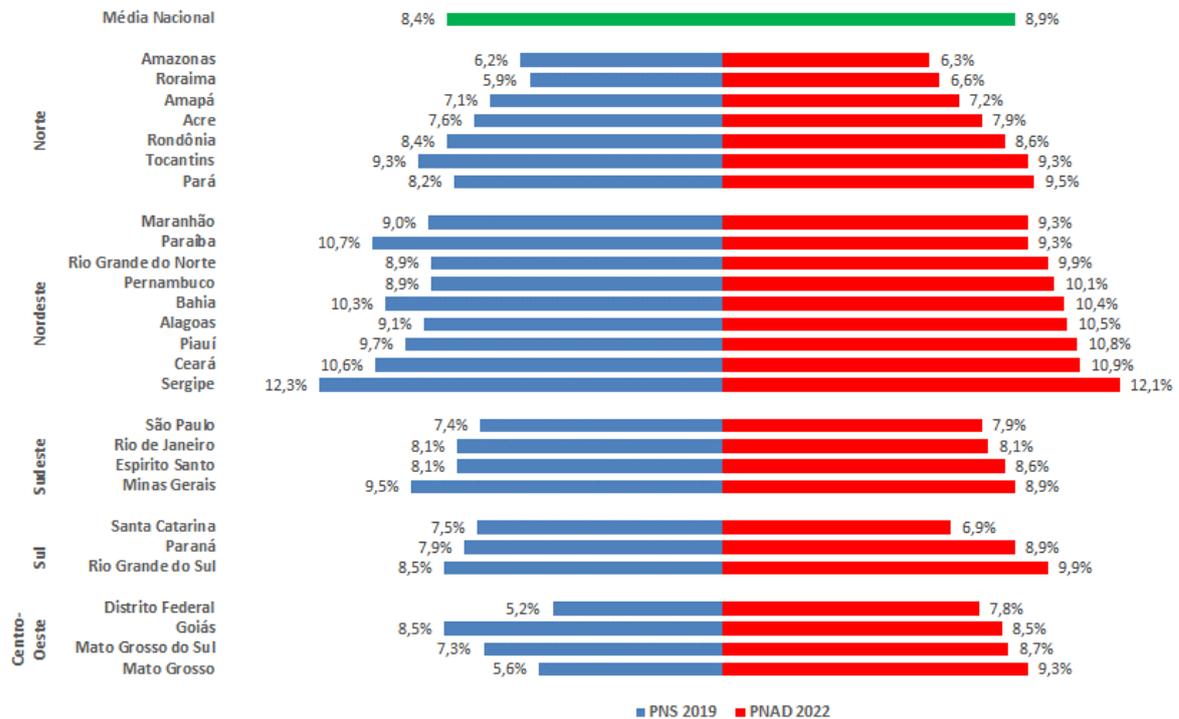
Figura 2 – Percentual da população que é PcD por região.



Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019), p. 29 e PNAD (2022), p. 11.

Portanto como é possível observar de acordo com a Figura 2, com relação ao percentual de PcD nas diferentes regiões, de acordo com a PNS 2019, essas 17,3 milhões de PcD ao todo representariam 9,9% da população da região Nordeste, 8,1% da região Sudeste, 8,0% da região Sul, 7,7% da região Norte e 7,1% da região Centro Oeste. Já para a PNAD 2022, esses 18,6 milhões de PcD representariam 10,3% da população na região Nordeste, 8,2% da Região Sudeste, 8,8% da região Sul, 8,4% da região Norte e 8,6% da região Centro Oeste. De acordo com os dados exibidos anteriormente, a média nacional da ocorrência da deficiência estaria em 8,4% para a PNS de 2019 e 8,9% para a PNAD de 2022. Podemos observar que à época da PNS de 2019 a região com a menor ocorrência de PcD era o Norte, posto que de acordo com a PNAD de 2022 seria ocupado pela região Sudeste. A PNS 2019 ainda nos traz a informação de que na região Nordeste todas as unidades da federação apresentaram ocorrência de deficiência acima da média nacional a época, sendo o estado de Sergipe o campeão, com 12,3% da população com 2 anos ou mais sendo PcD. Tais informações também são observáveis na PNAD de 2022, mas também em ambas as pesquisas é possível verificar a ocorrência de estados com valores acima da média, fora do Nordeste. Essas médias estaduais, assim como os estados que apresentam ocorrência acima ou abaixo da média poderão ser observados mais facilmente quando observamos o gráfico abaixo (Figura 3), construído com base nos dados de percentual de ocorrência estadual para ambas as pesquisas:

Figura 3 – Médias percentuais estaduais da população que são PcD.



Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019), p. 30 e PNAD (2022), p. 12.

Aqui, convém apontar que apesar do campeão em ocorrências apontado ser o mesmo, o estado que apresentava o menor percentual para a PNAD 2019, o Distrito Federal com 5,9%, na PNAD 2022 apresenta 7,8%, sendo para esta última o posto ocupado pelo estado do Amazonas, com uma ocorrência de 6,3%. Se analisarmos as ocorrências de ambas as pesquisas lado a lado, notaríamos que a última ponta percentuais superiores na maioria dos estados estudados, sendo exceções a Paraíba, Minas Gerais, Santa Catarina e curiosamente o próprio Sergipe. As composições populacionais apresentam os mesmos percentuais nos estados de Tocantins, Rio de Janeiro e Goiás.

Também podemos apontar que anteriormente o número de estados que apresentavam percentual de ocorrência de PcD maior do que a média nacional seriam 13 dos 27 estados para a PNS 2019, número esse que seria o mesmo para a PNAD 2022. Porém ambas as pesquisas apontam diferenças nos estados que compõem essa lista, estando presente em ambas Tocantins, Maranhão, Paraíba, Rio Grande do Norte, Pernambuco, Bahia, Alagoas, Piauí, Ceará, Sergipe e Rio Grande do Sul, porém ausentes na PNAD 2022 Minas Gerais e Goiás, contando a última pesquisa com novos integrantes o Pará e o Mato Grosso.

3.3.3 Idade, sexo e raça

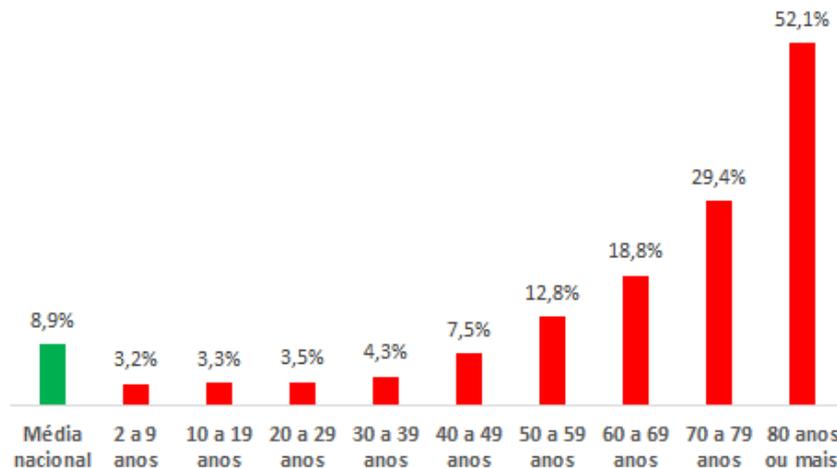
Portanto, realizadas as observações preliminares a respeito da localidade das pessoas com deficiência em nosso país, tratemos então da idade das mesmas. De acordo com a PNS de 2019, dentre as crianças de 2 a 9 anos de idade, 1,5% seriam PcD, o que representaria um contingente de 332 mil crianças. Já com relação aos idosos o percentual seria muito maior, sendo inclusive quase o triplo da média nacional, totalizando 24,8% da população dessa faixa etária, ou 8,5 milhões de idosos, número esse que representaria quase a metade do montante de PcD em nosso país. Ainda de acordo com a PNS 2019, ao redor dos 40 anos haveria um aumento significativo no percentual de PcD, o que indicaria um dos primeiros indícios de envelhecimento como sendo a perda de funções visuais, auditivas, motoras e intelectuais.

Aqui convém ressaltar que, com relação aos percentuais etários, as diferenças entre a PNS de 2019 e a PNAD de 2022 se tornam muito mais pronunciadas, com um número maior de categorias etárias em 2022, assim como divisões mais acentuadas. Portanto a não comparabilidade entre ambas as pesquisas não só se mantém como agora nem paralelos poderiam ser traçados, sendo possível quando muito realizar aproximações, em especial nas faixas de idade entre 2 a 9 anos, e 30 a 39 anos, as quais seguiram inalteradas, havendo, entretanto, mudança nos percentuais apontados. Da PNS 2019 para a PNAD 2022 pudemos observar uma diferença significativa nos percentuais apontados para a faixa de 2 a 9 anos, sendo a mesma 1,9% para a PNS 2019 e 3,2% para a PNAD 2022, o que talvez poderia indicar uma melhora nos dispositivos para detecção de deficiência nessa faixa etária, tarefa essa a qual sempre representou um desafio. Curiosamente observamos o efeito contrário na faixa etária dos 30 aos 39 anos, sendo a mesma 6,2% para a PNS 2019 e 4,3% para a PNAD 2022.

Portanto aqui nos deparamos com a situação de precisarmos optar entre os dados de uma pesquisa ou outra, e seguindo o que havia sido especificado na subseção anterior, iremos exibir os dados trazidos pela pesquisa mais recente, a PNAD 2022. Entretanto, aqui cabe ainda apontar um último dado interessante que corrobora a colocação relativa ao aumento da prevalência da representação das PcD a partir dos 40 anos. Isso porque, conforme a PNS de 2019 aponta, essa é a faixa etária em que o percentual de PcD nessa idade é superior ao percentual de pessoas sem deficiência dessa idade com relação ao restante da população. Porém tal discrepância se mantém relativamente próxima, até o próximo segmento etário, o de pessoas com 60 anos ou mais, onde o percentual de deficientes salta para quase 50%, considerando que essa população representaria somente cerca de 15% da população em geral. Tal fenômeno pode ser corroborado pelos dados trazidos pela PNAD 2022, onde podemos observar um aumento drástico no

percentual de PcD à medida que observamos os grupos etários mais velhos, como podemos observar no gráfico (Figura 4) logo abaixo:

Figura 4 – Percentual de PcD por grupo etário.



Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022), p. 13.

Quanto à segmentação por sexo e cor/raça, conforme podemos notar nas informações disponibilizadas na Tabela 1, na página seguinte, a ocorrência percentual de deficiência por segmento apresenta um percentual maior para a PNAD 2022 em quase todas as categorias, ocorrendo o contrário somente no caso dos pretos, onde o percentual da última pesquisa (9,5%) é menor que o reportado pela PNS 2019 (9,7%), sendo esse percentual entretanto superior à média nacional em ambos os casos, sendo essa diferença ainda maior para a PNAD 2022. Este comportamento foi o contrário do observado no caso dos pardos, os quais de acordo com a última pesquisa apresentariam deficiência no mesmo percentual da média nacional. Ainda sobre raça, para ambas as pesquisas os brancos apresentam ocorrência de deficiência em número inferior à média nacional, sendo, entretanto, a diferença menor de acordo com a PNS 2019, de 8,0% para uma média nacional de 8,4%, do que aquela apontada pela PNAD 2022, de 8,7% para uma média nacional de 8,9%.

Portanto tendo em vista os dados apresentados a respeito de sexo e cor/raça, podemos considerar que os grupos populacionais onde podemos esperar uma maior ocorrência de PcD seriam de mulheres pretas, pardas para depois as brancas. No sentido oposto, os grupos onde podemos esperar uma menor ocorrência de pessoas com deficiência seriam a de homens brancos, pardos e por fim os negros, sendo esse último percentual ainda inferior ao de mulheres brancas. De acordo com a PNS 2019, a diferença acentuada entre mulheres e homens poderia

se explicar em parte pela maior expectativa de vida ao nascer das mulheres do que a dos homens, ainda mais quando consideramos que a ocorrência de deficiência aumenta vertiginosamente com a idade. Esses comportamentos foram observados tanto para a PNS de 2019 quanto para a PNAD de 2022

Tabela 1 – Percentual de PcD por sexo e cor.

	PNS 2019	PNAD 2022
Mulheres	9,9%	10,0%
Homens	6,9%	7,7%
Pretos	9,7%	9,5%
Pardos	8,5%	8,9%
Branco	8,0%	8,7%
Média nacional	8,4%	8,9%

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019), p. 31 e PNAD (2022), p. 11.

3.3.4 Segmentação da deficiência

Para que possamos ter uma compreensão mais ampla de quem é a PcD no Brasil, ainda nos restaria realizar uma segmentação deste grupo populacional por tipo de deficiência e educação, passemos, portanto, para a primeira tarefa. Aqui, convém lembrar o que foi discutido na subseção 3.3.1, mais especificamente no que diz respeito ao fato de, dadas as dificuldades inerentes no processo de coleta, compreensão e processamento das informações relacionadas a PcD, somadas às diferenças conceituais e metodológicas da PNS 2019 e PNAD 2022, não se trata de tarefa simples delimitar e discutir acerca da composição da população das PcD.

Portanto seguiremos o mesmo *modus operandi* utilizado nesta seção até aqui, ou seja, realizaremos aproximações e comparações quando possível, e sinalizaremos quando não for o caso. Isso posto, até o presente momento estávamos lidando com informações demográficas mais amplas, as quais naturalmente tenderiam a apresentar relativa proximidade, especialmente dado o curto intervalo de tempo entre ambas as pesquisas (2019 e 2022). Porém neste momento estaremos aumentando a divisão dessa população, o que tendo em vista as já citadas diferenças conceituais e metodológicas, podem comprometer a comparabilidade dos dados coletados.

Porém ainda assim existem uma série de compatibilidades entre as pesquisas, as quais faremos o possível para maximizá-las, no afã de termos um quadro mais completo do que seria a PcD em nosso país. Para tanto, a despeito da forma como as informações poderiam ser coletadas e compreendidas, precisamos estabelecer um paralelo como as mesmas são apresentadas, tanto pela PNS 2019 quanto pela PNAD 2022. Portanto, para isso aqui levaremos em conta em primeiro lugar a forma como os dados são disponibilizados, para tendo alguma compatibilização entre ambos, tratarmos dos resultados obtidos em ambas as pesquisas. Neste sentido, em primeiro lugar iremos exibir e discutir acerca da maneira como os dados são rotulados, para depois trazer os mesmos. Realizaremos tal tarefa começando pela Tabela 2, logo abaixo, que traz a comparação entre os rótulos dos dados da PNS 2019 com aqueles da PNAD 2022:

Tabela 2 – Comparando dificuldades funcionais (PNS 2019 / PNAD 2022).

PNS 2019	PNAD 2022
Dificuldade de enxergar (A)	Dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato (1)
Dificuldade de ouvir (B)	Dificuldade de ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos (2)
Dificuldade de caminhar ou subir degraus (C)	Dificuldade para andar ou subir degraus (3)
Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (D)	Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (4)
Dificuldade para pegar objetos pequenos, ou abrir e fechar recipientes ou garrafas (E)	Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (5)
Dificuldade para realizar atividades habituais (F)	Dificuldade para aprender lembrar-se das coisas ou se concentrar (6)
-	Dificuldade para realizar cuidados pessoais (7)

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019) e PNAD (2022).

Conforme é possível observar de acordo com os rótulos disponibilizados na Tabela 2, logo acima, de fato não se tratam de categorias iguais, porém as mesmas apresentam maior ou menor grau de semelhança entre as mesmas, havendo muitas vezes somente um descritivo que delimita melhor a deficiência (como nos casos de A/1, B/2 ou E/5), pequenas alterações virtualmente irrelevantes na grafia (como observado em C/3) ou rótulos idênticos (como em D/4). As diferenças maiores estariam situadas nos últimos rótulos apresentados, mais especificamente em F e em 6/7.

Tendo em vista o objetivo último deste trabalho como sendo discutir o estado atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, precisaremos uma maneira de compatibilizar as informações trazidas, rotuladas das maneiras conforme exibido na Tabela 2, com a segmentação adequada da PcD de acordo com sua respectiva deficiência. Para tanto, optamos por buscar aproximar os descritivos trazidos nos rótulos com as definições dos diversos tipos de deficiência, mais especificamente de acordo com o que foi discutido na seção 3.2. O resultado pode ser conferido no Quadro 7, logo abaixo.

Quadro 7 - Deficiências possivelmente comparáveis (PNS 2019 / PNAD 2022).

PNS 2019 / PNAD 2022	POSSÍVEL COMPARAÇÃO
(A) / (1)	Deficiência Visual (D.V.)
(B) / (2)	Deficiência Auditiva (D.A.)
(C) / (3)	Deficiência dos Membros Inferiores (D.M.I.)
(D) / (4)	Deficiência dos Membros Superiores (D.M.S.)
(E) / (5)	Deficiência Motora Fina (D.M.F.)
(F) / (6) + (7)	Deficiência Intelectual (D.I.)

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019) e PNAD (2022).

3.3.5 Divisão por tipo

Realizada portanto a compatibilização na forma como iremos nos referir aos rótulos dos dados, e, portanto, as formas como iremos nos referir aos diferentes tipos de deficiência e, por conseguinte, as PcD, a partir daqui iremos nos ater as siglas e nomenclaturas definidas na seção anterior. Isto posto, podemos então iniciar a exposição da subdivisão da população da pessoa com deficiência, segmentada por tipo de deficiência. Aqui iremos seguir o método que temos empregado ao longo das últimas subseções, ou seja, buscando aproximar os dados trazidos tanto pela PNS de 2019 quando com aqueles da PNAD 2022 quando possível, e apresentando as informações que possam constar em somente uma das pesquisas consultadas.

Começaremos então esta subseção trazendo a segmentação da população das pessoas com deficiência em nosso país através de suas deficiências, como poderemos consultar na Tabela 3, logo abaixo. Na mesma disponibilizamos o percentual de ocorrência de cada

deficiência com relação a população nacional, e trouxemos o número de indivíduos deficientes. Utilizamos como fonte de dados as Tabelas 8251 e 9314, ambas do IBGE, disponibilizadas nos anexos A, B, C e D. As informações foram rotuladas conforme o especificado na Tabela 3, e os dados são oriundos tanto da PNS 2019 quanto da PNAD 2022.

Tabela 3 – Segmentação das PcD por tipo de deficiência.

TIPO DE DEFICIÊNCIA	PNS 2019		PNAD 2022	
	% População	Nº Pessoas	% População	Nº Pessoas
Deficiência Visual (D.V.)	3,4%	6.978.415	3,1%	6.504.000
Deficiência Auditiva (D.A.)	1,1%	2.330.442	1,2%	2.515.000
Deficiência dos Membros Inferiores (D.M.I.)	3,8%	7.783.412	3,4%	7.078.000
Deficiência dos Membros Superiores (D.M.S.)	2,3%	4.501.263	2,3%	4.601.000
Deficiência Motora Fina (D.M.F.)	1,5%	2.905.453	1,4%	2.833.000
Deficiência Intelectual (D.I.)	1,2%	2.455.128	3,8%	7.794.000

Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNS (2019) e PNAD (2022).

De acordo com os dados apresentados, podemos observar que salvo no caso da DI, sobre a qual iremos discorrer a seguir, os percentuais de ocorrência e número de PcD ficaram muito próximos em ambas a PNS de 2019 quanto na PNAD de 2022, em especial nos casos da DA, DMS, ambas com percentual maior apontado em 2022, e a DMF, com um percentual levemente menor para 2022. As exceções nesse caso foram a DV e a DMI, ambas com percentuais muito menores para a PNAD 2022. Porém o dado que apresentou maior discrepância entre ambas as pesquisas foi o caso da DI, a qual apresentou percentuais na última pesquisa tanto no percentual de ocorrências na população nacional (mais que o dobro), quanto com relação ao número de indivíduos com essa deficiência, sendo o percentual apresentado praticamente o triplo daquele reportado pela PNS 2019.

Por mais que, como aludido anteriormente, a PNS 2019 e a PNAD 2022 não sejam diretamente comparáveis, encontramos ainda assim valores relativamente próximos em uma série de categorias e descritivos. Porém como iniciado no final do último parágrafo, no que diz respeito a DI encontramos um valor quase 3 vezes superior em 2022 do que aquele de 2019, mas na realidade se trataria de uma melhora no processo de detecção e disponibilização das pesquisas nacionais. Um exemplo que poderia ser citado e facilmente consultado pode ser o fato do número de domínios funcionais abarcados pelas pesquisas ter aumentado de seis na PNS de 2019 para sete na PNAD de 2022, como por ser visto na Tabela 2. No caso, com a adição do domínio funcional (6), naturalmente houve um aumento nos casos que se enquadravam nessa categoria, mas não na anterior (F). Porém esse domínio funcional adicional, mesmo que

distinto, ainda se enquadraria na definição de Deficiência Intelectual discutida na seção 3.2. Por mais que possam haver discussões acerca da distinção teórica entre esses domínios funcionais e suas respectivas deficiências relacionadas, de acordo com a legislação, corpo regulatório e normas vigentes ambos se enquadrariam na mesma categoria. Porém de fato se nos recordarmos das discussões da seção 3.1 inteira, esses domínios funcionais não são equivalentes à mesma deficiência. Tal fato nos aponta mais uma das necessidades de atualização no que diz respeito à delimitação legal de tal subpopulação. Isso posto, retornemos a discussão da problemática em questão de acordo com os termos especificados, nos atendo aqui ao marco legal vigente.

Os valores e percentuais específicos que concernem tanto a PNS 2019 quanto à PNAD 2022 podem ser consultados nos anexos A,B,C e D, e quando comparamos os valores de 2019 relativos a (F), mais especificamente 2.455.128 / 1,2% com os de (7) em 2022, sendo eles 2.400.000 / 1,2 %, verificamos que tais categorias que seriam comparáveis, e seguem apresentando o mesmo comportamento relativamente estável das outras. Portanto o comportamento do inflacionamento registrado no aumento de casos de DI se deve não a uma alteração substancial nesse sentido, mas sim a adição de dados não contabilizados anteriormente, mais especificamente a soma de adicionais 5.394.000 / 2,6%. Tal montante estaria longe de ser insignificante, especialmente quando levamos em conta que quando considerado separado de (7), (6) representaria a terceira deficiência de maior ocorrência percentual na população e em números absolutos. Tal fato novamente reforça a necessidade de atualização de dispositivos legais que delimitam essa subpopulação, de certa forma necessidade essa só realizada como auto evidente mediante a presença dos dados mais recentes. Portanto no que diz respeito a esses domínios funcionais, quando formos realizar discussões ligando os mesmos com relação ao mercado de trabalho, precisaremos tomar cuidado adicional, em especial quando estivermos lidando com informações oriundas da PNS de 2019.

Além da adição de novo domínio funcional e por conseguinte melhor compreensão do fenômeno da deficiência em nosso país, a PNAD de 2022 ainda nos trouxe uma série de informações e comparações adicionais, ausentes nas pesquisas anteriores até então. Em especial no que diz respeito a segmentação da PcD, a pesquisa ainda nos traz informações a respeito da deficiência múltipla. No caso, os 8,9% da população em nosso país que é deficiente estariam divididos entre aqueles com somente um tipo de dificuldade e aqueles com dois ou mais tipos. Essa divisão se daria na forma de que 5,5% dos brasileiros teriam uma única deficiência, já 3,4% dos brasileiros teriam deficiência múltipla. E da mesma forma como ocorre com a deficiência como um todo, as mulheres seguem sendo sobre representadas no que diz respeito à deficiência múltipla, estando divididos esses 3,4% de maneira desigual. Então no que diz

respeito ao sexo, da população de PcD, os casos de deficiência múltipla se manifestam em 40,6% das mulheres com deficiência, contra 35,8% dos homens com deficiência.

Da mesma forma como tem se dado a discussão acerca do fenômeno da PcD em nosso país em nosso trabalho até aqui, muito restaria e ainda resta a ser dito e tratado sobre os mais diversos aspectos. Mesmo com ausência histórica de informações e especialmente de séries contínuas, a PNAD de 2022 foi muito além da PNS de 2019, nos trazendo quase 90 tabelas recheadas com muitos dados inéditos, comparados aos menos de 60 oriundos da pesquisa anterior. Ainda mais considerando uma análise sociodemográfica nos restaria tratar a respeito da educação, assunto ao qual a nova PNAD de 2022 novamente trouxe muitas novidades. Porém levando em conta a inexorável correlação entre a educação e o mercado de trabalho, optamos por deixar para discutir sobre esse aspecto das PcD no próximo Capítulo, o qual também irá tratar sobre o mercado de trabalho em si. Desta forma também poderemos observar não só o retrato presente das pessoas com deficiência no mercado de trabalho agora, mas também traçar algumas estimativas considerando a situação educacional no presente.

Portanto, aqui consideramos encerrada a exibição e discussão preliminar acerca dos dados demográficos no que concerne a PcD em nosso país. Porém não só iremos referenciar este Capítulo ao longo dos próximos, como traremos dados dedicados relativos a essa população quando for necessário. Mas acreditamos que tendo em vista toda a discussão apresentada ao longo das seções anteriores, que o leitor consiga ter uma concepção adequada do que seria a pessoa com deficiência em nosso país, seja no que diz respeito ao campo teórico, dadas as mais diferentes abordagens, paradigmas e conceitos, quando em termos legais e demográficos. Passemos então para o core deste trabalho, que irá tratar inicialmente da educação da PcD, para posteriormente discutir acerca da inclusão dessa população ao mercado de trabalho.

4 EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Dadas as exposições e discussões realizadas neste trabalho até aqui, no que se refere a pessoa com deficiência, podemos traçar uma boa imagem no que diz respeito a mesma, seja do ponto de vista teórico, legal ou demográfico. Porém considerando o *homo economicus*¹⁶ médio como integrante de um sistema capitalista, grande parte de sua atuação junto à sociedade se dá no mercado de trabalho, conforme elaborado na seção 2.1 deste trabalho. Mas, quando consideramos o mercado de trabalho moderno, em especial no que diz respeito ao mundo ocidental pós século XIX e seus projetos de educação compulsória para as massas, ocorre um interligamento inegável entre a educação e o trabalho. Ainda que consideremos a elevada participação do trabalho informal na composição da economia, a qual em teoria não dependeria da educação formal, esta configuração alternativa de trabalho não costuma ser voluntária ou desejável nas economias capitalistas do século XXI. Portanto, quando estamos falando de mercado de trabalho, também estamos nos referindo ao contingente interminável de agentes econômicos que, antes de realizarem suas contribuições formais à economia, foram ou ainda são estudantes, em maior ou menor grau.

Portanto quando estamos tratando de níveis de inclusão de uma população no mercado de trabalho, não sendo o mesmo informal, também estamos nos referindo, em maior ou menor grau, ao nível de inclusão anterior dessa população ao sistema educacional. Isso porque dado o elaborado neste começo de Capítulo, aqueles que não têm acesso ou permanência junto ao sistema educacional, estão fadados à informalidade, sub-ocupação ou desemprego. Não é, portanto, de se espantar que, conforme foi assinalado anteriormente, por se tratar de uma população sub representada no mercado de trabalho, que ela não esteja incluída de maneira equitativa ao sistema educacional.

Muitas crianças e adultos com deficiência têm sido historicamente excluídos das oportunidades de educação. Em muitos países, antigos esforços para prover educação ou treinamento eram realizados através de escolas especiais segregadas, normalmente visando incapacidades específicas, tais como escolas para cegos. Essas instituições atendiam apenas a uma pequena proporção dos carentes e não eram eficazes do ponto de vista do custo: normalmente em áreas urbanas, elas tendiam a isolar os indivíduos de suas famílias e comunidades. A situação só começou a mudar quando a legislação começou a exigir a inclusão no sistema educacional de crianças com deficiência. (*World Health Organization*, 2012, p. 213).

¹⁶ Conceito teórico referente ao homem econômico racional, que toma suas decisões financeiras, de trabalho e consumo baseadas nos princípios da racionalidade e maximização da utilidade.

Dado o exposto até aqui, ainda que a educação da PcD não seja o foco deste trabalho, dada a conexão entre a mesma e o mercado de trabalho, optou-se por tratar aqui essas problemáticas em conjunto, sendo este o esforço do presente Capítulo. Portanto aqui iremos iniciar as apresentações e discussões trazendo os dados relativos a inclusão da PcD ao sistema educacional, para posteriormente fazer o mesmo no que diz respeito ao mercado de trabalho, e sendo possível, traçar paralelos entre ambos. A forma como as exposições e discussões serão conduzidas irão seguir o modelo estabelecido no Capítulo 3, ou seja, aqui trabalharemos majoritariamente com os dados da PNS de 2019 e da PNAD de 2022, buscando realizar um trabalho de complementar as informações de uma com a outra, e ressaltando quando houverem informações relevantes presente em somente uma das duas.

4.1 EDUCAÇÃO DA PCD

Resgatando a discussão encabeçada pelo fenômeno da invisibilidade da PcD (Silva, 1987) apresentado na Introdução deste trabalho, e dado a Introdução desta seção, de fato a sub-representação dessa população junto ao sistema educacional ainda é um fato. Ainda que aqui a intenção não seja a de apresentar um resgate histórico desse fenômeno, de fato houveram melhoras significativas nesse quesito, em especial nas últimas décadas. Tal melhora acompanhou os esforços mundiais referentes às mudanças no paradigma da integração para a inclusão no final do século passado, conforme discutido na seção 2.3. Ainda assim, da mesma forma como iremos observar na melhora da inclusão dessa população junto ao mercado de trabalho, tal esforço inclusivo está distante de ter sido totalmente exitoso.

Aqui, entretanto, devemos nos esforçar para manter em mente o discutido acerca da equidade na subseção 2.3.3, ou seja, não podemos mensurar tais realidades pela régua da igualdade (ver subseção 2.3.2), no que diz respeito à educação ou ao mercado de trabalho, buscando entender e tratar os diferentes de acordo e na extensão de suas diferenças sem, entretanto, cair na armadilha do capacitismo. Em especial quando estivermos considerando, por exemplo, a subpopulação dos deficientes intelectuais, precisamos também considerar a extensão dos limites da inclusão dessa categoria seja ao sistema educacional, seja no que diz respeito ao mercado de trabalho. Portanto, sub-representações nesse sentido não necessariamente indicam falha na política educacional ou de mercado de trabalho, mas podem retratar os limites até onde os esforços inclusivos podem ir. Evidentemente que tais discussões são complexas e não fazem parte do escopo deste trabalho, entretanto consideramos pertinente

ter as mesmas em mente ao considerar a dicotomia entre a sub-representação e o limite da inclusão.

Isso posto, e salvo retrato histórico no que diz respeito à educação da PcD no Brasil, aqui nos propusemos somente a demonstrar com alguns dados qual a extensão da mesma atualmente. Porém consideramos ainda válido, para fins de uma melhor compreensão dessa problemática, exibir um recorte um pouco mais amplo. Portanto na Tabela 4, trazida até nós por *World Health Organization* (2012), são ilustradas as estimativas no que diz respeito à educação no mundo, divididos entre países ricos e pobres, para homens, mulheres e alguns segmentos etários. Ainda que se trate de dados relativamente recentes (2012), infelizmente pode-se observar que as PcD apresentam exclusão considerável se comparadas às pessoas sem deficiência. E da mesma forma como foi possível observar na Figura 1, tal situação seria, entretanto, amenizada nos países de alta renda. Como em outros dados apresentados anteriormente, as mulheres seguem mais prejudicadas, sendo, entretanto, tal situação quase inexistente já em 2012, pelo menos nos países de alta renda. Quando observamos os recortes etários, podemos observar a clara melhora no quadro ao longo do tempo, considerando as taxas de conclusão do ensino fundamental dos mais velhos quando comparados com os mais jovens. Entretanto curiosamente podemos observar, tanto nos países ricos quanto pobres, o aumento no *gap* entre as taxas para as pessoas com e sem deficiência, indicando que os aprimoramentos na educação não estão sendo distribuídos de maneira equitativa.

Tabela 4 – Educação da PcD pelo mundo.

Indivíduos	Países de baixa renda		Países de alta renda		Todos os países	
	Não Deficientes	Deficientes	Não Deficientes	Deficientes	Não Deficientes	Deficientes
Homens						
Conclusão do Fundamental	55.6%	45.6%*	72.3%	61.7%*	61.3%	50.6%*
Média de Anos de Educação	6.43	5.63*	8.04	6.60*	7.03	5.96*
Mulheres						
Conclusão do Fundamental	42.0%	32.9%*	72.0%	59.3%*	52.9%	41.7%*
Média de Anos de Educação	5.14	4.17*	7.82	6.39*	6.26	4.98*
18–49 anos						
Conclusão do Fundamental	60.3%	47.8%*	83.1%	69.0%*	67.4%	53.2%*
Média de Anos de Educação	7.05	5.67*	9.37	7.59*	7.86	6.23*
50–59 anos						
Conclusão do Fundamental	44.3%	30.8%*	68.1%	52.0%*	52.7%	37.6%*
Média de Anos de Educação	5.53	4.22*	7.79	5.96*	6.46	4.91*
60 ou mais anos						
Conclusão do Fundamental	30.7%	21.2%*	53.6%	46.5%*	40.6%	32.3%*
Média de Anos de Educação	3.76	3.21	5.36	4.60*	4.58	3.89*

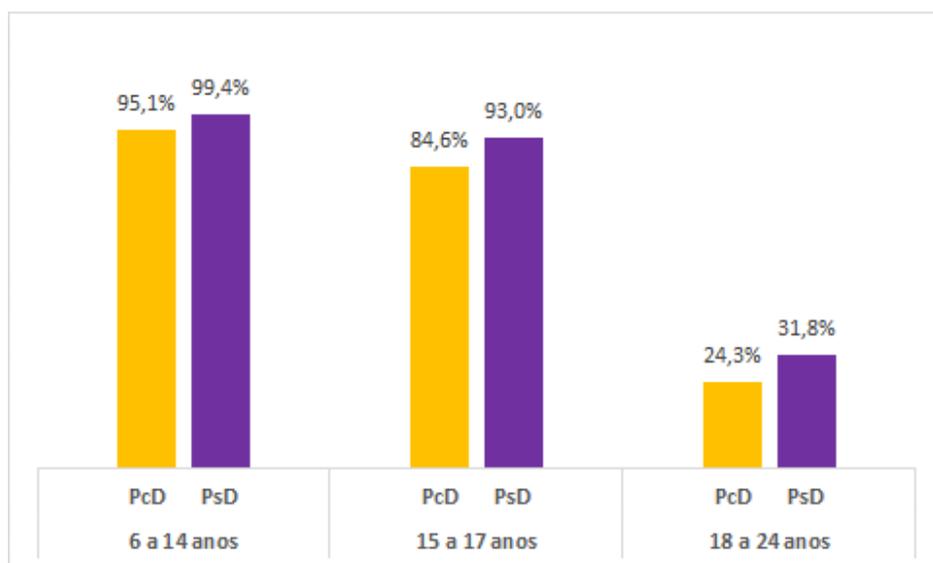
Fonte: Extraído de *World Health Organization* (2012), p. 215.

4.1.1 O fator educativo no contexto nacional

No cenário nacional, da mesma forma como observado na subseção 3.3.3, é possível verificar discrepância considerável no retrato trazido pela PNS de 2019 *versus* aquela apontada pela PNAD de 2022. Porém aqui isso se deve ao fato de ambas as pesquisas estarem dizendo respeito a elementos diferentes da educação Brasileira, focando a PNS 2019 nos níveis de instrução, e a PNAD 2022 nas taxas de analfabetismo e escolarização.

Portanto aqui, conforme será observado a seguir, tal diferença se observa quando se considera que a educação à pessoa com deficiência teoricamente melhorou, para aqueles que estão na escola, conforme a PNAD demonstra. Porém, quando considerado um recorte da instrução dessa população como um todo, o retrato é tenebroso, sendo o mesmo pior do que aquele trazido pelos números de 2012 na Tabela 4. Iniciemos, portanto, com as informações trazidas pela PNAD 2022 para termos uma visão mais clara com relação àqueles que estão na escola, para posteriormente trazer uma visão mais compreensiva com os dados da PNS 2019. Começemos então trazendo os dados relativos à taxa de escolarização das pessoas de 6 a 24 anos de idade, por grupo de idade, segundo a existência de deficiência, trazidos até nós pela PNAD 2022 na Figura 5, logo abaixo:

Figura 5 – Taxas de escolarização nacional (PcD / PsD).



Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022), p. 17.

Conforme podemos observar pelo gráfico (Figura 5), felizmente, ao menos as taxas de escolarização estão muito próximas entre as PsD (Pessoas sem Deficiência) e as PcD,

principalmente no segmento etário dos 6 aos 14 anos. Isso deixa claro que neste quesito tem havido melhora, ainda mais quando se observa que as taxas vão caindo nos segmentos seguintes, mas atualmente o ensino fundamental e médio são praticamente universalizados, seja entre as PcD ou não, a diferença entre os dois grupos não alcança 10%. Entretanto, no último segmento etário nota-se uma queda brusca, o que serve de prelúdio aos dados alarmantes que serão apresentados pela PNS 2019 nesse sentido.

Portanto, ao menos no quesito da universalização da educação do ensino fundamental e médio nota-se boa adesão e inclusão, ao menos aparentemente. Porém aqui deve-se lembrar que estamos trabalhando com as médias nacionais, mas como observado na subseção 3.3.2, existem diferenças consideráveis no que diz respeito à diferença na manifestação da deficiência nas regiões. Portanto cabe perguntar, como estão distribuídas as diferentes taxas de escolaridade entre as regiões? A Figura 6, com dados da PNAD 2022, pode ser usada para responder a essa pergunta.

Figura 6 – Taxa de escolarização por região (PcD / PsD).



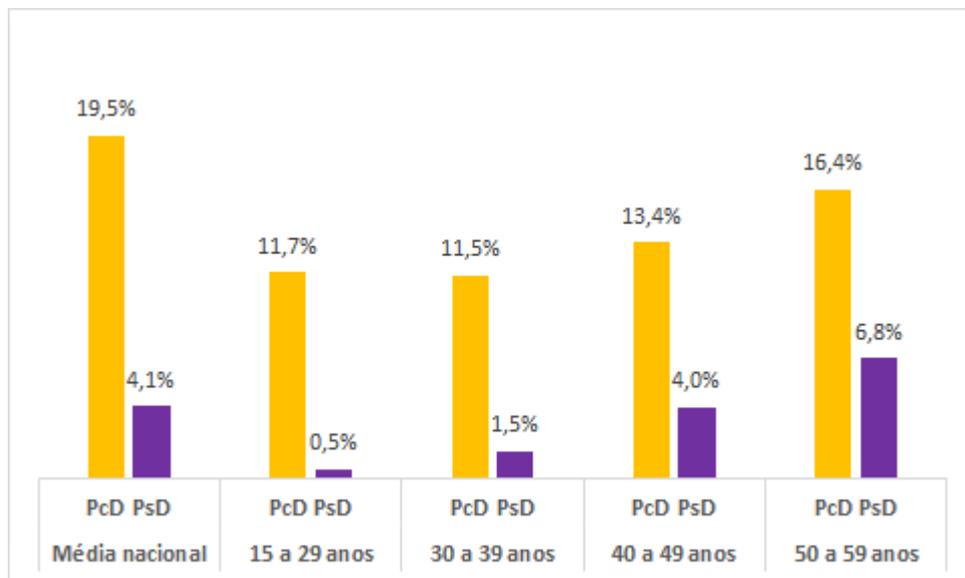
Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022).

Nota-se que ocorrem variações significativas entre a taxa de escolarização nas diferentes regiões, podendo chegar as diferenças a contabilizar 20,1 pontos percentuais entre si, variando

entre 79,5% e 99,6%. Pode-se destacar como exemplos dessa realidade as regiões Centro-Oeste para o segmento etário dos 6 a 14 anos, o Sudeste dos 6 a 14 anos e o Nordeste no mesmo segmento, todos com taxas superiores a 95% seja para as PcD ou PsD. Já como destaques negativos tem-se o Sul dos 15 a 17 anos, com o menor piso para as PcD (79,5 %) e maior *gap* em comparação com as PsD (13,2 pontos percentuais), e curiosamente o próprio Sudeste, com um *gap* de 9,8 pontos percentuais entre as PcD e as PsD dos 15 aos 17, quando a mesma região seria exemplo para a outra categoria.

Com os dados exibidos e discutidos até aqui, temos uma ideia acerca da escolarização da pessoa com deficiência em nosso país, porém como pode ser compreendido o impacto que essa educação tem sobre o indivíduo? Uma das formas seria exibindo um dos dados trazidos pela PNAD de 2022, no caso aqueles relativos ao analfabetismo em nosso país. Aqui, os dados já começam a tomar a forma mais sombria que será materializada pelas informações trazidas pela PNS de 2019, então tratemos de exibi-los na Figura 7, para em seguida realizar considerações a respeito.

Figura 7 – Taxas de analfabetismo (PcD / PsD).



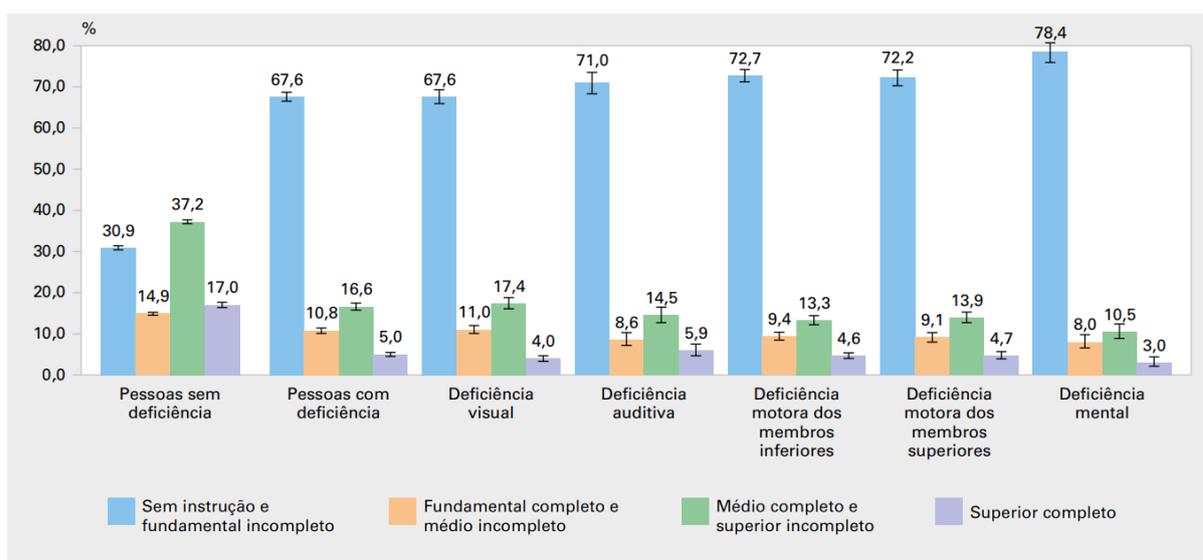
Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022).

No gráfico (Figura 7), é possível observar um retrato adverso, pois apesar da aparente taxa elevada de participação no sistema de ensino, não existe uma preocupação com a inclusão de fato. Isso porque, as taxas de analfabetismo em nosso país, atualmente relativamente baixas, ao menos na população abaixo de 40 anos, se tornam muito maiores quando estamos nos referindo à PcD. Nota-se uma diferença média de 15,4 pontos percentuais, que apresenta 9,4

pontos percentuais de diferença como seu menor valor. A diferença se torna mais gritante no segmento etário dos 15 aos 29 anos, onde apesar de uma diferença em termos de pontos percentuais de 11,2, representa uma diferença absoluta de praticamente 20 vezes. Lembrando que aqui são indivíduos em plena idade escolar, os quais poderiam concluir o ensino médio e adentrar ao mercado de trabalho ou até mesmo no ensino superior. Entretanto, o que se observa é que, num universo onde meio por cento de PsD são analfabetos nesse grupo etário, quase 12% das PcD o são. Essa é uma diferença escabrosa considerando as taxas de participação no sistema escolar, o que demonstra uma participação quase que com enfoque puramente social, uma forma de *tokenismo*¹⁷ disfarçada de ensino.

Tal retrato se torna ainda mais doloroso, e condizente com o que observamos quanto ao mercado de trabalho, quando nos debruçamos nas informações acerca do nível de instrução trazido pela PNS de 2019. Como pode ser observado na Figura 8, logo abaixo, a despeito dos avanços recentes na inclusão da PcD ao ensino fundamental e médio, mesmo com o analfabetismo podendo ser alto, o cenário agregado é desalentador. De acordo com a PNS 2019, este resultado poderia ser em parte explicado pela maior concentração de população sem instrução nas idades mais avançadas, onde também o fenômeno da deficiência se faz mais presente, como examinamos na subseção 3.3.3.

Figura 8 – Distribuição percentual quanto a educação (PcD / PsD).



Fonte: Extraído de PNS (2019), p. 33.

¹⁷ Prática que envolve a inclusão de maneira simbólica ou superficial de indivíduos de grupos minoritários, na intenção de aparentar promover a igualdade.

Em suma, é possível constatar no que concerne às PcD, com relação a educação, que por mais que tenham ocorrido avanços recentes, estes não podem apagar séculos de invisibilidade. O país tem mais do que o dobro de PcD sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto quando comparados com as PsD. A situação se inverte quando se foca no segmento com ensino médio ou superior incompleto, sendo o mesmo metade do percentual de pessoas sem deficiência. A situação é ainda mais agravada quando comparamos os percentuais relativos ao ensino superior completo com às PsD. Tais percentuais se mantêm relativamente próximos quando observados em separado para cada deficiência, o que prova que é uma questão estrutural generalizada, independente de possíveis limitações do indivíduo, e sim de falhas de políticas inclusivas para adaptar o ambiente educacional à PcD.

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

4.2 PCD E O MERCADO DE TRABALHO

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

Por todo o apresentado até aqui neste trabalho, o retrato da sub-representação dessa população vai se desenhando cada vez mais. Esse triste retrato da realidade é o que em parte já foi aludido na Introdução deste trabalho, e a mesma é uma projeção do observado relativo às taxas de instrução dessa população, conforme exposto na Figura 8. Apesar da melhoria na coleta e processamento de dados, e nos esforços inclusivos a partir do final do século XX, aqui ainda falamos de uma população que segue o triste retrato da invisibilidade (Silva, 1987) que a acompanha desde os primórdios da espécie.

Isso posto, é parte do esforço do aprimoramento das medidas inclusivas, sobre as quais iremos discutir em seções posteriores, entender o fenômeno da sub-representação da PcD ao mercado de trabalho. Sabemos, portanto, que se trata de população sub-representada, porém o que podemos observar a respeito do fenômeno, especialmente no Brasil? É o que buscamos desenvolver ao longo das próximas páginas.

Aqui, iremos trabalhar com esta temática da mesma forma como fizemos no que diz respeito ao sistema educacional, ou seja, primeiro buscaremos trazer um retrato mais amplo no que diz respeito à inclusão dessa população ao mercado de trabalho no mundo, para posteriormente afunilar a análise. Este *modus operandi* é em parte adotado para que possamos ter ao menos uma base de comparação para compreender como essa problemática está sendo enfrentada no resto do mundo. E também como fizemos com relação à educação, para que possamos ter uma perspectiva adequada do quão longe estamos chegando nas políticas inclusivas ao mercado de trabalho quando comparados com nossos pares internacionais. Isso posto, a realidade internacional, ao menos no que diz respeito à falta de informações relativas ao mercado de trabalho, infelizmente segue o mesmo retrato do que era observado no Brasil até o fim da década passada:

Em muitos países, os dados de empregabilidade de pessoas com deficiência não estão sistematicamente disponíveis. Respostas a uma pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2003 mostrou que 16 dos 111 países e territórios participantes não tinham nenhum dado sobre empregabilidade em relação à deficiência. Nos países de renda baixa e média, a disponibilidade de dados continua a ser limitada, mesmo com as melhorias recentes. E em muitos desses países, uma proporção significativa de pessoas trabalha na economia informal, e não aparece nas estatísticas do mercado de trabalho nem são amparadas pela legislação trabalhista. (World Health Organization, 2012, p. 245).

Ou seja, todo aquele trabalho teórico realizado até aqui, no sentido da construção de um retrato do que seria a situação da PcD dentro do mercado de trabalho, fica em muito prejudicado quando nem podemos discutir a situação de maneira adequada por falta de insumos

informativos. Porém dados, ainda que escassos, existem, e podemos ao menos iniciar a construção da compreensão do que é este fenômeno no palco internacional.

Aqui um adendo se faz necessário onde, quando se discute o mercado de trabalho, sempre é preciso manter em mente a realidade do desalento e de muitas vezes não estamos considerando as pessoas que simplesmente nem tentam mais se inserir neste sistema. De acordo com a *World Health Organization*, as PcD majoritariamente não trabalham e nem costumam procurar emprego, e, portanto, muitas vezes não são consideradas como integrantes da força de trabalho. Portanto é preciso ter em mente que eventuais taxas de desemprego podem não representar uma figura completa no que diz respeito à sub-representação dessa população. Isso posto, façamos uma exposição e análise acerca da empregabilidade da PcD pelo mundo.

A Tabela 5, logo abaixo, mostra o percentual de pessoas ocupadas, por gênero, faixa etária, com deficiência e sem deficiência, em relação ao total de cada segmento. Percebe-se que, tanto nos países de baixa quanto nos de alta renda há uma participação menor das pessoas com deficiência, se comparadas às não deficientes. Também é possível constatar que os níveis de empregabilidade para as PcD são maiores nos países de renda baixa se comparados aos de alta renda. Essa realidade não é necessariamente reflexo de sucessos ou falhas de política pública, mas talvez da dinâmica da economia dos países analisados. No caso, os idosos deficientes de países ricos possivelmente não precisem mais trabalhar, contando com uma rede de amparo mais robusta, frente a mais de 4/5 dos homens deficientes de países pobres que se vem obrigados a trabalhar como for possível, por falta de alternativa.

Tabela 5 – Emprego da PcD pelo mundo.

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

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

Essas análises nos remontam à perspectiva da equidade, no sentido de tratar o indivíduo na qualidade de suas limitações. Observa-se taxas menores de participação no mercado em países mais ricos não porque os mesmos falham em suas políticas de emprego, mas o contrário, sendo aquele o caso onde somente participam no mercado aqueles que podem e desejam.

Situação diferente do observado no restante do mundo, onde poderia ser o caso de indivíduos com limitações severas, as quais deveriam contar com o amparo governamental no sentido de políticas passivas de mercado, se verem obrigados a seguir trabalhando, em ambientes insalubres, com dor e sem adaptações para favorecer a inclusão de maneira adequada.

Essa perspectiva retratando as dicotomias entre as necessidades e limites da inclusão com as necessidades e efeitos das políticas passivas de mercado quando, por exemplo, observamos o que ocorre na participação no mercado das populações com deficiência, seja nos países ricos quanto pobres, quando o foco recai sobre segmentos etários mais avançados. Nota-se que as taxas de participação no mercado aumentam com a idade nos países pobres e diminuem nos países ricos. Ou seja, tendo em consideração que a ocorrência da deficiência aumenta com a idade (ver subseção 3.3.3), é possível afirmar que as pessoas idosas com deficiência se vejam obrigadas a seguir trabalhando em países pobres, com taxas de participação crescentes. Ou seja, aqui temos um retrato de políticas passivas atuando de maneira bem-sucedida em países ricos junto a populações que não deveriam mais estar no mercado de trabalho, mas que seguem tendo que trabalhar em países pobres.

O trabalho é parte essencial da condição humana, e é de onde além de nosso sustento muitas vezes extraímos sentido e objetivo em nossas vidas. O trabalho não é um castigo e nem é indesejável, mas assim pode o ser, quando um segmento da população que não poderia ou gostaria de executá-lo, se vê obrigado a tanto por falha de políticas passivas de mercado. E este é o reflexo observado de acordo com os dados observados no que diz respeito ao cenário internacional, não sendo o mesmo o reflexo de sucesso em políticas inclusivas junto ao mercado de trabalho, mas sim o de permanência forçada de PcD sem outra alternativa.

Aqui devemos lembrar que não só estamos tratando de uma base de dados em específico, quanto estamos realizando inferências nesse sentido, não se tratando, entretanto, de fatos pacíficos. Isso se deve a já aludida complexidade dessa problemática, dados faltantes ou conflituosos, e diferentes possíveis interpretações e perspectivas acerca do tema. Portanto aqui seria possível seguir trazendo novas informações e discorrendo sobre, porem acreditamos que essa exposição e análise preliminar nos traz uma base para compreender ao menos os níveis de participação da PcD ao mercado de trabalho no mundo, para que possamos traçar comparativos entre esta e a realidade nacional, da mesma forma como fizemos com relação a educação ao longo da seção 4.1. Portanto passemos agora a exposição e discussão acerca dos dados relativos a inclusão da PcD ao mercado de trabalho brasileiro.

4.2.1 Força de trabalho brasileira

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência está previsto no Art. 8 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146, de 06.07.2015). No entanto, os dados da PNS 2019 revelam dificuldades para sua efetivação. De acordo com a Pesquisa, em 2019, o nível de ocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade com deficiência foi de 25,4%, enquanto na população em geral foi de 57,0%, chegando a 60,4% entre as pessoas sem deficiência em idade para trabalhar. O desnível entre os dois grupos populacionais foi marcante em todas as Grandes Regiões. (PNS, 2019, p. 33).

Dadas as apresentações, análises e discussões mostradas até aqui, já não se trata de surpresa afirmar a sub-representação da PcD ao mercado de trabalho, da mesma forma como observamos no mercado de trabalho internacional e com relação ao nível de instrução dessa população. Porém da mesma forma como fizemos com relação ao mercado de trabalho lá fora, precisamos analisar os dados para melhor compreender essa situação, para que posteriormente possamos discutir formas de promover a inclusão tendo em mente os fatores que a prejudicam.

Porém aqui, da mesma forma como podemos observar nos mais diferentes aspectos de uma população historicamente invisível (Silva, 1987), novamente nos deparamos com a falta de dados, principalmente compreendendo um histórico que fosse de médio prazo. E da mesma forma que nos outros aspectos, tivemos recentes melhoramentos nos recursos informacionais acerca desse grupo, estando, entretanto, ainda aquém do desejável, da mesma forma que a inclusão em si. Portanto aqui iremos expandir nossas consultas, indo além do que já foi trazido pela PNS de 2019 e PNAD de 2022, mas também contando com dados do DIEESE, e elaborando acerca do que existe quanto a Rais (Relação Anual de Informações Sociais) e o Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).

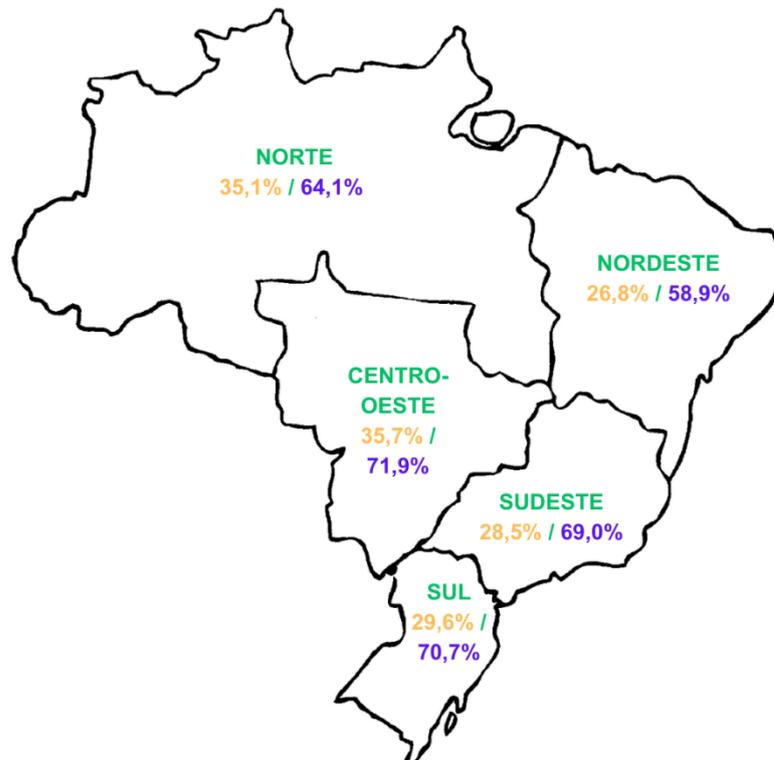
Portanto aqui começemos com algumas observações gerais ainda acerca da questão dos dados, em específico nas novas fontes que serão exploradas. DIEESE (2022) ressalta que trabalhar, por exemplo, com dados do Censo Demográfico do IBGE se revela como limitante dada a periodicidade decenal. O mesmo poderia ser dito com relação a Rais, que somente considera os vínculos formais, não incluindo, portanto, o grande contingente de informais. A situação se repete quanto ao Caged, sendo este somente relativo a contratações e demissões mensais, portanto ligado também somente ao mercado formal. DIEESE (2022) discorre como,

da mesma forma como aludido em seções anteriores, sendo o mercado de trabalho informal maior do que o formal, há um cenário com um contingente de PcD informalizadas muito maior do que aquele relativo aos que trabalham de maneira formal. Tal colocação remete à discussão da seção anterior a respeito da PcD trabalhando de maneira precária por necessidade, neste caso na informalidade.

O contingente de pessoas com deficiência ocupadas era de 3,1 milhões, em 2010. Apesar de não comparáveis diretamente, ao relacionar esse número com os vínculos formais de pessoas com deficiência, descritos na Rais/ME para o mesmo ano (2010), que foi de 306 mil, pode-se perceber que existe a probabilidade da grande maioria dos trabalhadores com deficiência estar inserida no mercado de trabalho como informais, em taxas provavelmente superiores à do mercado de trabalho em geral, sem proteção trabalhista nem previdenciária. Aliás, não conseguir mensurar adequadamente esse contingente é muito preocupante, ainda mais porque há sinais de que, apesar dos avanços, a política de cotas está longe de atingir toda a população-alvo, e a ausência de informações sobre o tema é o principal problema das pesquisas domiciliares sobre o mercado de trabalho atual. (DIEESE, 2022, p. 7).

De acordo com a PNAD de 2022, dos 18,6 milhões de PcD em nosso país, 17,5 milhões estariam em idade de trabalhar, caracterizada por indivíduos com 14 anos ou mais. Este contingente populacional representaria 10% da população com idade de trabalhar no Brasil,

Figura 9 – Participação da PcD por região.

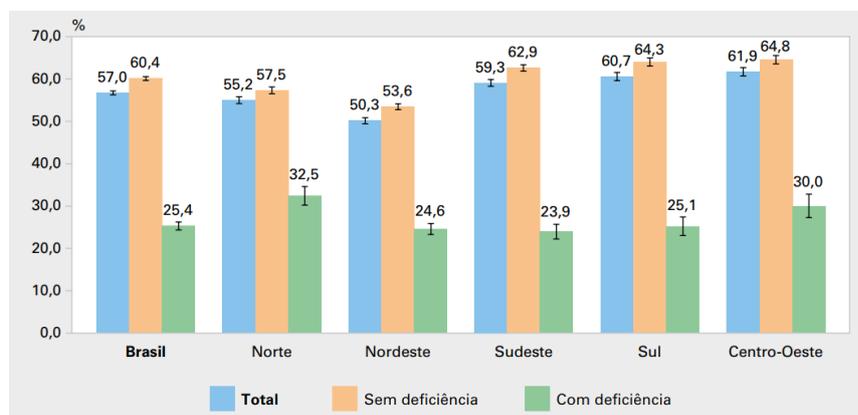


Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022), p. 22.

estando, entretanto, menos da metade (5,1 milhões) na força de trabalho, e 12,4 milhões fora. Aqui, é importante voltar a discussão quanto ao mercado de trabalho internacional, onde o desalento se faz presente de maneira significativa para essa população, tendo em vista que a força de trabalho seria constituída por indivíduos que não estivessem nem ocupados e nem desocupados na semana de referência da pesquisa. Com relação aos últimos, seriam compostos por aqueles que buscaram por emprego nos últimos 30 dias ou que estavam a menos de 4 meses esperando ingresso em emprego. Portanto é preciso nos lembrar que, quando nos depararmos com estatísticas de desemprego, tratamos de uma população onde menos de um terço destes de fato são considerados nesse cálculo.

A Figura 9, na página anterior, mostra a participação das PcD (amarelo) e das PsD (azul) em relação ao total de cada grupo por região do país. Aqui convém ressaltar que a média nacional com relação à taxa de participação na força de trabalho seria de 29,2% para as PcD e 66,4% para as PsD. Ou seja, em termos nacionais, a taxa de participação da PcD comparada com a PsD não chega a metade, sendo esse valor comparável somente com aquele relacionado a participação mostrada anteriormente das PcD com idade superior a 60 anos na média mundial. Esse tipo de comparativo, seja com os percentuais totais ou relativos, mostram um retrato de descaso com a inclusão da PcD ao mercado de trabalho, considerando que os dados da realidade internacional são de 10 anos atrás. Porém, cabe recordar que o esperado para um país pobre como o nosso seriam altas taxas de participação relativa, tendo em vista que as taxas mais reduzidas em países ricos seriam fruto de políticas passivas de mercado de trabalho bem-sucedidas. Ou seja, aqui na realidade estamos retratando uma realidade onde essa PcD fica “escondida” em casa, longe do mercado de trabalho e perpetuando sua invisibilidade (Silva, 1987) frente à sociedade.

Figura 10 – Nível de ocupação das PcD.



Fonte: Extraído de PNS (2019), p. 34.

Dados da PNS de 2019 permitem um maior detalhamento da participação das PcD no mercado de trabalho de cada estado. Estes dados reforçam o fato de que, variações regionais à parte, está se constatando que a ocupação efetiva da PcD é virtualmente a metade da PsD. Em outros termos, se comparar dois indivíduos, a PsD terá o dobro de chance de estar ocupado em relação a PcD. As informações disponibilizadas e discutidas acima, quando comparadas com a Figura 8, reforçam a correlação entre a educação e a ocupação, sendo as taxas de instrução médias da PcD no agregado também virtualmente a metade daquelas observadas nas PsD. Tal cenário poderia ser abrandado quando consideramos a caminhada pela universalização do ensino apontada na Figura 5, porém ao lembrar que tal ensino da PcD aparentemente tem um caráter mais *tokenista* e social, quando consideramos o fenômeno do analfabetismo ilustrado na Figura 7, o prognóstico futuro não poderia ser demasiado otimista. Porém aqui lembremos que tais análises não se tratam de fato pacífico, tendo as mesmas sido realizadas com dados preliminares, que não representam série histórica e não poderiam ser diretamente comparados.

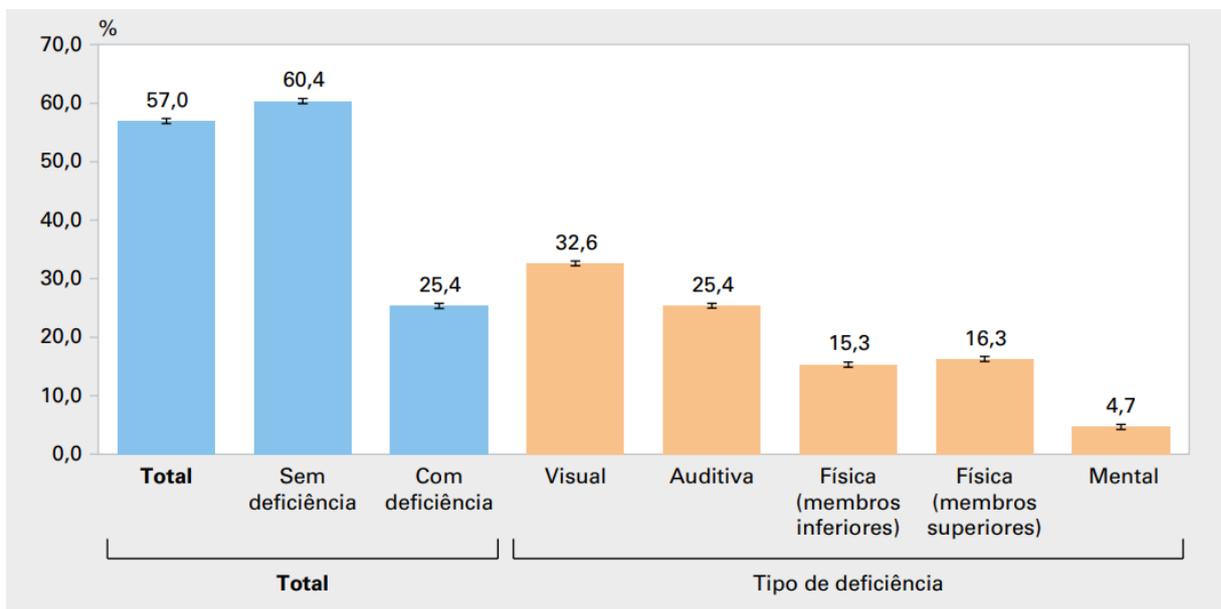
Quando se verifica, para as pessoas com deficiência que estão fora da força de trabalho, nos últimos 30 dias anteriores à entrevista, quais os motivos para não terem tomado alguma providência efetiva para conseguir trabalho, 48,9% disseram que por problemas de saúde, 28,8% por não desejar trabalhar e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

Antes de retornar aos dados da PNAD de 2022 para tratar dos informais e desocupados, cabe deter-se em algumas peculiaridades da PNS de 2019 sobre a ocupação por tipo de deficiência. Por exemplo, de acordo com PNS, não só podemos observar as discrepâncias apontadas até aqui entre as PcD e PsD, mas existem inclusive diferenças significativas dentro dessa própria população no que diz respeito a participação do mercado de trabalho, variando de acordo com a deficiência analisada. Tais informações podem ser observadas no gráfico (Figura 11) na página seguinte, onde observamos que enquanto os deficientes visuais se encontram num patamar de ocupação superior à média das PcD, essas taxas caem pela metade quanto se trata de qualquer deficiência física. A PNS de 2019 aponta ainda que a maior falha das políticas inclusivas é relativa à subpopulação de deficientes intelectuais, sendo o nível de ocupação dessa população de somente 4,7%.

Tendo em vista o que foi apresentado ao longo desta subseção, acredita-se ser possível começar a desenhar uma imagem mais concreta no que diz respeito a composição do mercado de trabalho brasileiro no que concerne a PcD. Portanto sabemos qual o retrato mais amplo dos

últimos anos no que diz respeito a ocupação, seja por tipo de deficiência ou nas diferentes regiões do país. Em vários momentos aludimos a uma forte distinção quanto à composição deste mercado frente a dicotomia dos formais X informais, e ainda precisaríamos falar sobre os desocupados, a forma da composição deste mercado por cargos e setores, e as distinções salariais. Todos esses temas serão abordados e discutidos ao longo das subseções seguintes, sendo a próxima relativa a distinção entre os trabalhadores formais e os informais, além dos desocupados.

Figura 11 – Ocupação por deficiência.



Fonte: Extraído de PNS (2019), p. 35.

4.2.2 Formais, informais e desocupados

Tendo em vista os dados apresentados e discutidos até aqui, é possível compreender os níveis de ocupação do mercado de trabalho brasileiro pelas PcD. Porém é necessário recordar que esse contingente seria composto tanto por aqueles que estão trabalhando no mercado formal, os que estão na informalidade, e os que estão em busca de emprego, se tratando portanto de grupo relativamente heterogêneo. Portanto aqui para que melhor possamos compreender a forma como estão inseridas as pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, precisamos apresentar e discutir acerca de divisões adicionais desse contingente. Esta subseção trata da composição do contingente de ocupados de nosso país entre os formais e informais

entre pessoas com e sem deficiência. As análises serão expostas e realizadas com base nos dados do DIEESE, desenvolvidos a partir da Rais e do Caged.

O número de vínculos formais de emprego de pessoas com deficiência cresceu significativamente entre 2011 e 2021, ao passar de pouco mais de 324,4 mil para quase 521,4 mil, um aumento de 60,7% (quase 197 mil vínculos a mais). No mesmo período, o número de vínculos formais de pessoas sem deficiência aumentou 5,1%. Apesar disso, a proporção de vínculos de pessoas com deficiência no total de vínculos formais continuou sendo pequena, passando de 0,71%, em 2011, para 1,08%, em 2021. Analisando-se somente o período da pandemia de Covid-19, entre 2019 e 2021, percebe-se que o crescimento do número de vínculos entre as pessoas com deficiência aumentou 2,3%, mas entre as pessoas sem deficiência cresceu 4,4% (DIEESE, 2023, p. 3).

Os dados apresentados pelo DIEESE (2022) na Tabela 6 logo abaixo, mostram os vínculos formais 486,8 mil em 2018, um aumento de 7,5% em 2019, trazendo o total para 523,4 mil, porém com queda provocada pela pandemia em 2020, reduzindo em 6,3% o total, que agora seria de 495,8 mil, sendo esse número entretanto ainda maior do que o de 2018. Em termos regionais, quando se verifica os percentuais que representam o total de vínculos formais (PcD + PsD), nota-se que existe uma alteração quase imperceptível nos mesmos, mesmo quando se considera que os números absolutos apresentaram variação significativa. Isso poderia ser um indicativo de que esses vínculos formais se tratassem daqueles oriundos de cotas, ou seja, as variações seriam em função de números absolutos por um número maior ou menor de trabalhadores no todo, mas seguindo o mesmo percentual. Uma outra observação relevante seria a de que, a despeito da participação relativa das PcD no mercado de trabalho (ver Tabela 6) serem mais baixas no Sul e Sudeste, em termos percentuais e absolutos de vínculos formais essas regiões são campeãs. Tanto que somente o Sudeste representa mais da metade dos vínculos formais, o que mostra que mesmo tendo uma sub-representação maior, é onde as PcD mais encontram trabalho formal em nosso país.

Tabela 6 – Distribuição dos vínculos formais (PcD).

Região	2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	22.485	4,54%
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	84.068	16,96%
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	253.892	51,21%
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	94.675	19,10%
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	40.664	8,20%
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	495.784	100,00%

Fonte: Extraído de DIEESE (2022), p. 10.

Outro destaque, relativo aos vínculos formais das PcD mostrados pelo DIEESE em 2022, foi aquele relativo à variação dos vínculos por tipo de deficiência. Aqui começam a se mostrar interessantes as comparações com estes dados frente aqueles por exemplo trazidos pela Figura 11, onde, por exemplo, se juntarmos naquela as taxas de ocupação dos deficientes físicos chegaríamos a uma taxa próxima a taxa dos deficientes visuais, porém em termos de vínculos formais, os últimos representam quase um terço dos primeiros. Ou seja, mesmo cruzando este achado com a Tabela 3, que nos mostra que os deficientes físicos não totalizam o dobro dos deficientes visuais, os primeiros estão proporcionalmente sub-representados no emprego formal. Em outras palavras, essa diferença representa um contingente proporcional maior de cegos que estão ou na informalidade ou desempregados, quando comparados com os deficientes físicos.

Novamente aqui é possível comparar e cruzar a Tabela 7, logo abaixo, com a Figura 11 e a Tabela 3, e se verificaria que, mesmo os deficientes auditivos representando aproximadamente um terço do contingente dos deficientes visuais, ainda assim existem mais vínculos formais para os surdos do que para os cegos, mas em proporções semelhantes às taxas de ocupação do mercado. Ambas as comparações realizadas nos últimos parágrafos, dos deficientes visuais em contraste com os outros grupos de deficientes, mostram que, após os deficientes mentais, esse é o grupo que mais sofre com a sub-representação relativa, sendo esse um grupo mais marcado pela informalidade e desemprego do que os surdos e deficientes físicos. Tal análise reforça a necessidade de políticas ativas de mercado direcionados para uma população que, sendo a segunda maior em termos absolutos, está em somente aproximadamente 15% dos empregos formais. Aqui cabe ressaltar que esse é o grupo com maior percentual de ocupação do mercado, ou seja, são pessoas que estão sofrendo com o desemprego ou informalidade por falhas das políticas públicas.

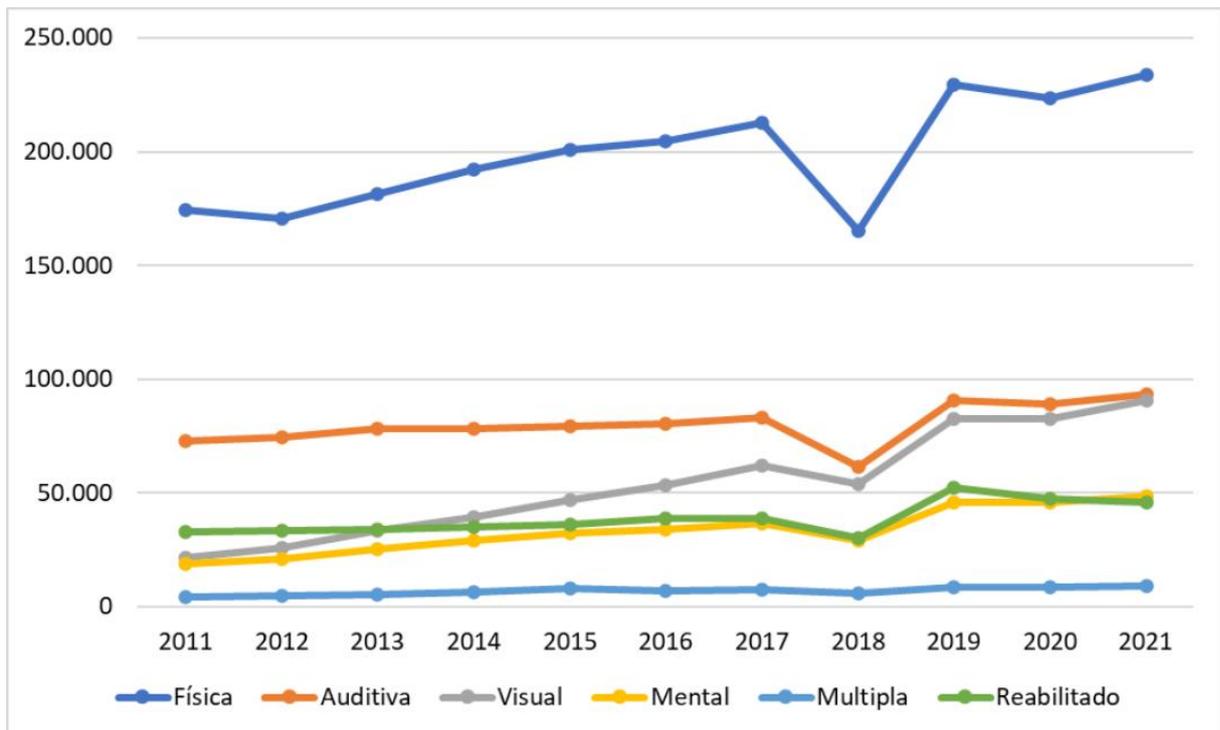
Tabela 7 – Vínculos formais por deficiência.

Tipo de Deficiência	2018		2019		2020	
	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%
FISICA	230.345	47,30%	235.393	45,00%	220.402	44,46%
AUDITIVA	87.992	18,10%	92.874	17,70%	88.720	17,89%
VISUAL	74.314	15,30%	84.408	16,10%	82.678	16,68%
MENTAL	43.292	8,90%	46.958	9,00%	45.753	9,23%
MULTIPLA	9.162	1,90%	8.630	1,60%	8614	1,74%
REABILITADO	41.651	8,60%	55.168	10,50%	49.617	10,01%
Total	486.756	100,00%	523.431	100,00%	495.784	100,00%

Fonte: Extraído de DIEESE (2022), p. 11.

O cenário apresentado se reforça quando olhamos os mesmos dados ao longo da última década, na Figura 12 (DIEESE, 2023). No que tange à situação dos deficientes visuais, a tendência apontada pelo gráfico (Figura 12) foi de melhora ao longo da última década, porém ainda estamos longe da representatividade adequada. O mesmo gráfico (Figura 12) aponta uma queda substancial em todas as categorias em 2018, tendo sido retomado o padrão de crescimento nos anos seguintes, a despeito da pandemia.

Figura 12 – Vínculos formais no tempo (PcD).

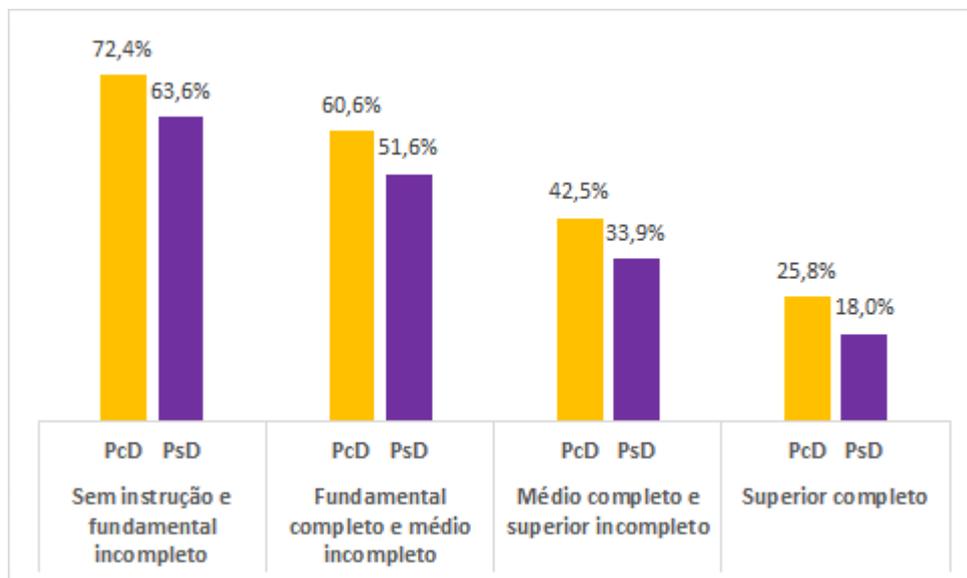


Fonte: Extraído de DIEESE (2023), p. 5.

Ainda que tenha sido abordado extensivamente ao longo das últimas páginas a respeito da composição da população de PcD ocupadas com relação à formalidade e informalidade, é importante retornar à PNAD 2022 para trazer um último cenário nesse sentido, o qual estabelece uma correlação mais clara entre a informalidade e a educação. Da mesma forma ainda seria interessante trazer uma breve noção a respeito do contingente de desocupados em nosso país, informação que irá encerrar esta subseção, para nas próximas tratarmos a respeito da composição do mercado de trabalho em termos de cargos e salários. Portanto aqui retornando para a PNAD 2022, a mesma trás, dentre outras informações, o cruzamento entre as taxas de informalidade para diferentes grupos, separados em termos de instrução.

Quando analisamos o gráfico (Figura 13) da página seguinte, sobre informalidade e nível de educação entre as PcD e PsD, se tornam cristalinas as correlações já aludidas entre a educação e o mercado de trabalho, mais especificamente no que diz respeito à correlação inversa entre o nível de instrução e atuação junto ao mercado formal. Outra forma de entender tal relação seria a de, dada a necessidade inerente do ser humano de se incluir ao mercado de trabalho, e não sendo tal inclusão desejável fora do mercado formal, a mesma se torna mais fácil quanto maior for o nível de instrução. Ainda que tais afirmações possam parecer obviedades, as mesmas se tornam inegáveis quando amparadas por dados como os mostrados logo acima.

Figura 13 – Informalidade X nível de instrução (PcD / PsD).



Fonte: Elaborado pelo autor com base em PNAD (2022), p. 32.

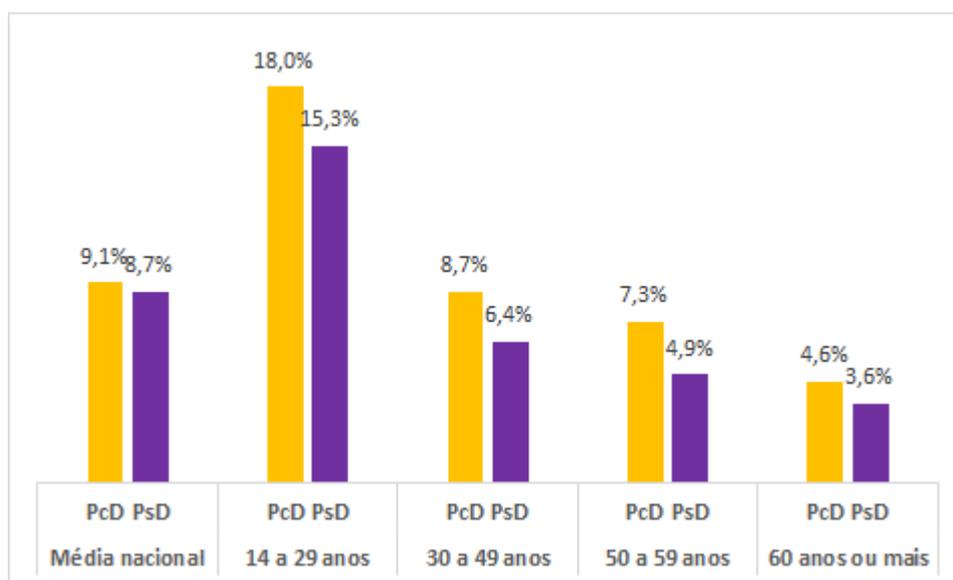
Não só isso, como é importante destacar que, ao contrário de outras relações dessa natureza, PcD e PsD parecem caminhar juntas no que diz respeito a esse fenômeno, sendo, entretanto, ainda assim sobre representadas as PcD dentro do mercado informal. E tais informações adquirem um caráter pernicioso quando são colocadas lado a lado daquelas trazidas em outras subseções, como por exemplo a Figura 8, de maneira que se pode confirmar nossas suspeitas de que, dado o fato de que a informalidade é maior naqueles com níveis de instrução menores, e de que as PcD têm níveis de instrução muito menores do que a média, de que não é mera casualidade o fato de que as PcD estão majoritariamente inseridas de maneira informal no mercado de trabalho. E que, apesar da quase que universalização do ensino fundamental e médio dessa população (Figura 5), tendo em vista o caráter *tokenista* e

meramente social da mesma (Figura 7), de que tal cenário não irá melhorar de maneira significativa sem que haja aprimoramento em políticas ativas de mercado de trabalho.

Por fim, para finalizar esta subseção, será tratado o último componente do contingente de integrantes da força de trabalho, os desocupados. Este grupo diz respeito aos indivíduos que estão sem trabalho e que buscaram inserção ao longo dos últimos 30 dias, ou que estão esperando para assumir algum emprego a menos de quatro meses. Ou seja, trata-se de um contingente que apresenta sérios riscos de cair no desalento e deixar a força de trabalho se levarmos em conta o que tem sido discutido ao longo das últimas subseções. Trata-se de uma parcela fragilizada das PcD que provavelmente terão de recorrer à informalidade se quiserem continuar trabalhando dado o prognóstico sombrio de nosso país dadas as políticas de trabalho ineficientes.

O gráfico (Figura 14), logo abaixo, mostra o percentual de PcD e PsD desocupados por faixas etárias. Nota-se que para todos os segmentos o percentual de desocupados é maior entre as PcD. Os percentuais de desocupados seguem um padrão relativamente próximo nos segmentos etários mais avançados, porém com leve queda, a qual provavelmente se dá seja por conta do desalento, ou pelo fato desses grupos se verem obrigados a integrar o contingente de informais dado o analisado até aqui. A única exceção nesse sentido seria o do segmento populacional daqueles que estão entre os 14 e 29 anos, o qual sendo o grupo mais ativo dentro do mercado de trabalho, logicamente também seria o grupo mais afetado pelo desemprego.

Figura 14 – Desocupados por idade (PcD / PsD).



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

E com a análise anterior encerramos esta subseção tendo fornecido insumos informacionais suficientes para, dado os níveis de ocupação explorados na subseção 4.2.1, seja possível entender de que maneira os mesmos estão subdivididos entre formais e informais, assim como ter uma breve compreensão acerca dos desocupados. Portanto agora se faz necessário entender no que trabalha esse contingente populacional, bem como analisar seus rendimentos agregados. Tais informações irão nos auxiliar a compreender se, dado o apresentado na Figura 8 e as relações que já observamos entre a educação e ao trabalho das PcD, se de fato podemos observar a inclusão destes em subempregos e ausência de cargos de chefia.

4.2.3 Cargos e remunerações

Nesta subseção o enfoque estará naqueles que estavam ativamente trabalhando nas semanas relativas às pesquisas em questão. As análises terão por base os dados do DIEESE. No que diz respeito aos salários, serão utilizados dados da PNAD de 2022.

Em praticamente todos os setores de atividade econômica houve aumento do número de vínculos de pessoas com deficiência, entre 2011 e 2021. Dentre os setores com mais vínculos, destaca-se o crescimento na Saúde humana e serviços sociais (120,3%); no Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas (99,3%); e nas Atividades administrativas e serviços complementares (93,0%). (...) Mesmo assim, nota-se que a Indústria de transformação era, em 2021, o setor que tinha mais vínculos de pessoas com deficiência: 128.597, praticamente uma em cada quatro pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal (24,7%). Vale mencionar, ainda, que 19,8% dos/as trabalhadores/as com deficiência estavam no Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas. (DIEESE, 2023, p. 6).

Tais análises realizadas por DIEESE em 2023 foram realizadas com base em tabela montada pelo Instituto com base em dados oriundos da Rais, os quais serão disponibilizados mais abaixo. Com base nos mesmos ainda é possível destacar que apesar do aumento de 80,2% na contratação de PcD no setor da Administração Pública, esse setor somente emprega pequena parcela do total de deficientes formalizados (7,2%). Tal comportamento pode ser observado na maioria dos setores que apresentaram aumento significativo na participação das PcD, o que apontaria que está ocorrendo uma diversificação na atuação dessa população. A única exceção observada foi em relação aos organismos internacionais, que apresentaram redução significativa de 72,7% na participação de PcD em seus quadros. A afirmação anterior acerca do aumento na diversificação na atuação dessa população poderia ser esperada quando se analisa o quadro das principais profissões ocupadas pelo grupo, o que faremos logo a seguir.

DIEESE (2022) resgata os vínculos formais por atividade econômica das PcD no Brasil, a partir da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0), exibidos na Tabela 8, logo abaixo. Nela percebe-se que dos mais de 2.500 setores de atividades, 10 deles concentram quase 40% do total de trabalhadores: indústria de transformação, comércio, saúde, administração pública, atividades administrativas, transporte, atividades financeiras, educação, construção e informação.

Tabela 8 – Vínculos formais por atividade econômica (PcD).

Seção CNAE 2.0	2011	2015	2021	Distribuição 2021 (em %)	Varição 2011-2021 (em %)
Indústrias de transformação	96.399	109.047	128.597	24,7	33,4
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	51.672	73.249	102.975	19,8	99,3
Saúde humana e serviços sociais	18.115	26.343	39.902	7,7	120,3
Administração pública, defesa e seguridade social	20.784	27.824	37.460	7,2	80,2
Atividades administrativas e serviços complementares	18.752	25.855	36.185	6,9	93,0
Transporte, armazenagem e correio	33.177	32.184	34.556	6,6	4,2
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	17.293	19.389	26.839	5,1	55,2
Educação	13.197	20.759	26.463	5,1	100,5
Construção	11.547	15.540	19.181	3,7	66,1
Informação e comunicação	6.565	8.373	13.185	2,5	100,8
Outras atividades de serviços	10.611	10.546	11.015	2,1	3,8
Alojamento e alimentação	5.768	6.645	9.863	1,9	71,0
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	5.533	7.131	8.688	1,7	57,0
Atividades profissionais, científicas e técnicas	4.283	6.330	8.163	1,6	90,6
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	4.923	5.256	7.801	1,5	58,5
Indústrias extrativas	2.120	3.397	4.398	0,8	107,5
Eletricidade e gás	2.239	3.086	3.602	0,7	60,9
Artes, cultura, esporte e recreação	1.067	1.532	1.789	0,3	67,7
Atividades imobiliárias	325	547	709	0,1	118,2
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	33	29	9	0,0	-72,7
Total	324.403	403.062	521.380	100,0	60,7

Fonte: Extraído de DIEESE (2022), p. 7.

Ao verificar a variação dos empregos observados entre 2011 e 2021, verifica-se que houve impacto negativo por conta da pandemia, o qual não foi observado de maneira igual pelas

categorias, tendo sido a de vendedor de comércio varejista a única que apresentou saldo positivo a despeito da calamidade. Também é interessante que a despeito das variações negativas distintas entre as diversas categorias, todas mantiveram seus lugares quanto à distribuição vínculos formais de PcD. Outras observações relevantes que podem ser realizadas são no sentido de, a parte das duas ocupações mais proeminentes, que representariam cargos de nível médio, as restantes representam cargos de nível fundamental. Tal observação é condizente com o esperado de acordo com a Figura 8, novamente reforçando a correlação entre a educação e o trabalho desta população. Por fim, com relação aos cargos ocupados, é possível consultar os dez principais na Tabela 9, na página seguinte.

Tabela 9 – Vínculos formais por ocupação (PcD).

OCUPAÇÃO	2019		VARIÇÃO		2020	
	Nº VÍNCULOS	% DO TOTAL	Nº VÍNCULOS	% DO TOTAL	Nº VÍNCULOS	% DO TOTAL
Auxiliar de escritório, em geral	43.907	8,4%	-3.442	-7,8%	40.465	8,2%
Assistente administrativo	38.992	7,4%	-1.304	-3,3%	37.688	7,6%
Faxineiro	23.675	4,5%	-1.638	-6,9%	22.037	4,4%
Alimentador de linha de produção	22.237	4,2%	-700	-3,1%	21.537	4,3%
Repositor de mercadorias	18.232	3,4%	-347	-1,9%	17.885	3,6%
Embalador a mão	13.159	2,5%	-343	-2,6%	12.816	2,6%
Almoxarife	9.663	1,8%	-810	-8,4%	8.853	1,8%
Vendedor de comércio varejista	8.113	1,5%	32	0,4%	8.145	1,6%
Operador de caixa	8.055	1,5%	-93	-1,2%	7.962	1,6%
Recepcionista, em geral	7.248	1,4%	-588	-8,1%	6.660	1,3%
Demais ocupações	330.350	63,1%	-18.614	-5,6%	311.736	62,9%
TOTAL	523.431	100,0%	-27.647	-5,3%	495.784	100,0%

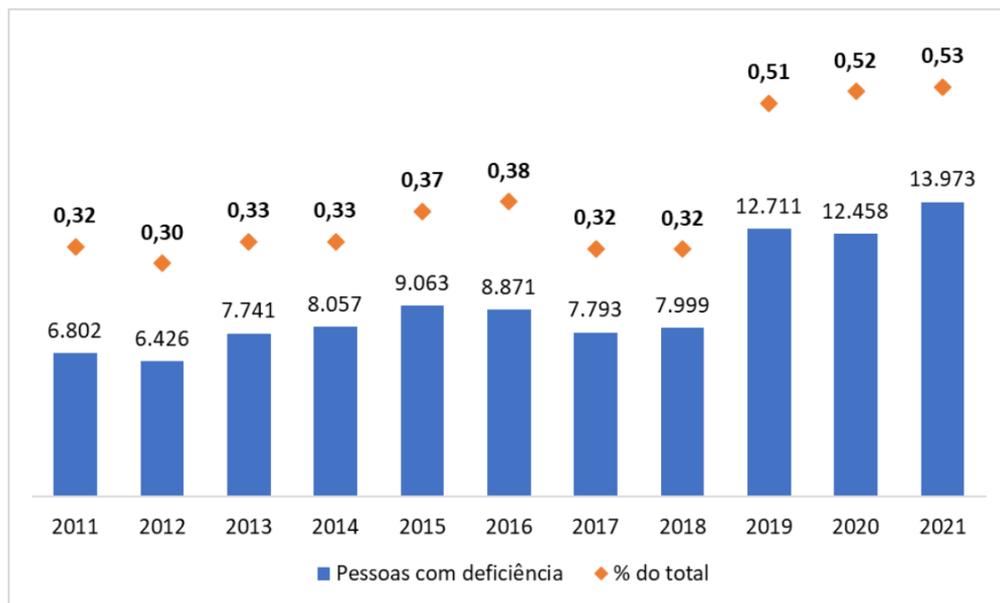
Fonte: Elaborado pelo autor com base em DIEESE (2020), p. 12 e DIEESE (2022), p. 13.

Uma outra observação que poderia ser feita seria com relação a ausência de cargos de nível superior e de chefia. Em especial com relação ao último, uma das notas técnicas do DIEESE em 2023 consultadas realizou estudo e análise neste sentido. De acordo com a mesma, os dados encontrados, tanto com relação aos números absolutos quanto em percentuais, estariam muito a baixo do que seria de se esperar com relação aos dados educacionais das PcD na Figura 8. Esta seria somente mais uma das esferas onde tal população seria sub-representada, seja em termos relativos quanto absolutos.

Conforme os dados e análises trazidas pelo DIEESE em 2023 deixam claro, a despeito do crescimento do número de PcD em cargos de chefia apresentado ao longo da última década, tendo o mesmo chegando a dobrar ao final da mesma, ainda assim seria um percentual de menos de 1% do total dos cargos de chefia. E uma observação independente que poderia ser feita seria

no sentido de tal crescimento, mesmo que pífio, não ter se dado por um aumento nas medidas inclusivas ou por preocupação das empresas nesse sentido, tendo em vista que o mesmo se manteve proporcional, aparentemente aumentando ou reduzindo de acordo com o número total de cargos de chefia, salvo os últimos três anos analisados. Seria, portanto, esse mais uma das facetas da sub-representação dessa população.

Figura 15 – PcD em cargos de chefia.



Fonte: Extraído de DIEESE (2023), p. 9.

Portanto aqui nos aproximando do final desta subseção e portando do fim do Capítulo como um todo, o retrato pernicioso da sub-representação dessa população não só se manteve, mas se mostrou ainda pior do que imaginado. Isso porque, se tratando de um contingente populacional de quase 10% da população nacional, o desalento e a informalidade se mostram muito presentes, seguindo o que seria o de se esperar de uma população historicamente invisível (Silva, 1987), e com baixos níveis históricos de instrução, para os quais o ensino atual quase que universalizado tem um caráter quase que unicamente social e *tokenista*. E agora temos a noção que, os poucos que conseguem se formalizar junto ao mercado de trabalho, o fazem majoritariamente em subempregos com equivalência técnica ao ensino fundamental, e salvo algumas exceções de cargos de nível médio, os de nível superior ou de chefia são quase que inexistentes, mesmo considerando os quase 5% dessa população com ensino superior completo.

Tendo, portanto, em vista todas as exposições e análises trazidas até aqui, ainda seria necessário tratar a respeito da remuneração da PcD inserida no mercado de trabalho. Aqui

novamente por mais que sigamos encontrando mais um retrato do descaso da sociedade frente a essa população, os resultados e interpretações a respeito dos mesmos podem ser diferentes a depender do tipo de dado analisado. Portanto para que possamos ter uma visão mais compreensiva a respeito de tal aspecto relacionado ao mercado de trabalho, aqui faremos o possível para comparar os dados trazidos pelo DIEESE com aqueles relativos a PNAD 2022.

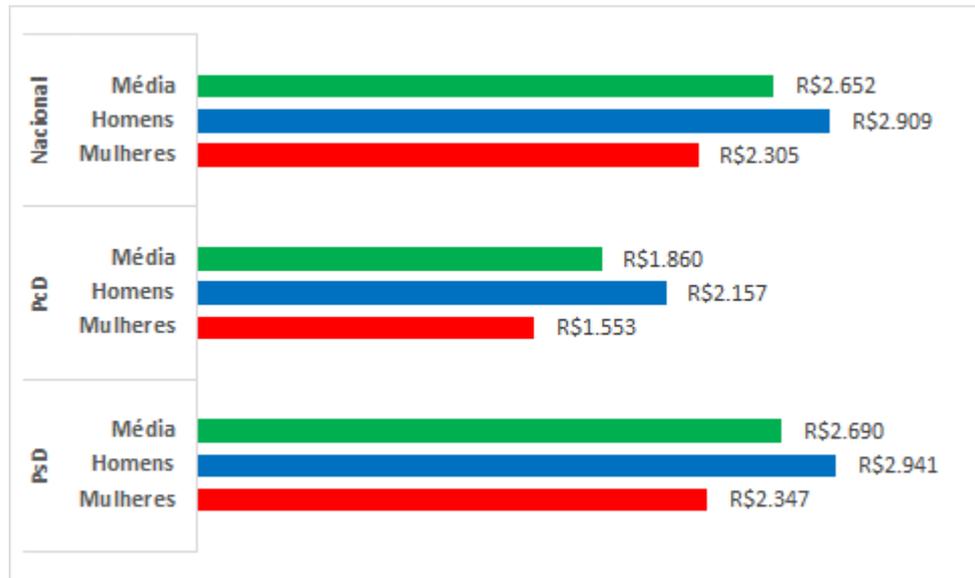
Tabela 10 – Faixas salariais (PcD).

FAIXA SM	2019				2020			
	TOTAL		PCD		TOTAL		PCD	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Até 1 SM	2.355.705	5,15%	29.028	5,94%	4.386.841	9,88%	47.411	5,94%
De 1,1 a 2 SM	23.263.497	50,91%	264.758	54,17%	21.571.224	48,59%	236.941	54,17%
De 2,1 a 3 SM	8.417.544	18,42%	83.972	17,18%	7.560.287	17,03%	75.644	17,18%
De 3,1 a 5 SM	5.973.502	13,07%	61.017	12,48%	5.547.497	12,50%	56.255	12,48%
De 5,1 a 10 SM	3.812.148	8,34%	34.589	7,08%	3.568.616	8,04%	31.859	7,08%
Mais de 10,1 SM	1.876.275	4,11%	15.417	3,15%	1.757.425	3,96%	14.475	3,15%
TOTAL	45.698.671	100,00%	488.781	100,00%	44.391.890	100,00%	462.615	100,00%
RENDIMENTO MÉDIO	R\$ 2.684,35		R\$ 2.437,68		R\$ 3.473,03		R\$ 3.053,86	

Fonte: Elaborado pelo autor com base em DIEESE (2020), p. 13 e DIEESE (2022), p. 15.

Começando, portanto, a análise a respeito do componente salarial ligado a essa população, foi montada a Tabela 10, logo acima, utilizando os dados trazidos pelos relatórios do DIEESE de 2020 e 2022, no qual é possível observar a divisão dos rendimentos entre faixas salariais, subdivididos entre todos os trabalhadores e aqueles que são PcD, para os anos de 2019 e 2020. Observando os dados em questão, podemos observar que apesar do rendimento médio ter aumentado para ambos os grupos, o aumento para as PcD foi menor, o que serve como prelúdio para os dados que iremos trazer com relação a PNAD 2022. Outra observação interessante que pode ser feita é que a despeito da sub-representação dessa população, a segmentação da mesma em termos de renda segue os mesmos padrões da população como um todo. Tais padrões pareceram se manter de um ano para o outro, a despeito dos impactos da pandemia, que levaram a quedas nos números de contratados, salvo na faixa salarial de até um salário mínimo. Essa inclusive parece ser a única que se apresenta, ao menos aqui, como sobre representada por PsD, com o dobro da participação das PcD, ao contrário da segunda faixa, onde tal tendência se altera. Em outras palavras, em termos de faixas salariais, as PsD apresentam 5% a mais de ocorrências de salários até 1 SM, e as PcD apresentam 5% a mais de ocorrências de 1,1 até 2 SM. Com relação a segunda ocorrência inclusive houve intensificação dessa tendência, tendo o *gap* aumentado.

Figura 16 – Médias salariais nacionais (PcD / PsD).



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

Tais informações e análises apontam para um cenário onde, para as PcD que estão inseridas no trabalho formal, a segmentação salarial seguiria uma distribuição muito semelhante àquela observada nas PsD. Porém devemos nos recordar que o problema reside justamente no fato de que, dado o apresentado até aqui, de tal população não conseguir se inserir no trabalho formal, estando a maioria na informalidade, desemprego ou desalento. Ou seja, a despeito do fato de que para os que estão inseridos as remunerações possam ser relativamente competitivas, o problema é que muitos não conseguem se inserir, o que piora as médias salariais da PcD no país. Não por acaso, é justamente este o cenário refletido no gráfico (Figura 16) da página anterior.

Por tudo o que foi exposto neste Capítulo é possível verificar com clareza que, a despeito das melhoras apresentadas, seja quanto aos passos em direção a universalização do ensino ou com relação a inclusão da PcD ao mercado de trabalho, ainda há muito por avançar. Portanto agora se faz necessário compreender os fatores que levam a tal sub-representação. Nosso problema reside na regulamentação e marcos legais que regem a inclusão da pessoa com deficiência ou se tratam de motivos externos, alheios a vontade política e campo de atuação institucional? As próximas seções se propõem a responder tais questionamentos, iniciando com a exposição dos principais dispositivos legais para promover a inclusão da PcD ao mercado de trabalho brasileiro.

5 INCLUSÃO DA PCD AO MERCADO DE TRABALHO

Portanto aqui chegamos finalmente ao Capítulo derradeiro deste trabalho, a qual busca finalizar somente mais uma dentre tantas outras discussões sobre o tema em nosso país, em especial nas últimas décadas. Portando aqui não só temos uma noção clara de como se definem a deficiência e a PcD, seja do ponto de vista teórico ou legal, bem como sua demografia e participação junto aos sistemas educacionais e ao mercado de trabalho. E de acordo com toda a construção e preparação teórica realizada desde o início deste trabalho, nos foi deixado claro que de fato ainda se trata de uma população sub representada dentro do mercado de trabalho, sob diversas óticas e interpretações possíveis.

Da mesma forma como todos os componentes que cercam tal temática, os motivos que levam a sub-representação da PcD são numerosos e existe muito a ser discutido nesse sentido, ainda mais quando consideramos que dados dedicados e qualificados nesse sentido, com um mínimo de histórico e continuidade passaram a estar disponíveis recentemente. Portanto aqui, este derradeiro Capítulo se propõe a fornecer insumos informacionais no sentido de facilitar discussões futuras nesse sentido, tendo em vista que conforme aludido em seções anteriores deste trabalho, poucos são os dados, mas felizmente não faltam atores interessados em debater sobre o assunto.

Neste Capítulo serão tratados os componentes ligados à inclusão da PcD ao mercado de trabalho brasileiro, tendo em vista que como a citação de Pochmann (2021) da página 16 deixa claro, não é o livre funcionamento das forças de mercado que está promovendo o pleno emprego dessa população. Cabe recordar aqui que conforme vem sendo mostrado, se trata não somente de uma população invisibilizada (Silva, 1987), mas também ativamente perseguida, excluída ou no mínimo estigmatizada. Mas da mesma forma, como o paradigma social nos deixa claro, a deficiência só é caracterizada como limitante dado o entorno da PcD, o qual contando com acessibilidades possibilita o pleno emprego desses indivíduos.

Portanto aqui, se desenham três grandes componentes a respeito da inclusão da PcD, sendo eles o marco legal que promove a inclusão; o cumprimento desse conjunto de leis na forma de medidas inclusivas; e por fim, os elementos que ainda prejudicam a inclusão dessa população. Este Capítulo, portanto, será dedicada a encerrar este trabalho tratando desses três componentes, de forma separada, em suas devidas seções. Iniciemos, portanto, essas discussões finais tratando a respeito das leis, normas e corpos regulatórios que dizem respeito à inclusão da pessoa com deficiência.

5.1 A INCLUSÃO SEGUNDO A LEI

A regulamentação de direitos específicos para pessoas com deficiência é reconhecida como necessidade social. Em 25 de junho de 1955, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Recomendação 99, divulga o primeiro documento internacional voltado aos trabalhadores com deficiência, abordando questões que contemplam reabilitação profissional, oportunidade de emprego e emprego protegido para as pessoas nestas condições. Vinte anos depois, em 9 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprova, em assembleia geral, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Por meio desta, os países signatários comprometem-se a reconhecer e respeitar a dignidade dos deficientes e assegurar-lhes igualdade civil e política, tratamento médico e psicológico especializado e garantia econômica – o que envolve a obtenção e manutenção de emprego e garantia de participação no sindicato. (DIEESE, 2006, p. 2.

Tendo, portanto, claro até aqui que a inclusão da PcD não se trata de fenômeno voluntário por parte da classe capitalista, o mesmo depende então de todo um corpo regulatório que assim o determine, o que assume a forma de leis, regras, convenções e tratados. Ainda que intelectuais como Garcia (2014) considerem a legislação brasileira como uma das mais avançadas no mundo quanto a inclusão da PcD, parte do motivo de ainda não ser possível observar a inclusão plena se dá, em parte, pela insuficiência da lei. Tal entendimento se embasa no fato de, sendo a exclusão o *status quo*, e sendo essa realidade enfrentada pela espada da lei, não é por acaso que encontramos melhora nesse cenário nas últimas décadas, período onde nosso marco legal evoluiu de maneira significativa.

Estando estabelecido, portanto, a importância do regramento legal a respeito da temática, antes de tratarmos sobre a forma como o mesmo é aplicado através de medidas inclusivas, e suas potenciais falhas ou fatores impeditivos, precisamos primeiro demonstrar e discutir acerca do que o mesmo traz nesse sentido. Para tanto, esta seção irá adotar um *modus operandi* semelhante ao adotado na seção 3.2, ou seja, independentemente de potenciais discussões, visões divergentes, teorias ou perspectivas diferentes, iremos nos ater a letra da lei. Em parte, tal postura é adotada com a convicção *a priori* acerca da impossibilidade da perfeição

na letra da lei, e sendo a mesma falha, precisando a mesma ser exposta e discutida, na extensão de suas potências falhas, para que possa futuramente ser aprimorada.

Isso posto, desafio foi encontrado em tal tarefa não por falta de dados dessa vez, mas em parte de como estabelecer uma forma sucinta, porém robusta e completa, de mostrar o corpo da lei, levando em conta o volume da mesma, e de certa forma a impossibilidade de determinar um “marco inicial” certo no que diz respeito em específico a PcD. Nesse sentido, optamos por realizar uma breve exposição histórica, em moldes semelhantes aquela realizada por Organização Internacional do Trabalho (2020), porém complementando a mesma com fontes secundárias para que tenhamos uma noção mais compreensiva nesse sentido. Portanto aqui, a despeito de possíveis decretos, leis e normas anteriores, optamos por iniciar esta exposição trazendo o que diz a Constituição Cidadã de 1988.

Numa perspectiva mais ampla, interessante observar que, na década de 1980, coincide com o ‘despertar’ do movimento social e político das pessoas com deficiência o momento de redemocratização do país, após duas décadas de regime militar. Nesse contexto, a convocação de uma Assembleia Constituinte foi o principal instrumento para restabelecer o Estado Democrático de Direito. (...) Essa nova etapa da democracia brasileira se desenvolve de forma concomitante ao fortalecimento do movimento organizado das pessoas com deficiência, a partir de 1981, o que contribuiu para a inclusão de vários artigos na Constituição de 1988 que mencionam diretamente esse contingente populacional. (Garcia, 2014, p. 168).

Já havia sido citada a constituição ao longo deste trabalho em especial na seção 3.2, onde dentre outros, foi delimitada a PcD de acordo com a Carta Magna, portanto aqui não iremos retornar aos artigos nesse sentido, somente serão retomados os aspectos que tratam da inclusão dessa população. De acordo com DIEESE (2006), a constituição proíbe a discriminação dessa população quanto aos salários e critérios de admissão, assegura a reserva de cargos em empresas públicas, prevê a criação de programas de prevenção e atendimento especializado a crianças e adolescentes com deficiência, bem como a integração social, mediante treinamento para o trabalho e condições de acesso a bens e serviços coletivos. Portanto neste momento, a despeito de possíveis documentos legais anteriores acerca dessa população, esta se tornou a primeira manifestação compreensiva nesse sentido, dependendo, entretanto, a mesma de regulamentações específicas, as quais viriam nos anos e décadas seguintes. De maneira costumeira na literatura, costumam ser citados seis artigos que dizem respeito a temática, sendo os mesmos dispostos de maneira integral abaixo:

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Exposta portanto a base estabelecida pela Constituição Cidadã de 1988, as referidas regulamentações específicas começariam a surgir já no ano seguinte, sendo a primeira a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. A ementa da Lei, extraída de Brasil (1989), afirma que a mesma “Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre

a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e de outras providências”.

Novos desdobramentos no âmbito jurídico viriam no ano posterior, em 1990, na forma de duas novas leis que diriam respeito a PcD, sendo elas a Lei nº 8.112 e a Lei nº 8.122. De acordo com DIEESE (2006), a primeira asseguraria o direito de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos. Já com relação a segunda, o DIEESE (2022) afirma que a mesma instituiria uma reserva de 20% de vagas, dentre aquelas cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência.

Da mesma forma que no ano anterior, em 1991 duas novidades jurídicas no que diz respeito a inclusão (a época ainda integração) da PcD podem ser citadas, sendo elas o Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, que promulgava a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho – dizendo respeito a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes – e um marco histórico, a chamada Lei de Cotas. Mais especificamente, o Artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o qual amplamente dispunha sobre os planos de benefícios da previdência social, com relação ao artigo destacado, neste determinava a obrigatoriedade de destinar vagas de emprego às pessoas com deficiência, como mostra o Quadro 8, de Garcia (2014):

Quadro 8 – “Lei de Cotas”.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Ainda de acordo com Garcia (2014), essa alcinha foi dada à lei pois, a partir da mesma, legislações posteriores normatizariam a fiscalização de empresas, as multas a serem aplicadas, os tipos de deficiência considerados para fins de cumprimento da lei, dentre outros, levando, entretanto, tal processo aproximadamente 10 anos. Antes de tratar desses desdobramentos, convém ainda citar dois acontecimentos na forma de duas novas adições no marco jurídico no ano de 1998, o Decreto nº 2.682 e a Portaria MPAS nº 4.677. De acordo com Organização Mundial do Trabalho (2020), o primeiro diria respeito à promulgação da Convenção nº 168 da OIT, sendo a mesma relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, e a segunda uma portaria relativa ao preenchimento de cargos por pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.

No ano seguinte, em 1999, finalmente seriam concluídas e publicadas as regulamentações oficiais relativas à Lei de Cotas na forma do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. De acordo com Garcia (2014, p. 171), foi esse o documento que definitivamente regulamentou as vagas dos concursos públicos e instituiu oficialmente as cotas no setor privado. Portanto, este autor delimita o ano de 2.000 como o marco zero da existência de “um arcabouço legal que visa facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reconhecendo o passivo histórico de exclusão que vitimou tal segmento e criou barreiras efetivas para sua natural inserção no mundo do trabalho”. Dos anos 2000 também, mais especificamente 8 de novembro, seria a Lei nº 10.048, que daria prioridade de atendimento as PcD. Por fim, desse mesmo ano ainda seria promulgada a Lei nº 10.098, que define “normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida” (Brasil, 2000).

De acordo com a OIT, no ano de 2001, haveria três novidades quanto ao marco jurídico e regulatório no Brasil sobre inclusão das PcD, sendo elas a Instrução Normativa SIT nº 20, o Decreto legislativo nº 198 e o Decreto nº 3.956. A primeira determinaria procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), quanto ao exercício laboral das pessoas com deficiência. Já o segundo aprovaria o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Por fim, o último promulgaria a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

O próximo salto temporal para adições ao marco legal relativas à inclusão da PcD ao mercado de trabalho seria para o ano de 2005, mas no ano anterior foi dado um passo que se mostrará importante principalmente na próxima seção, dizendo o mesmo a respeito da acessibilidade, tema que será tratado na seção seguinte, bastando aqui por ora somente salientar

que, conforme sinalizam Monteiro *et. al.* (2011, p. 465), de acordo com o artigo 8º do Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004, a acessibilidade diz respeito à “condição para a utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”. Sobre o marco referido ao ano de 2005, o mesmo seria referente a Lei nº 11.126, a qual em sua ementa disponibilizaria sobre “o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia” (Brasil, 2005). Esta lei viria a ser regulamentada no ano seguinte, em 2006, através do Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006.

No ano de 2007 houve somente um Decreto, de nº 6.212, que “Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido a pessoa com deficiência e ao idoso” (Brasil, 2007). Por sua vez em 2008 poderíamos elaborar mais a respeito do Decreto legislativo nº 186, o qual de acordo com a OIT, aprovava o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu protocolo Facultativo. O livro em questão ainda destaca a importância crescente da acessibilidade citando o preâmbulo (v) “Reconhecendo a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação, e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Quanto ao Decreto em questão, OIT (2020, p. 69) citaria ainda:

Art. 9 - Acessibilidade: A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural.

Conforme a imagem que este segundo recorte deve estar desenhando, de fato a questão da acessibilidade é um conceito fundamental no que diz respeito à inclusão da PcD ao mercado de trabalho brasileiro, conforme será tratado na seção seguinte. Mas por hora, prosseguimos com a exposição em questão tratando a respeito de outro marco importante para essa população na forma do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, o qual promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo. De acordo com Garcia (2014), esse documento foi aprovado pelas Nações Unidas em 2006 por um colegiado

de quase 200 países, e o mesmo se tornou um “farol” para aperfeiçoar e balizar legislações futuras sobre a temática da deficiência e inclusão no país.

Saltemos agora adiante no tempo em mais três anos, onde em 2012 tínhamos duas inclusões importantes ao marco legal no que diz respeito a inclusão da PcD ao mercado de trabalho no Brasil, sendo elas a Lei nº 12.764 e a Instrução Normativa SIT nº 98. De acordo com OIT (2020), a primeira diria respeito à instituição da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, e a segunda disporia sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência.

Novamente saltemos mais três anos para um dos anos mais importantes na história recente quanto à formalização legal das lutas pela inclusão da pessoa com deficiência em nosso país, com a instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, de acordo com DIEESE (2020 e 2022), a mesma consolidaria em um conjunto de normas e leis toda a luta das pessoas com deficiência, consolidando também suas garantias. Um dos avanços citados nesse sentido, no que diz respeito ao mercado de trabalho, seria o fato de que a partir de então, as contratações de PcD precisariam ser realizadas de maneira direta e não mais na forma de terceirizações. Haveria também a ampliação do contingente de pessoas que poderiam ter acesso às informações sobre o cumprimento de cotas, auxiliando na fiscalização de seu cumprimento. Ainda a respeito da LBI, a OIT (2020) destaca dois artigos em especial:

Art. 53 – A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Art. 54 – São sujeitas ao cumprimento das disposições desta Lei e de outras normas relativas à acessibilidade, sempre que houver interação com a matéria nela regulada:

I – a aprovação de projeto arquitetônico e urbanístico ou de comunicação e informação, a fabricação de veículos de transporte coletivo, a prestação do respectivo serviço e a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva.

Mais uma vez passemos três anos adiante para o ano de 2018, de acordo com OIT, cabe sinalizar três adições importantes ao nosso marco legal, sendo elas o Decreto nº 9.296, o Decreto nº 9.404 e o Decreto nº 9.451. O primeiro e o último regulamentariam os artigos 45 e 58 da LBI, e o segundo trata a respeito da reserva de espaços e assentos em teatros, cinemas, auditórios, estádios, ginásios de esporte, locais de espetáculos e de conferências e similares para PcD.

No ano seguinte, em 2019, Organização Mundial do Trabalho cita duas adições importantes, o Decreto nº 9.762 e o Decreto nº 10.088. O primeiro regulamentaria os artigos 51 e 52 da LBI, e o último consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT. Para fins desse trabalho, optou-se por encerrar com esses decretos a exposição e breve discussão acerca dos dispositivos legais relacionados a inclusão da PcD ao mercado de trabalho no país.

Tal decisão foi tomada pois, mesmo tendo em vista que a fonte primária (OIT) ainda trouxe informações sobre o tema em 2020, a pandemia COVID-19 trouxe uma série de agravantes em todas as áreas, no Brasil e no mundo, não sendo diferente na esfera legal e jurídica. Portanto, ainda que à ocasião da elaboração deste trabalho a pandemia já tenha terminado, tendo em vista a proximidade histórica, e, por conseguinte a possibilidade de ainda estarmos sob a égide de desdobramentos legais nesse sentido, optamos por finalizar nosso recorte histórico neste ano em questão.

Portanto neste momento, acreditamos que nesta seção tenha se dado uma exposição suficientemente compreensiva no que tange as principais leis, decretos, regulamentações e normas a respeito da inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho brasileiro. Portanto em porte dessas informações, poderemos agora analisar essa temática de maneira mais prática, buscando observar no que se constituem medidas inclusivas concretas nesse sentido, as quais serão discutidas na seção a seguir.

5.2 FORMAS DE INCLUSÃO DAS PCD

Tendo em vista toda a discussão trazida até o presente momento, se apresenta de maneira clara o fato de, tendo em vista que a sub-representação dessa população é parte do *status quo*, e sendo do interesse da sociedade alterar este quadro, todo um marco legal nesse sentido seria necessário, apresentado pela seção anterior. Porém, em termos concretos, sabe-se que de nada vale a letra da lei sem que a mesma seja aplicada, e que haja fiscalização eficiente nesse sentido. Por mais que intelectuais como Garcia (2014) possam elogiar a legislação Brasileira como uma das mais avançadas do mundo, a realidade de uma representação pífia dessa população ainda é fato, demonstrando que não bastam boas intenções e documentos compreensivos sem que haja atuação política real, movimentos intensos da sociedade civil organizada e colaboração por parte do empresariado.

Nesse sentido, a intenção desta seção é listar e discutir acerca de algumas das contribuições práticas e reais de acordo com a bibliografia consultada. Porém é preciso lembrar

que, independentemente de ações institucionais e medidas que envolvam sejam políticas ativas ou passivas de mercado de trabalho, está-se tratando de um processo que, em última instância, sempre envolve o empregador como figura final. A intenção aqui não é tratar de medidas individuais que possam ser adotadas por essa categoria, tendo em vista que o escopo desse trabalho pertence a um campo mais amplo. Porém, por mais que somente se discutam os fatores que prejudiquem a inclusão dessa população na seção posterior, acredito que não é dada ênfase suficiente em um ator importante envolvida nesse processo inclusivo.

Enquanto economistas entendemos a importância que incentivos representam para o homem, e, portanto, também se tem ciência que os indivíduos não só perseguem e agem de acordo com incentivos favoráveis, mas se distanciam de desincentivos. Atualmente vivemos sob a égide do sistema capitalista, e ao que tudo indica, e como o autor Mark Fischer deixa claro em suas obras “É mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo”, no sentido de ainda não serem visualizáveis alternativas viáveis frente aos fracassos das experiências socialistas do século XX. Portanto, levando em conta que este é o sistema econômico e método de produção vigente, caso de fato exista um interesse concreto de promover a inclusão que vá além daqueles encontrados, por exemplo, na suposta quase universalização *tokenista* do ensino das PcD, é necessário conciliar tais esforços com os interesses da classe capitalista.

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

Adaptações e medidas inclusivas, como as que serão discutidas ao longo das próximas páginas, em última instância, representam para essa classe somente uma coisa, custo adicional. E, portanto, se de fato existe interesse em que a realidade da exclusão seja alterada, aumentar o rigor da lei e a fiscalização não são fatores unitários nessa luta, sendo também necessário promover uma conciliação de interesses com a classe burguesa, na forma, por exemplo, de

incentivos fiscais, abatimentos de taxas, subsídios, etc. Isso porque, em última análise, o empresário serve a seus interesses “egoístas” ao burlar a lei não sendo inclusivo, mas este mesmo empresário serve aos seus interesses ao ser inclusivo quando isso vai de acordo com o aumento de seus lucros. E sendo a inclusão objetivo último nessa análise, acredito que esse tipo de consideração deva ser levada em conta no desenho de políticas públicas futuras sobre o tema. Isso posto, tais análises e discussões não são o foco deste trabalho, portanto retornemos aos objetivos centrais do mesmo, em específico no que diz respeito a essa seção, as medidas inclusivas.

Objetivando agregar maior valor a seus produtos, elevar a produtividade e obter maior visibilidade social, as organizações modernas têm adotado políticas de diversidade com base em diversos pressupostos. Um deles é o da incrementação da competitividade proporcionada pela diversificação da mão-de-obra. Outro, seria o do perfil dos clientes que, frequentemente, são pessoas com deficiência e mostram-se cada vez mais exigentes em relação ao consumo de produtos e utilização dos serviços prestados pelas organizações. Um outro fator considerado preponderante ao se adotar programas de RSE (Responsabilidade Social Empresarial), são as evidências apontadas nos resultados de pesquisas de que há aumento na produtividade e atração de novos investidores. Um ambiente diversificado tende a ser produtivo e mais estimulante, visto que a valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo, diminuindo-se, conseqüentemente, os índices de rotatividade. Organizações que previnem situações de discriminação adotando essa política são menos vulneráveis em relação à legislação. Dessa forma, constitui-se uma positiva e valorizada imagem corporativa sob os olhares do público. (Monteiro *et al.*, 2011, p. 463).

Em seu artigo, citado em diferentes pontos ao longo deste trabalho, Monteiro *et al* (2011) discorre acerca do conceito da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que seria um modelo de gestão dentro de empresas que estabelece metas visando o desenvolvimento sustentável, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo diversidades sociais. Esse seria um tipo de abordagem a qual envolve diretamente a empresa e o empresário no processo de inclusão, mas acarretando em um impacto positivo para o mesmo, e não representando um ônus. A autora lista uma série de práticas a serem desempenhadas por empresas buscando uma postura mais inclusiva, dispostas no Quadro 9, na página seguinte.

Os conceitos da RSE podem ser combinados com os conceitos da empresa inclusiva, trazidos por OIT (2020), a qual estaria preparada para receber qualquer tipo de funcionário, independentemente de nacionalidade, gênero, cor/raça, etnia ou deficiência. Para que a empresa pudesse se enquadrar como inclusiva, a mesma precisaria abarcar seis tipos de acessibilidade, sendo as mesmas a arquitetônica, a programática, metodológica, instrumental, comunicacional e atitudinal. A questão da acessibilidade, já sinalizada enquanto fundamental na seção anterior receberá a atenção devida nas páginas seguintes. Por ora encerra-se a discussão do ponto de

Quadro 9 – Práticas da RSE.

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

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Monteiro *et al* (2011), p. 464.

vista micro, da empresa, para tratar de outros pontos, trazendo o Quadro 10, que poderia servir como um *checklist* de inclusão para avaliar o quão inclusiva uma empresa seria:

Quadro 10 – *Checklist* da inclusão.

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

Fonte: Elaborado pelo autor com base Organização Internacional do Trabalho (2020), p. 124.

Portanto, como as últimas páginas buscaram ilustrar, no que tange aos locais de trabalho, a ideia seria, através da acessibilidade, promover a inclusão, possibilitando que profissionais com deficiência pudessem ocupar toda e qualquer área ou desempenhar as mais diferentes tarefas. Mas afinal, do que exatamente se trata a acessibilidade? De acordo com OIT (2020), tal conceito tendia a remeter somente a adaptações físicas ou arquitetônicas, mas como os quadros anteriores demonstraram, a mesma pode adquirir muitas formas diferentes. Seria a mesma que permitiria desfrutar com autonomia, facilidade e dignidade dos produtos e serviços que a sociedade oferece, em todas as áreas. Sasaki (1999, 2002 e 2009) costuma delimitar a mesma em seis áreas distintas, sendo aquelas já citadas com relação a empresa inclusiva acima. Iremos retornar e elaborar em separado a respeito de cada uma delas, mas primeiro traremos um breve histórico a respeito do tema, exposto no Quadro 11, logo abaixo:

Quadro 11 – Histórico da acessibilidade.

BREVE HISTÓRIA DA ACESSIBILIDADE	
Romeu Kazumi Sasaki	
Anos 50:	Profissionais de reabilitação denunciam a <u>existência</u> de barreiras físicas nos espaços urbanos, edifícios e meios de transporte coletivo que impediam ou dificultavam a locomoção de pessoas com deficiência.
Anos 60:	Universidades americanas iniciaram a <u>eliminação</u> das barreiras arquitetônicas existentes em seus recintos: áreas externas, estacionamentos, salas de aula, laboratórios, bibliotecas, lanchonetes etc.
Anos 70:	Surgimento do primeiro centro de vida independente (CVI) do mundo em Berkeley, Califórnia, EUA, e de centenas de CVIs impulsionou o exercício da <u>independência</u> (tomada de decisões) e da <u>autonomia</u> (funcionalidade) de pessoas com deficiência. <u>Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes</u> : “As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade” (ONU, 1975).
Anos 80:	Lema “Participação Plena e Igualdade” do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (1981) levou pessoas com deficiência a desencadear campanhas mundiais para alertar a sociedade a respeito das barreiras arquitetônicas e exigir não apenas a eliminação delas (através do <u>desenho adaptável</u>) como também a não-inserção de barreiras já nos projetos arquitetônicos (através do <u>desenho acessível</u>). <u>Declaração de Cave Hill</u> : “Todas as barreiras que impeçam a igualdade de oportunidades devem ser removidas.” (Disabled Peoples’ International, 1983). Programa Mundial de Ação relativo às Pessoas com Deficiência: “Os Países-Membros devem trabalhar em prol de um ambiente físico acessível para todos, abrangendo as pessoas com vários tipos de deficiência.” (ONU, 1983).
Anos 90:	Surgimento do conceito de <u>desenho universal</u> (ambientes, meios de transporte e utensílios devem ser projetados para todos), do paradigma da <u>inclusão</u> e da visão de <u>diversidade humana</u> - ampliando o conceito de <u>acessibilidade</u> para abranger dimensões arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais etc. <u>Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência</u> : “Os Países-Membros devem iniciar medidas que removam os obstáculos à participação no ambiente físico. Tais medidas devem desenvolver padrões e diretrizes e considerar a promulgação de leis para garantir a acessibilidade a várias áreas da sociedade, tais como moradia, edifícios, serviços de transportes públicos e outros meios de transporte, ruas e outros ambientes externos.” (ONU, 1993). <u>Carta para o Terceiro Milênio</u> : “O século 20 demonstrou que, com inventividade e engenhosidade, é possível estender o acesso a todos os recursos da comunidade - ambientes físicos, sociais e culturais. No século 21, nós precisamos estender este acesso - que poucos têm - para muitos, eliminando todas as barreiras ambientais que se interponham à plena inclusão deles na vida comunitária.” (Rehabilitation International, 1999).
Século 21:	Longa luta pelo direito de ir-e-vir se incorpora à defesa de todos os <u>direitos humanos</u> . <u>Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência</u> : Do tema “acessibilidade” se ocupa todo o Artigo 9, mas ele aparece também em diversas outras partes (ONU, 2006).

Fonte: Extraído de Sasaki (2009), p. 9.

Conforme elaborado por Sasaki (2009), claramente é possível observar que não se trata de tema novo ou discussão recente, ocorrendo a luta pela acessibilidade na mesma época e em concomitante com a luta pela integração e posteriormente inclusão. Citado diversas vezes ao longo deste trabalho, e conhecido no país como o “pai da inclusão”, o escritor e professor foi o responsável por, dentre outras contribuições, pela delimitação das extensões da acessibilidade. Portanto aqui, antes de trazermos exemplos concretos acerca da acessibilidade, se faz necessário delimitar exatamente as diferentes áreas relativas a mesma, tarefa que será conduzida pelo Quadro 12, logo abaixo:

Quadro 12 – Dimensões da acessibilidade.

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

Fonte: Elaborado pelo autor com base em SENAI (2023), p. 57.

Portanto, expostas as diferentes dimensões da acessibilidade entende-se que, dado o paradigma atual da inclusão, norteadada pela abordagem social, sendo as mesmas atendidas, conseguirmos atingir a inclusão de maneira efetiva dentro dos locais de trabalho, especialmente em locais geridos com base na RSE, ou nas chamadas empresas inclusivas. Isso posto, as diferentes dimensões da acessibilidade ainda possuem um caráter meio vago ou genérico, ou

seja, quais as medidas práticas que efetivamente podem ser realizadas para facilitar a inclusão da PcD? Para obtermos as respostas nesse sentido podemos por exemplo retornar para Monteiro *et al* (2011), que discorrem acerca do assunto, destacando que esses mecanismos de acessibilidade foram regulamentados, por exemplo, pela Associação Brasileira de Normas e Técnicas (ABNT). Segundo os autores, em 2004 foi estabelecida e revisada a Norma Técnica Brasileira (NBR) 9050, dentre as quais algumas das especificações para a promoção de acessibilidade podem ser conferidos no Quadro 13, logo abaixo:

Quadro 13 – Mecanismos de acessibilidade.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA		
Acoplar sinais luminosos e escritos aos sonoros.	Implantar sistema intranet de comunicação.	Utilizar pagers e celulares para envio de mensagens escritas.
DEFICIÊNCIA VISUAL		
Faixas no piso com cores e texturas diferentes para identificação do percurso.	Signos em braile nos botões de elevador.	Dispositivo auditivo que indique o andar em que o elevador se encontra.
Acoplar sinais sonoros aos luminosos.	Implantar softwares com sistemas de voz nos computadores.	Remover obstáculos nas áreas de circulação.
DEFICIÊNCIA FÍSICA		
Trajetos sem obstáculos (escadas).	Portas com largura mínima de 80cm.	Abertura de elevador com no mínimo 80cm de largura e botões com altura entre 80cm e 1,2m.
Relógios de ponto em uma altura de 80cm do piso.	Portões laterais em locais com catraca.	Balcões que permitam a aproximação frontal de uma cadeira de rodas.
Disposição do mobiliário de forma a garantir circulação de cadeirante.	Banheiros adaptados.	Construir rampas de acesso e rebaixar os meios-fios nas calçadas.

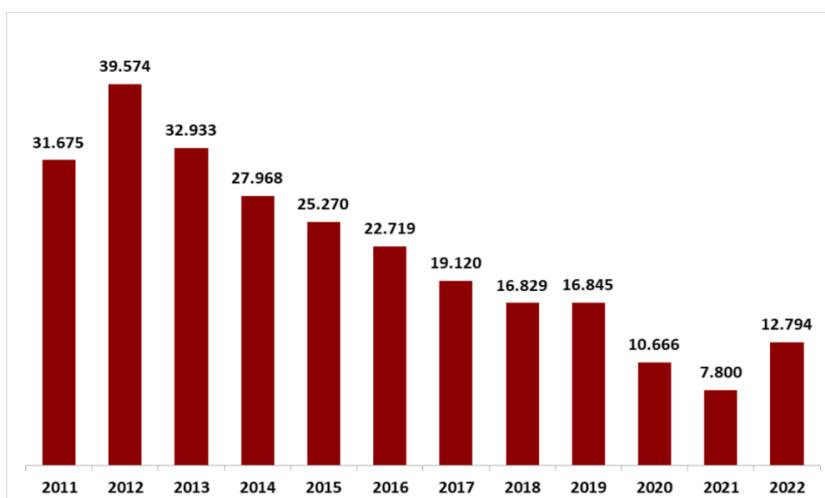
Fonte: Elaborado pelo autor com base em Monteiro *et al* (2011), p. 465.

Portanto agora de posse das informações contidas no Quadro 13, e de toda a exposição conduzida ao longo desta seção, pode-se ter uma dimensão adequada da maneira exata de como poderiam se dar as diferentes formas de inclusão das PcD. Restaria, ainda, abordar a respeito de como as instituições poderiam intermediar esse processo, assim como trazer alguns apontamentos gerais nesse sentido. Porém, ainda no que diz respeito à inclusão no que concerne diretamente à atividade empresarial, cabe encerrar a discussão com uma última citação:

A eliminação de barreiras e a adoção de um modelo de gestão baseado na RSE aumenta a possibilidade de inclusão, melhora a produtividade e o desempenho dos colaboradores em suas funções. Porém, o que de fato fará a edificação da inclusão profissional e social das pessoas com deficiência é uma mudança de atitude da população para com este grupo. Tal mudança se consubstanciará no relacionamento diário, nas atitudes de todos os envolvidos no processo, na formação pessoal e profissional dos que atuam junto à pessoa com deficiência. (Monteiro *et al.*, 2011, p. 466)

Então mediante a todas as exposições e elaborações ao longo desta seção, a parte que concerne tanto às empresas no que diz respeito a inclusão, quanto as alterações necessárias nos espaços de maneira a promover a acessibilidade se fazem claras, restando finalizar esta seção com uma breve descrição acerca do papel das políticas ativas e algumas recomendações gerais, antes de tratar dos fatores prejudiciais à inclusão na seção seguinte, que encerra este trabalho. No que tange às políticas ativas, muitos exemplos diferentes poderiam ser citados, dado o longo marco legislativo exposto na seção anterior, porém aqui optou-se por trazer um exemplo clássico desse tipo de política de mercado de trabalho que seria a intermediação institucional por meio, neste caso, do Sine.

Figura 17 – PcD inscritos no SINE.



Fonte: Extraído de DIEESE (2023), p. 12.

Curiosamente, ao estudar e analisar a atuação do Sine, observa-se que a sua atuação se apresentou de maneira contrária aquela esperada quando observamos os números, por exemplo de vínculos formais na última década (Figura 12). Ou seja, a despeito das ainda baixas taxas de inclusão das PcD ao mercado de trabalho, as mesmas apresentaram melhora com o tempo ao longo da última década, ainda que esta melhora tenha sido tímida e aquém do desejável. Porém, uma daquelas de deveria ser uma das ferramentas mais importantes nesse sentido, que seria a intermediação institucional, apresentou taxas de inscrição correspondentes com o gráfico (Figura 17) da página anterior. Ou seja, enquanto os vínculos formais estavam aumentando aos poucos, as inscrições no SINE foram reduzindo com o tempo, voltando a aumentar somente em 2022. Tal comportamento é incomum quando consideramos que a sub-representação ainda é fato, existem vagas a serem preenchidas (como exploraremos na próxima seção), e o número de PcD segue aumentando, ou seja, a rigor essas inscrições deveriam aumentar com o tempo, não cair. Qual o motivo de tal comportamento? Nesse momento ainda não é possível conjecturar a respeito, mas retornaremos a essa discussão na seção seguinte quando forem explorados os fatores prejudiciais à inclusão.

Quadro 14 – Recomendações para programas públicos.

- Fornecer orientação vocacional e programas de treinamento acessíveis a pessoas com deficiência;
- Tornar os serviços de emprego disponíveis às pessoas com deficiência, em um pé de igualdade com os das agências de emprego;
- Desenvolver serviços sob medida para as necessidades comunitárias e individuais, em vez de serviços de “tamanho único”;
- Garantir que programas de proteção social incluam as pessoas com deficiência, e ao mesmo tempo apoiem o retorno ao trabalho, não criando desestímulos para aqueles que procuram emprego ou voltam ao trabalho.
- Elaborar redes de intervenção segurar para promover a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência por meio de serviços de assistência e suporte, ou pela cobertura dos custos adicionais resultantes da obtenção de emprego – como despesas de viagem e equipamentos;
- Ajustar os sistemas de avaliação da deficiência, de forma que possam apontar aspectos positivos de funcionalidade (em oposição a deficiência) e capacidade de trabalho;
- Monitorar e avaliar os programas do mercado de trabalho com o objetivo de facilitar e aumentar a empregabilidade de pessoas com deficiência e apontar os que dão resultados com foco em inclusão, não em soluções segregadoras;
- Prover fundos adequados e sustentáveis para programas de treinamento, visando construir uma hábil força de trabalho de pessoas com deficiência;

Fonte: Elaborado pelo autor com base em *World Health Organization* (2012), p. 260.

Portanto neste momento mediante as considerações realizadas a respeito da intermediação institucional, traremos uma lista de recomendações feitas pela Organização Mundial da Saúde, mais especificamente no que tange aos programas públicos (Quadro 13).

Inclusive parte dessas recomendações serão exploradas ao longo da seção seguinte, assim como a situação do SINE, tendo em vista que claramente a sub-representação não é reflexo de um marco legal insuficiente, e muito menos de um “não saber o que fazer” como esta seção deixou claro. Claro que como todas as discussões trazidas até aqui não se trata de temática simples e muito menos pacífica tendo em vista que os próprios dados que mostram a sub-representação são relativamente novos como pudemos observar. Ainda assim, faremos o possível para resgatar na literatura recente os motivos pelos quais a sub-representação ainda é realidade em nosso país, para na conclusão deste trabalho buscar sintetizar toda a temática discutida ao longo do mesmo.

5.3 FATORES PREJUDICIAIS À INCLUSÃO

Em síntese, três ideias centrais decorrem da experiência prática dessas pessoas: se não houvesse a obrigatoriedade na legislação, as empresas não contratariam pessoas com deficiência; a lei de cotas permitiu, ao obrigar o movimento de contratação, a diminuição do preconceito e a visibilidade das diferentes potencialidades de trabalho da pessoa com deficiência; ainda permanece um déficit na formação escolar e capacitação desse contingente populacional, o que ajuda a explicar sua maior concentração em ocupações mais simples. (Garcia, 2014, p. 181).

Portanto aqui tendo chego até a derradeira seção relativa a inclusão das PcD ao mercado de trabalho, nos resta discutir então quais os fatores que prejudicam essa inclusão. Ao longo deste trabalho se desenhou o fato da sub-representação dessa população, de diferentes formas, enquanto um fato. Sabemos entretanto que, ainda que recentemente em termos históricos mais amplos, contamos com um vasto marco legal que promove a inclusão, e, como a seção anterior deixou claro, abundam maneiras práticas de facilitar esse processo, mas ainda assim o fato persiste. Porque? Esta seção se propõe a responder essa questão, para posteriormente na conclusão deste trabalho reunirmos os principais pontos com relação a temática como um todo, dentre eles aqueles discutidos ao longo das próximas páginas.

Se tratando, portanto, de um fato pacífico a sub-representação dessa população, surpresa houve ao constatar que na vasta bibliografia consultada tal fenômeno se encontra como dado, o mesmo é mesurado, discutido e até mesmo medidas combativas são apontadas, mas

discussões acerca do porquê do fenômeno da sub-representação em si são mais raras. Claro, parte do motivo poderia ser que, dado o fato de tal luta ser relativamente recente, as dificuldades acerca da mesma ainda não são plenamente compreendidas, tendo em vista que no país, dados acerca da (des)inclusão dessa população são recentes e escassos.

Ainda assim, foi possível reunir e inferir dez pontos essenciais, sobre os quais parece haver consenso nas fontes consultadas, as quais serão exploradas ao longo das páginas finais deste trabalho. Portanto nesta seção serão reunidos os principais fatores prejudiciais à inclusão, elaborados majoritariamente por três fontes principais, todas já exploradas ao longo deste trabalho em diferentes momentos, sendo elas as contribuições de Garcia (2014), *World Health Organization* (2012) e Monteiro *et al* (2011). De maneira muito resumida, é possível reunir os principais motivos no Quadro 15, logo abaixo, a respeito do qual elaboraremos nas próximas páginas:

Quadro 15 – Fatores prejudiciais à inclusão.

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

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

De posse portanto de lista sintetizando os dez principais fatores prejudiciais à inclusão, nos resta discorrer acerca dos mesmos, o que faremos na ordem em que se apresentam. Iniciando portanto por (1), Garcia (2014) reafirma a necessidade dos municípios, empresas, espaços públicos e privados estarem 100% acessíveis, realidade essa que a despeito dos avanços ainda está distante. O autor cita os casos dos deficientes físicos e visuais que encontram barreiras para a sua mobilidade, o que gera dificuldades para estudar, buscar emprego ou trabalhar. O mesmo se aplicaria aos deficientes auditivos, que não contam com recursos de comunicação adequados, como interpretes de Libras. Ainda sobre esta temática, *World Health Organization* (2012) cita como impeditivos a existência de barreiras físicas para entrevistas de emprego e para chegar ao local de trabalho. Tendo em base as discussões conduzidas nas

subseções 4.1.1 e 6.2, tem-se a concepção que de acordo com a abordagem social, é somente mediante a falta de acessibilidade dos ambientes que a deficiência se caracteriza enquanto limitante. Portanto é a falta de acessibilidade, em suas diferentes dimensões (ver Quadro 12), que constitui um fator prejudicial a inclusão.

Portanto agora passemos para o fator (2), sobre o qual Garcia (2014) destaca que, a despeito do reconhecimento do potencial produtivo das PcD, condutas inapropriadas e discriminatórias abundam (ver subseção 3.1.3), seja mediante o entendimento que deficientes intelectuais são incapazes e problemáticos, ou que os cegos precisem de ajuda constante em suas atividades, por exemplo. Para o autor, essas visões levariam a um entendimento de que a deficiência devesse ser tratada com assistencialismo e piedade, associando a mesma a doenças, e impactando assim a contratação dessa população. Já *World Health Organization* (2012) cita, por exemplo, casos onde uma das barreiras assume a dificuldade daqueles deficientes que querem empreender, tendo credores a percepção errônea que PcD representariam um risco elevado para concessão de empréstimos. Esta mesma fonte cita a possível percepção equivocada que deficientes seriam menos produtivos do que PsD, percepção que muitas vezes é mantida pelo próprio deficiente, levando ao isolamento social. Por fim, é reforçado o preconceito experimentado em especial aos deficientes intelectuais, sendo citado o exemplo que 42% destes sentiam precisar esconder sua condição ao buscar emprego, educação ou treinamento.

Sobre o fator (3), a despeito de possíveis contribuições teóricas das fontes citadas, neste mesmo trabalho, mediante aos dados analisados especialmente ao longo do Capítulo 4, é fato de que, seja pelo histórico da exclusão escolar ou pela ausência de treinamento passado, essa população tende a sofrer com a sub-representação e informalidade, prognóstico esse que pode se perpetuar frente ao caráter possivelmente puramente social e *tokenista* da educação da PcD. Garcia (2014) discorre acerca do fato da segregação histórica dessa população com relação ao sistema de ensino, sendo que com a mesma não haveria o pleno desenvolvimento das crianças com deficiência. O autor reconhecia que na época tal realidade estava mudando, mas ainda se apresentava muito abaixo da média, o que criaria problemas para inserção profissional. A *World Health Organization* (2012) destaca que a falta de acesso do jovem deficiente à educação formal ou oportunidades para desenvolvimento de suas habilidades, especialmente no campo da TI (Tecnologia da Informação). Aqui, Monteiro *et al* (2011) elaboram mais com relação a este assunto do que seus pares, estabelecendo a autora um paralelo entre a crescente da globalização e, por conseguinte, o aumento da especialização esperada da parte dos trabalhadores. Frente à educação e treinamentos já falhos dessa população, pioraram a perspectiva de inclusão destes

ao mercado de trabalho. Segundo a autora, este seria um dos maiores entraves ao processo de inserção dessa população, sendo, entretanto, possível as empresas geridas por princípios da RSE estabelecer convênios, programas de capacitação ou projetos de treinamento.

Já com relação ao fator (4), Garcia (2014) aponta uma das limitações da “Lei de Cotas” como sendo de ordem matemática, ao limitar que as mesmas se apliquem somente a empresas com 100 ou mais empregados. Segundo o autor, à época, mesmo que a Lei fosse cumprida na íntegra isso representaria menos de 1 milhão de vagas, número muito inferior ao de deficientes já na época (6,5 milhões). Existem outras considerações nesse sentido realizadas tanto por este autor quanto por outras fontes, mas aqui optamos por reorganizá-las em outros fatores, como (7), por exemplo.

Com relação ao fator (5), Garcia (2014, p. 184) cita impeditivos à inclusão da PcD como sendo desde a superproteção familiar que desestimularia o trabalho, até a “acomodação e conformismo” das próprias PcD, que poderiam assim perpetuar sua condição enquanto dependentes. A *World Health Organization* (2012) cita que tais barreiras podem levar ao desemprego contínuo ou exclusão de oportunidades de promoção na carreira. Estes fatores culturais poderiam se manifestar como preconceito relacionado a saúde mental, podendo o mesmo se estender a família da PcD.

Já sobre o fator (6), a *World Health Organization* (2012), cita casos como o de países da Europa Oriental, que teriam uma visão superprotetora de trabalhadores com deficiência. Tais países apresentariam dias de trabalho menores, mais períodos de descanso, e indenizações superiores, independentemente de necessidade. Tais regulamentações poderiam reforçar nos empregadores noções preconceituosas de baixa produtividade e custo de mão de obra da PcD como mais elevada, tornando esses trabalhadores menos desejáveis quando comparados com os trabalhadores sem deficiência.

Com relação ao fator (7), aqui se manifestam especialmente as falhas ligadas às políticas passivas de mercado (ver subseção 2.2.2). Veja, é característica desse tipo de política que a mesma não seja utilizada para a inclusão da PcD ao mercado, servindo as mesmas essencialmente para assistir aqueles que não conseguem trabalhar. Porém, no que se relacionam essas políticas com a temática é no sentido oposto, ou seja, quando as mesmas não são executadas de maneira adequada, a inclusão fica prejudicada. E de que maneira esse fenômeno se manifesta no dia a dia? Garcia (2014) cita, por exemplo, problemas com a legislação previdenciária, onde pessoas com deficiência ainda jovens e com limitações funcionais que não constituem impeditivo ao trabalho só poderiam retornar ao mercado formal se abrissem mão da aposentadoria por invalidez. Neste sentido o autor defende um modelo onde fosse possível

retornar a invalidez em caso de desemprego, ou até mesmo a manutenção do pagamento do benefício, tendo em conta as despesas adicionais que essa população incorre. O mesmo é afirmado pela *World Health Organization* (2012, p. 247), onde “sistemas de proteção social podem criar incentivos para pessoas com deficiência deixarem seus empregos por invalidez”.

Já com relação ao fator (8), Monteiro *et al* (2011, p. 472) é a fonte que mais discorre a respeito da temática, podendo tal fator ser reduzido a “dificuldade em encontrar PcD dispostas a trabalhar”. De certa forma tal situação poderia ser embasada nos dados analisados na subseção 4.2.1, quando consideramos o contingente de indivíduos fora da força de trabalho e os vitimados pelo desalento. Aos indivíduos restantes que não estão formalmente empregados, ou resignados a informalidade, desafio se apresentaria ao captar o interesse dos mesmos nas vagas disponíveis, como também poderíamos inferir de acordo com a Figura 17. De acordo com as entrevistas conduzidas pela autora, existiria dificuldade real em captar currículos em números o suficiente até mesmo para suprir determinações legais, sendo necessário recorrer a divulgações nas mídias de massa.

Com relação ao fator (9), novamente é Monteiro *et al* (2011) quem analisa a questão mais profundamente, representando tais falhas reduções na produtividade empresarial. Por exemplo, seriam citados casos onde não haveriam adaptações comunicacionais adequadas entre funcionários com e sem deficiência, onde por exemplo barulho representaria perigo aos ouvintes, mas aos surdos não haveria alerta equivalente, podendo levar a acidentes. Se trataria de um claro exemplo de acessibilidade inexistente, a qual levando a uma falha ao lidar com o deficiente, acarretaria em resistência em contratações futuras. Inclusive seria este um fator que da mesma forma que se relaciona com (1), também se relaciona com o próximo fator (10), quando por exemplo falamos de gestores que não compreendem Libras, ou seja, nem conseguem se comunicar adequadamente com seus funcionários.

Portanto com relação ao fator (10), continuando as análises trazidas por Monteiro *et al* (2011), a autora cita a época a possibilidade de uso de *pagets*, que quando ausentes, poderiam comprometer a comunicação entre funcionários. Porém aqui a mesma vai além, ressaltando casos onde, por exemplo, os gestores estão despreparados para lidar com situações advindas de processos admissionais com PcD, sendo comuns atitudes preconceituosas e discriminatórias. De acordo com a autora, a deficiência seria estigmatizada dentro das empresas, o que alimentaria noções preconceituosas que PcD não seriam capazes de desenvolver certas habilidades e competências laborais.

E é neste ponto onde, finalizada a disposição e discussão acerca dos fatores prejudiciais a inclusão, que finalizamos este trabalho. Tendo em vista todo o exposto e elaborado ao longo

desta e das outras seções deste trabalho, acredita-se ser possível ter uma compreensão mais conclusiva a respeito do panorama geral da inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho brasileiro. Portanto, sabemos de que maneira se constitui a deficiência, seja do ponto de vista teórico quanto legal, e como se constitui de maneira demográfica tal população. Temos também uma noção compreensiva acerca da educação e trabalho da mesma, e de como a necessidade da inclusão se constitui, seja quando as leis existentes, as formas práticas, e suas limitações. E, portanto, é de posse de tais informações que poderemos chegar a uma série de conclusões, as quais serão elaboradas e expostas nas considerações finais, logo a seguir.

Finalmente, ‘o direito de ser diferente’ se relaciona com a ideia de valorização da diversidade e negação de modelos, padrões e estereótipos preconcebidos. Muitas vezes, ter uma deficiência é confrontar-se diariamente com o estigma da inferioridade ou da invalidez, de maneira que se auto assumir como pessoa capaz e produtiva é passo fundamental na trajetória de inclusão. E para isso contribui também o grau de conscientização da sociedade, seja na construção de políticas públicas inclusivas, seja no trato cotidiano com as chamadas ‘minorias sociais’. (Garcia, 2014, p. 182)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado desde o início deste trabalho, o mesmo disse respeito a uma população que, em última instância, sempre foi invisível, e que a despeito de melhoras nesse sentido, ainda segue tendo esse como seu *status* primário, seja dentro da sociedade como um todo, seja no mercado de trabalho. Ainda que estejamos falando de quase 10% da população, perto de 20 milhões de brasileiros, mais de 70% destes estão fora do mercado de trabalho. Os perto de 5 milhões de pessoas com deficiência que estão dentro do mercado de trabalho representam menos de 2,5% do total de brasileiros, e ainda se encontram com salários muito inferiores as médias nacionais, são quase inexistentes dentro de cargos de chefia e em sua maioria são informais ou desalentados.

A situação calamitosa descrita no parágrafo anterior é potencializada ao constatar que a mesma se trataria de um recorte ainda recente em nossa história, tendo em vista a quase que inexistência de dados relativos a essa população, seja dentro ou fora do mercado de trabalho. Salvo melhorias nesse sentido, em especial na última década, tal situação é condizente com o marco legal relativo a esta população, o qual ainda que atualmente sendo um dos melhores do mundo, tem pouco mais de 30 anos e só conta com ampla codificação nas últimas duas décadas, tendo sido a mesma ainda ineficiente para reverter a história de exclusão da PcD.

Parte dos motivos responsáveis por tal realidade são oriundos da própria compreensão e, portanto, orientação na forma como lidar com essa característica humana. Enquanto espécie, fora o amplo histórico de exclusão, perseguição e extermínio dos deficientes, adotamos ao longo do último século uma postura integrativa, a qual se mostrou como ineficiente e insuficiente para acolher essa subpopulação ao seio da sociedade. Foi apenas a partir de uma concepção mais equitativa, oriunda da abordagem social, que adotamos uma postura inclusiva na década final do século XX, a qual tem rendido bons frutos no que diz respeito ao combate à exclusão da PcD.

Porém agora ainda que agora orientados pela abordagem social e tendo como claro que a deficiência não constitui limitação do indivíduo, mas sim de um entorno que não conta com acessibilidade, ainda enfrentamos dificuldade ao tratar do tema tendo em vista a escassez de dados, e a própria problemática de como contabilizar e subdividir esta população. Ainda que tenhamos tido avanços nesse sentido ao longo das últimas décadas, no final do dia contamos com legislação que ainda utiliza critérios oriundos da ultrapassada abordagem médica para definir quem é a pessoa com deficiência.

E de acordo com os critérios estabelecidos pela lei, em termos demográficos estamos tratando de uma população que contabilizaria 18,6 milhões de brasileiros, ou 8,9% da população, distribuídos de maneira desigual ao longo das regiões e especialmente no que diz respeito a localidades rurais ou urbanas, contando as últimas com aproximadamente seis vezes mais PcD do que as primeiras. Em termos de ocorrência de deficiência em termos de grupos etários, observamos ocorrências percentuais acima da média a partir dos 50 anos, sendo praticamente 1/5 das pessoas entre 60 a 69 deficientes, 1/3 de 70 a 79 e mais da metade a partir dos 80 anos. E considerando as taxas de ocupação decrescentes após os 40 anos, observamos o “esquecimento” dessa população em casa à medida que a mesma vai envelhecendo. Inclusive esse é parte do motivo pelo qual observamos que temos quase 30% a mais de PcD mulheres do que homens, tendo em vista que as mesmas apresentam expectativa de vida maior. Em outras palavras, o homem morre antes de se tornar deficiente.

Já em termos de segmentação dessa população, encontramos os deficientes nos membros inferiores como o maior subgrupo (3,4%), seguidos pelos deficientes visuais (3,1%), deficientes nos membros superiores (2,3%), deficientes motores finos (1,4%) e por fim os deficientes auditivos (1,2%). Com relação aos deficientes intelectuais, existe discrepância tanto com relação aos dados como com relação a compreensão do que constitui esta deficiência, podendo variar a composição dessa subpopulação entre 1,2% e 3,8%. Tendo em vista essa variação considerável, não é de se espantar que estejamos nos referindo a subpopulação com os piores índices de inclusão ao mercado, considerando que enquanto sociedade ainda não somos capazes nem de delimitar corretamente tal segmento populacional em 2024.

Essa (des)inclusão ao mercado de trabalho não diz respeito somente aos deficientes intelectuais, mas é *status* compartilhado por contingente considerável das PcD, dentre outros motivos, pelos baixos índices de instrução dessa população. Com relação a educação, a despeito da quase universalização da mesma até o ensino médio, a mesma tende a adquirir um caráter mais social e *tokenista*, sendo observados, por exemplo, taxas de analfabetismo 20 vezes maiores quando comparamos o segmento etário dos 15 aos 29 anos das PcD frente as PsD. Tal segmento, a despeito do estigma e preconceito encontrado ao buscar trabalho, saindo da escola analfabeto irá encontrar dificuldades na inclusão a um mercado cada dia mais competitivo. Porém estes ainda se encontram “em vantagem” frente à média agregada de aproximadamente de 70% de PcD sem instrução e com fundamental incompleto, número esse de mais que o dobro das PsD.

Evidentemente que tais números escabrosos se refletem no mercado de trabalho, que conta com uma força de trabalho de somente 5,1 milhões de PcD versus 12,4 milhões fora.

Destes, aproximadamente somente 25% estão ocupados, comparados com a média de 60,4% das PsD, reforçando o vínculo entre o nível de instrução e o trabalho. Portanto se desenha um cenário onde a informalidade e o desalento são lugar comum para esta população, sendo possível por exemplo encontrar taxas pífias como somente 4,7% dos deficientes intelectuais como ocupados, ou médias de 70% de informalidade para as PcD no geral.

Pela lei, não só o emprego seria um direito da PcD, mas também como a abordagem social nos deixa claro, limitações erroneamente associadas à deficiência somente se manifestam mediante ausência de acessibilidade. Ou seja, com medidas adequadas é possível incluir esse segmento populacional ao mercado, porém tal afirmação está longe do que é a realidade do mercado de trabalho brasileiro. Aqui, cabe lembrar o caso dos deficientes visuais, os quais a despeito de serem o grupo de PcD com maior percentual de ocupação, se encontram em sua maioria na informalidade ou desemprego (quando não desalento). Daqueles que estão incluídos ao mercado formal, quase metade são deficientes físicos, caindo para somente 18,1% os deficientes auditivos e os visuais 15,3%.

Ao analisar onde estão incluídos as PcD no mercado formal, encontramos participação majoritária da indústria de transformação (24,7%) e o comércio (19,8%), caindo para somente 7,7% a terceira atividade (saúde). E com relação aos vínculos de trabalho, a imagem encontrada é um reflexo dos números ligados à educação, sendo dos dez cargos mais comuns a maioria podendo ser desempenhada por aqueles com fundamental incompleto ou quando muito ensino médio. Tal cenário se mostra ainda desolador quando verificamos a composição de cargos de chefia, que atualmente giram em torno de 0,5%. Por fim, no que diz respeito aos salários, o cenário de sub-representação se completa, ao constatarmos absurdos como a média salarial das mulheres com deficiência representarem praticamente metade da média salarial dos homens sem deficiência.

Este cenário desolador deve ser analisado frente ao marco legal relativo a essa população, considerado como atualmente um dos mais avançados no mundo. Porém levando em consideração que o mesmo possui poucas décadas, tendo por exemplo sido codificada a “Lei das Cotas” há duas décadas. Essas leis podem ser materializadas na forma de medidas inclusivas, as quais podem se manifestar de diversas formas, em especial no que diz respeito à medidas que promovam a acessibilidade. Porém não sendo a inclusão da PcD ao mercado de trabalho, se desenharam uma série de fatores que são prejudiciais nesse sentido.

Aqui, cabe citar por exemplo que mediante a acessibilidade precária, a permanência de estereótipos e preconceitos, passivo escolar, essa condição de invisibilidade e exclusão da PcD seguirá sendo a norma. Avanços foram realizados no sentido oposto em especial neste

início do século XXI, porém quando consideramos a dificuldade até mesmo de obter dados para compreender tal cenário, nos fica claro que ainda nos resta muito trabalho enquanto sociedade para superar as injustiças históricas para com as pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **A Política**. Elo, 1913. 149 p.

BOCCHI, João Ildebrando *et al* (org.). **Monografia Para Economia**. São Paulo: Saraiva, 2004. 229 p.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm – Acesso em 14 de nov. de 2024

Brasil. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007**. Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Diário Oficial da União 2007; 28 set. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm. Acesso em 16 de nov. de 2024

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm>. Acesso em: 16 nov. 2024.

Brasil. **Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005**. Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111126.htm>. Acesso em: 16 nov. 2024.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em 16 out. 2024

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

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

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

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

FORTINO, Carla *et al* (ed.). **O Livro da Economia**. São Paulo: Editora Globo, 2013. 352 p.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?lang=pt> Acesso em: 08 out. 2024.

_____. **As pessoas com deficiência na história do mundo**. 2013. Disponível em: <https://www.deficienteciente.com.br/as-pessoas-com-deficiencia-na-historia-do-mundo.html>. Acesso em: 01 out. 2023.

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

IBGE. **Tabela 6407 - População residente, por sexo e grupos de idade**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6407>. Acesso em: 01 out. 2023.

IBGE. **Tabela 9052 - Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por cor ou raça**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9052>. Acesso em: 01 out. 2023.

IBGE. **Tabela 9307 - Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por grupo de idade**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9307>. Acesso em: 26 out. 2024.

IBGE. **Tabela 9314 - Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por sexo e tipos de dificuldades funcionais**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9314>. Acesso em: 26 out. 2024.

IBGE. **Tabela 9321 – Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade e existência de deficiência**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9321>. Acesso em: 03 nov. 2023.

IBGE. **Tabela 9335 – Taxa de escolarização das pessoas de 6 anos ou mais de idade, por sexo, grupo de idade e existência de deficiência**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9335>. Acesso em: 03 nov. 2023.

IBGE. **Tabela 9339 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, existência de deficiência e condição em relação à força de trabalho.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9339>. Acesso em: 01 out. 2023.

IBGE. **Tabela 9360 – Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9360>. Acesso em: 03 nov. 2023.

IBGE. **Tabela 9361 – Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupo de idade e existência de deficiência.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9361>. Acesso em: 03 nov. 2023.

IBGE. **Tabela 9365 – Taxa de informalidade das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo e existência de deficiência.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9365>. Acesso em: 03 nov. 2023.

IBGE. **Tabela 9368 – Taxa de informalidade das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por nível de instrução e existência de deficiência.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9368>. Acesso em: 03 nov. 2023.

IBGE. **Tabela 9382 – Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido no trabalho principal, por sexo e existência de deficiência.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9382>. Acesso em: 03 nov. 2023.

KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996: 1936 (original). 352 p.

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

MACHADO, Danielle Carusi; HALLAK NETO, João. **Políticas ativas e passivas de mercado de trabalho: panorama atual. Texto para Discussão,** Rio de Janeiro: Cede: CENTRO DE ESTUDOS SOBRE DESIGUALDADE E DESENVOLVIMENTO, n. 39, p. 1-24, abr. 2011.

MARQUES, Teresa. **Construção Social.** In: BRANQUINHO, João e SANTOS, Ricardo. **Compêndio em Linha de Problemas de Filosofia Analítica.** Lisboa: Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa, 2015

MARX, Karl. **O CAPITAL - Livro 1.** Crítica da economia política. O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015: 1867 (original). 1493 p.

MONTEIRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz de; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Deficiência e Mercado de Trabalho,** Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbee/a/ZRVscnGLkP5P7nwRJ7gJGdC/?lang=pt>. Acesso em: 08 out. 2024.

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

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

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia Do Trabalho Científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 276 p.

SÁNCHEZ, P. A. **A educação inclusiva**: um meio para construir escolas para todos no século XXI. Revista da Educação Especial - Inclusão, out/2005. p.7-17. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me004717.pdf>. Acesso em: 08 out. 2024.

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

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

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

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

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

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996: 1776 (original). 479 p.

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

ANEXOS

ANEXO A – Tabela 8251 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade, por grau de dificuldade e tipo de deficiência (I).

Variável - Pessoas de 2 anos ou mais de idade (Mil pessoas)		
Tipo de deficiência	Não consegue de modo algum	Tem muita dificuldade
Dificuldade de enxergar	285,775	6.692,64
Dificuldade de ouvir	198,023	2.132,42
Dificuldade de caminhar ou subir degraus	1396,05	6.387,36
Dificuldade para levantar uma garrafa de dois litros de água da cintura até a altura dos olhos	1566,882	2.934,38
Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes ou garrafas	935,236	1.970,22
Dificuldade para realizar atividades habituais	667,949	1.787,18

Fonte: Extraído de IBGE (2019).

ANEXO B – Tabela 8251 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade, por grau de dificuldade e tipo de deficiência (II).

Variável - Distribuição percentual das pessoas de 2 anos ou mais de idade (%)		
Tipo de deficiência	Não consegue de modo algum	Tem muita dificuldade
Dificuldade de enxergar	0,1	3,3
Dificuldade de ouvir	0,1	1
Dificuldade de caminhar ou subir degraus	0,7	3,1
Dificuldade para levantar uma garrafa de dois litros de água da cintura até a altura dos olhos	0,8	1,5
Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes ou garrafas	0,5	1
Dificuldade para realizar atividades habituais	0,3	0,9

Fonte: Extraído de IBGE (2019).

ANEXO C – Tabela 9314 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por sexo e tipos de dificuldades funcionais (I).

Variável - Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência (Mil pessoas)			
Tipo de dificuldades funcionais	Total	Homens	Mulheres
Dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato	6.504	2.701	3.803
Dificuldade para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos	2.515	1.283	1.232
Dificuldade para andar ou subir degraus	7.078	2.633	4.445
Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos	4.601	1.554	3.047
Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes	2.833	1.044	1.789
Dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar	5.394	2.215	3.179
Dificuldade para realizar cuidados pessoais	2.400	1.040	1.360

Fonte: Extraído de IBGE (2019).

ANEXO D – Tabela 9314 – Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, por sexo e tipos de dificuldades funcionais (II).

Variável - Percentual de pessoas com 2 anos ou mais de idade com deficiência (%)			
Tipo de dificuldades funcionais	Total	Homens	Mulheres
Dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato	3,1	2,6	3,6
Dificuldade para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos	1,2	1,3	1,2
Dificuldade para andar ou subir degraus	3,4	2,6	4,2
Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos	2,3	1,6	3
Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes	1,4	1,1	1,7
Dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar	2,6	2,2	3
Dificuldade para realizar cuidados pessoais	1,2	1,1	1,3

Fonte: Extraído de IBGE (2019).