

---

## RESISTÊNCIA DO MERCADO DE TRABALHO PARA CONTRATAÇÃO DE PCD

Bianca de Moraes Brito  
Dilceia Vilczak dos Santos  
Sandro de Jesus Correia

### RESENHA

CLEMENTE, Carlos Aparício. SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: edição dos autores, 2015. 136 páginas.

O livro aborda as várias formas de resistências que o mercado de trabalho cria para a contratação de pessoas com deficiência. A sociedade brasileira tem mais de 20 milhões de brasileiros com deficiência e somente 357 mil estão trabalhando com carteira assinada. Esses dados são apenas um reflexo do descaso do mercado de trabalho com as pessoas com deficiência. São inúmeras as “desculpas” que as empresas colocam como empecilhos para a não contratação de Pessoas Com Deficiência (PCD’s), colocando os mesmos como os causadores da sua exclusão do mercado de trabalho.

Na apresentação do trabalho os autores reafirmam seu compromisso com as pessoas com deficiência, apresentando uma base de dados para reflexão do cumprimento da lei de cotas na prática. Na metodologia da pesquisa que foi utilizada diversas fontes de informação, tais como: órgãos oficiais, entidades especializadas, entrevistas com as pessoas com deficiências, oficinas, debates e outras para a construção de um banco de dados sobre o tema. O cenário da inclusão no Brasil que com a ajuda de alguns estudos, contribuem para refletir sobre questões de preconceito cultural, as barreiras presentes no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Os autores analisaram 4 argumentos para o não cumprimento da Lei de Cotas, que são:

- a) um número insuficiente de pessoas com deficiência para atender a lei;
- b) falta de capacitação profissional;
- c) pessoas com deficiência não querem trabalhar porque têm medo de perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC);
- d) restrição de postos de trabalho devido ao risco que representam para as pessoas com deficiência.

Alguns estudos ajudam a refletir sobre a questão do preconceito cultural, e atualmente a escola Senai, localizada em São Paulo, é referência para o atendimento à pessoas com deficiências, trabalhando no desenvolvimento, pesquisa e inovação em equipamentos para inclusão. O Senai também oferece cursos, treinamentos, assessorias e assistência tecnológica, desta forma, assegura capacitação profissional por meio de equipamentos adaptados que podem ser transportados e instalados para atendimento às empresas, instituições e entidades, visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os autores esclarecem pontos que são motivos de dúvidas e interpretações equivocadas sobre a lei de cotas como, por exemplo, quais empresas estão enquadradas nesta obrigatoriedade, qual o número de vagas a serem preenchidas, os conceitos legais e como age a superintendência regional do trabalho de São Paulo nos casos de irregularidade diante de aplicações de multas pelo descumprimento da lei.

Os autores observam que a partir da década de 1990, as empresas no Brasil intensificaram a implementação de programas de responsabilidade social empresarial, por meio de iniciativas em áreas relacionadas com sua atuação no mercado e na sociedade. Entretanto, no que se refere à valorização da diversidade, particularmente na inserção profissional de pessoas com deficiência, estas práticas ainda se encontram em estágios incipientes. A dificuldade de acesso a informações, a insuficiência da legislação vigente, a existência de equívocos enraizados no imaginário popular e empresarial, a incapacidade técnica-operacional daqueles que compõem as empresas para gerir e conviver com as pessoas com deficiência, assim como o alto índice de desemprego entre essas pessoas, são alguns dos fatos que refletem o lento avanço dessas práticas.

Ainda de acordo com os autores é possível chegar ao cálculo do número de trabalhadores que estão fora do mercado de trabalho, devido ao descumprimento da Lei de Cotas, assim como indicar o quanto a economia perde com os recursos que deixam de ser pagos a essas pessoas que não sendo produtivas, se tornam, então, dependentes do estado e excluídas do sistema de consumo. Considerando que as empresas com 100 ou mais empregados têm obrigação legal de manter em seus quadros de 2% a 5% de profissionais com deficiência, é possível afirmar que o descumprimento da lei de cotas desvia mensalmente cerca de R\$ 1,9 bilhões em remunerações que poderiam ser pagas por meio da inclusão. Em um ano este valor pode chegar a R\$ 25 bilhões.

O mercado de trabalho seleciona pessoas com determinadas deficiências e exclui outras, concentrando contratações em dois tipos de deficiência: física e auditiva. Desde 2007, as

peças com deficiência física são mais de 50% daquelas preferencialmente incluídas. As pessoas com deficiência auditiva ficam em torno dos 22% de inclusão. A terceira categoria são os reabilitados, que eram 14%, em 2007, e passaram para 9,5% em 2013. Já as pessoas com deficiência visual aparecem em quarto na ordem de preferência, com um índice crescendo ao longo dos últimos 5 anos, mas nunca tendo chegado a 10% em representatividade dentro do conjunto de pessoas com deficiências contratadas. Sendo que as mulheres com deficiência têm mais dificuldades de participar do mercado formal de trabalho, é o que mostra a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais do Ministério da Economia), ao evidenciar a maior presença masculina entre os trabalhadores com deficiência, comparando-os com o grupo sem deficiência. Há exclusão pela deficiência e pela idade, cerca de 60% dos empregos ficam para aqueles que têm até 39 anos de idade, tenham deficiência ou não.

De acordo com o argumento 1 abordado pelos autores um dos motivos das empresas para não conseguir cumprir o número de cotas é que não existe PCD's o suficiente para cumprir com as vagas destinadas para pessoas com deficiência. E muitas vezes essas desculpas são acolhidas pela justiça. Porém os autores observaram que com pesquisas do início de 2015 ao analisar as vagas oferecidas por 100 empresas, as mesmas escolhiam os tipos de deficiência para preencher as vagas, sendo que: 44,7% das vagas eram destinadas a candidatos com deficiência visual; 32,2% para candidatos com deficiência física; 16,2% para candidatos com deficiência auditiva e as 6,9% restantes para candidatos com eficiência intelectual. O que nos leva a entender é que as empresas esperam que: deficientes visuais precisem enxergar, a maioria dos que tinham deficiência física teriam que se locomover sem cadeiras de rodas ou muletas e a maioria dos candidatos com deficiência auditiva deveria ouvir.

Para o 2 argumento abordado não há pessoas com deficiência com formação adequada e é incompatível com as necessidades do mercado de trabalho. O argumento de falta de qualificação apontado na pesquisa Ethos (2010) não se sustenta pela prática das próprias empresas ao solicitar candidatos ao Sine (Sistema Nacional de Emprego), pois segundo os autores existe uma batalha para que as empresas disponibilizem para o Sine vagas que exigem alto nível de qualificação, seja para candidatos com deficiência ou não. As vagas que são colocadas no mercado para PCD são destinadas a pessoas que possuem baixa escolaridade e o recrutamento é feito com base no tipo de deficiência e não nas habilidades e competências de cada trabalhador. Segundo o IBGE no censo de 2000 pelo menos 2,1 milhões de pessoas com deficiência tinham concluído o ensino médio e 603 mil havia concluído o ensino superior. Já no Censo de 2010 há o registro de 8 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior

concluído, mas apenas 48,6 mil com carteira registrada. E com ensino médio concluído, por um lado, há 7,4 milhões enquanto que apenas 169 mil estão no trabalho formal.

Segundo o 3º argumento abordado no texto, o não atingimento de PCD's no mercado de trabalho deve-se ao fato de que muitos preferem a segurança do benefício BPC ao invés de ingressar no mercado de trabalho sem a garantia de um emprego fixo podendo ter o contrato quebrado, principalmente em situações atuais com o alto desemprego no Brasil, isso faz com que os mesmos acabem optando por não trabalhar e continuar a receber o benefício. O outro fato seria que ao entrar no mercado de trabalho o PCD nunca mais poderia receber o benefício, fato que já não é mais real após mudanças em 2007, com a edição do decreto 6.214, que permitiu que o beneficiário pudesse ingressar no mercado de trabalho e depois retornar ao benefício. Porém os autores contestam que na prática, as empresas dificultam o acesso dos que têm maior escolaridade e ignoram os que estão sem instrução. Ainda segundo os autores, muitos PCD's não sabem que ao ingressar no mercado de trabalho como aprendiz o mesmo não perde o benefício e sim acumula o benefício com o salário de aprendiz, e a falta de divulgação dessas informações são prejudiciais tanto ao mercado como para os próprios PCD's.

Segundo o argumento 4, PCD's não poderiam ser contratados para determinadas vagas pois há risco em algumas atividades, e isso seria um impasse para a contratação de PCD em determinados setores, entre algumas propostas apresentadas por parlamentares para "flexibilizar" a lei de cotas, era proposto não permitir a contratação de pessoas com deficiência em alguns setores, essa proposta vai contra com a lei de cotas que tem como objetivo a inclusão de pessoas com deficiência. Ainda de acordo com Clemente e Shimono (2015, p. 52)

a constituição brasileira de 1988 já previa em seu Artigo 7º, Inciso XXXI, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, isto quer dizer claramente que não pode haver nenhum tipo de restrição para a contratação de pessoas com deficiência. Como para qualquer outra pessoa, o que tem de se observar são as aptidões e a habilitação para o exercício regular da profissão.

O argumento de que PCD's não poderiam ingressar em determinadas áreas é logo anulada com algumas práticas de empresas que realmente dão oportunidade para PCD's nas mais variadas atividades, como por exemplo, a empresa Itaipu, que em 2010 junto ao sindicato reconheceu os direitos das pessoas com deficiência evitando toda discriminação, como também implementou a infraestrutura adequada às necessidades dos mesmos para o deslocamento dentro do local de trabalho.



---

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É indicado a leitura desta obra pois a mesma trás uma visão real e concreta com base em dados reais da verdadeira situação da pessoa com deficiência, e como mesmo com a resistência do mercado muitos querem sim, ingressar no mercado de trabalho desmistificando argumentos criados por parte da sociedade para dificultar ainda mais a inclusão dos mesmos na sociedade.

**Bianca de Moraes Brito**

Estudante de CST em Recursos Humanos - Faculdades da Indústria IEL  
bianca-mb@hotmail.com.br

**Dilceia Vilczak dos Santos**

Estudante de CST em Recursos Humanos - Faculdades da Indústria IEL  
dilceiavilczak@bol.com.br

**Sandro de Jesus Correia**

Estudante de CST em Recursos Humanos - Faculdades da Indústria IEL  
s-correia2010@hotmail.com.br

Recebido em 29/10/2019  
Aprovado em 12/12/2019