

## A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE JACAREÍ E ENTORNO

Luciano Paz de Lira  
Instituto Federal de São Paulo

Maria Lucia Nana Ebisawa Irita  
Instituto Federal de São Paulo

Humberto Silva Campinho  
Instituto Federal de São Paulo

Cidinei Magalhães Sargaço  
Instituto Federal de São Paulo

### Resumo

Neste artigo, focalizam-se os dados relativos à empregabilidade das pessoas com deficiência na região de Jacareí, objetivando identificar marcas da realidade da PcD, quanto à sua inserção no mundo do trabalho. Com base nas contribuições da Estatística Descritiva e Análise de Discurso, foi composto um corpus de dados obtidos através de questionários, subdivididos em três segmentos: Pessoas com Deficiência (PcD), Pessoas sem Deficiência (PsD) e Pessoas em Situação de Gestão (PsG). Ao final foi possível corroborar parcialmente a hipótese relativa à dificuldade das organizações em cumprir a Lei de Cotas e incorporar as PcD ao seu capital intangível.

**Palavras chave:** Pessoa Com Deficiência; Mundo do Trabalho; Jacareí.

## Abstract

In this article, focus on data related to the employability of people with disabilities in the Jacareí region, identifying PcD reality marks, regarding their insertion in the world of work. Based on the contributions of Descriptive Statistics and Discourse Analysis, it was composed of a data set with questionnaires subdivided into three modules: People with Disabilities (PwD), People without Disabilities (PsD) and People in Situation Management (PsG). In the end it was possible to correct the estimate of difficulty in complying with the Quota Law and incorporate as PwD into its intangible capital..

**Keywords:** Disabled Person; World of Work; Jacarei.

## Introdução

A questão da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no Brasil continua sendo, senão o maior, seguramente um dos mais emblemáticos problemas da atualidade que põe em evidência e, ao mesmo tempo, em questão, os próprios princípios da Constituição Federal (1988), especialmente aqueles relativos à “dignidade da pessoa humana”, “à igualdade”, “à isonomia” e “à não discriminação”.

A expressão PcD aqui é entendida no mesmo sentido que lhe dá a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre Direitos das Pessoas com Deficiência: “[...] que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (ONU, 2006).

Como afirma Nogueira (2008, p. 27), a Convenção toma a igualdade na e a não discriminação da PcD como um valor e um fim, do mesmo modo que assume a ideia de que as barreiras sociais podem impedir a participação dessas pessoas em condições de igualdade.

De acordo com o último censo realizado no Brasil, cerca de 23,9% da população possui algum tipo de deficiência, isso corresponde a 45.606.048 pessoas. Desse total, 41,8% tem 65 anos ou mais (IBGE, 2010). Ainda conforme o censo, do total de PcD constatado, 57,3% dos homens e 37,8% das mulheres, com idade a partir dos 10 anos, possuem algum tipo de ocupação (formal ou informal).

Ainda que, em 2018, o IBGE tenha divulgado uma nota técnica recomendando uma

releitura dos dados, inspirada nas orientações do *Grupo de Washington*<sup>1</sup>, puxando para baixo os indicadores, acreditamos que os números continuam sendo expressivos, mesmo porque, a nota técnica subestima a dificuldade de acessibilidade das PcD com deficiência menos severa. Do mesmo modo, é preciso considerar as variáveis que podem interferir no processo de levantamento de dados, capazes de dificultar o acesso das PcD com deficiência severa ou muito grave aos mecanismos de inquirição do IBGE, a despeito de todo esforço no sentido de sanar essas dificuldades. Desse modo, embora reconheçamos a possibilidade de uma relativa variação, para mais ou para menos, desses números, bem como múltiplas possibilidades de leituras dos mesmos, ainda os consideramos válidos e legítimos, como uma referência importante para a construção de uma noção da situação das PcD no Brasil e em nossa região.

Se tomarmos as macrorregiões do Brasil, temos a seguinte distribuição da população PcD, em comparação com a população total: 23,4% no norte; 22,5% no centro-oeste; 22,5% no sul; 26,6% no nordeste e 23,03% no sudeste (BRASIL, 2012, p. 11).

É na região sudeste que encontra-se a parte do Brasil conhecida como Vale do Paraíba e, dentro dela, a Cidade de Jacareí e seus vizinhos, dentre os quais, um dos maiores, São José dos Campos, apresentou um aumento no número de PcD, de 62 mil para 140 mil, entre os dois últimos censos (IBGE, 2010).

A cidade de Jacareí fica a cerca de 82 quilômetros da capital do estado e é margeada ao norte/nordeste por São José dos Campos; a sudeste por Santa Branca, a sudoeste por Guararema, a oeste por Santa Isabel e a Noroeste por Igaratá. De acordo com o censo, o município possui uma população total de 211.214 pessoas, sendo que destas, 53.348 são pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,7% da população total (IBGE, 2010). A população estimada para 2018 era de 231.836 pessoas, o que permite dizer que, uma vez mantida a tendência de crescimento, a população de PcD, em 2019, ultrapassaria os 55 mil.

Estes números são significativos e constituem referenciais importantes para pensar a questão da empregabilidade das PcD, mas é necessário reconhecer que novas pesquisas precisam ser feitas e que ainda há muito o que elucidar acerca da inserção das PcD no mundo do trabalho, como por exemplo: como gestores e organizações de recrutamento compreendem e tratam a empregabilidades dessas pessoas? Como a população em geral percebe a capacidade produtiva deste público? Como as próprias PcD compreendem o cenário da empregabilidade e de sua inserção no mundo do trabalho? Que avanços ou recuos podemos observar nos

---

<sup>1</sup> Grupo criado para promover a cooperação internacional no tocante às estatísticas das pessoas com deficiência. Mais informações, acessar: [https://www.cdc.gov/nchs/data/washington\\_group/recommendations\\_for\\_disability\\_measurement.pdf](https://www.cdc.gov/nchs/data/washington_group/recommendations_for_disability_measurement.pdf).

últimos anos, no tocante a esta questão, especialmente aqui na região em que nos encontramos? Estas são questões fundamentais que ainda carecem de atualização e maior precisão em suas respostas.

É nesse cenário que encontramos as razões para a elaboração e implementação de nossa pesquisa sobre a empregabilidade das PcD em Jacareí e entorno. O presente artigo constitui uma análise parcial dos dados obtidos, cuja complexidade e quantidade das respostas demandarão e possibilitarão muitas outras análises.

O objetivo é identificar algumas marcas da realidade da PcD na região, quanto à sua inserção no mundo do trabalho, bem como a percepção que as próprias PcD e pessoas em geral tem desta realidade.

Os dados analisados aqui foram extraídos de um conjunto de informações maior, composto de 11.261 respostas, adquiridas através da aplicação de questionários semiestruturados a um grupo de amostra constituído de 212 indivíduos. Trata-se da análise de uma pequena parte dos dados obtidos com a pesquisa, que tinha como hipótese que as organizações do município de Jacareí e entorno ainda encontram muitas dificuldades na implantação da Lei de Cotas para PcD e na incorporação dessas ao seu capital intangível.

Partiremos de alguns esclarecimentos sobre o referencial metodológico, para, em seguida, apresentar uma possível interpretação dessa parcela das informações coletadas, a ser corroborada por dados estatísticos que serão exibidos na forma de gráficos e tabelas.

A pretensão, portanto, não é de apresentar as conclusões como definitivas ou excessivamente fechadas, mas como interpretação possível do fenômeno estudado, que pode ser corroborada e enriquecida por outras e novas interpretações, da mesma forma que pretende compor um cenário de estudos, pesquisas e práticas que favoreçam a inclusão das PcD, num sentido idêntico àquele expresso nos princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana, isonomia, igualdade e não discriminação.

## **Sobre a metodologia**

O corpus foi constituído basicamente de dados e informações obtidas através de questionário aplicado ao grupo de amostra, subdividido em três segmentos fundamentais: Pessoas com Deficiência (PcD), Pessoas sem Deficiência (PsD) e Pessoas em Situação de Gestão (PsG). Consideramos que atende às expectativas dessa pesquisa um mínimo de 25 indivíduos por grupo, mas, especialmente no caso das PsD, o número ficou acima de 100. Neste trabalho, optou-se por enfatizar a

quantidade de questões, bem como a complexidade e amplitude do campo de informações a que elas fazem referência, mais do que a quantidade de indivíduos entrevistados. Desse modo, obtivemos 1800 respostas de PcD; 2376 respostas de PsG e 7085 respostas de PsD; perfazendo um total de 11.261 questões respondidas, distribuídas em 36 questionários PcD; 36 PsG e 139 PsD.

Cada questionário foi composto um número de questões específicas: um para PsG [Q1], com 66 questões, sendo que a questão de número 66 consistia na possibilidade de se fazer algum comentário e ou sugestão; um para PsD [Q2], com 51 questões, sendo que a questão 50 era aberta e um para PcD [Q3], com 50 questões, sendo a 50 de caráter aberto. Desse modo, as características dos questionários, além de sua amplitude, estão alinhadas com a natureza da pesquisa que tem um perfil qualiquantitativo, envolvendo tanto análise e interpretação de dados estatísticos quanto a reflexão e análise dos efeitos de sentido, dos discursos e das condições de produção onde tais discursos foram efetivados. Por isso, a presença de um espaço no questionário para comentários e sugestões foi de vital importância.

Procuramos adaptar cada questionário ao perfil presumido de cada grupo a ser entrevistado, de tal modo que as questões pudessem ser agrupadas da seguinte forma:

- a. Informações de natureza social:
- b. Informações de natureza comportamental
- c. Informações de natureza profissional
- d. Percepção quanto a questão da PcD no mundo do trabalho

Uma vez que o recorte feito remete à percepção dos entrevistados no tocante à relação entre PcD e mundo do trabalho, será dada ênfase aos dados coletados nas questões de 36 a 65.

Do ponto de vista quantitativo, as variáveis abordadas em cada questão foram tomadas em suas características mensuráveis, com um recorte que vai da escala nominal à intervalar e de razão.

### ***Aspectos metodológicos no trato com os dados quantitativos***

Uma vez que nosso estudo recorre a uma amostragem não probabilística, um

importante recurso metodológico para coleta, organização, descrição, análise e interpretação dos dados coletados será a Estatística Descritiva.

De acordo com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a Estatística Descritiva consiste em:

parte da Matemática Aplicada que fornece método para a coleta, organização, descrição, análise e interpretação de dados e para utilização dos mesmos para a tomada de decisões [...] portanto, é uma ciência que se dedica à coleta, análise e interpretação de dados, preocupando-se com os métodos de coleta, organização, síntese, apresentação e interpretação dos dados, assim como em tirar conclusões sobre as características das fontes donde estes foram retirados para melhor compreender as situações analisadas.” (ENAP, 2015, p. 4)

A Estatística Descritiva será, portanto, uma das bases de nosso aporte metodológico, que permitirá fazer inferências e produzir assertivas sobre o elemento que estamos estudando.

Conforme aponta Morais (2010), inferir estatisticamente consiste no processo que permite concluir acerca das variáveis estudadas, usando informações de uma amostra. Neste sentido, é fundamental o cuidado na utilização dos dados da amostra para concluir elementos característicos de todo universo pesquisado, isto é, o cuidado no momento da generalização das informações obtidas a partir dos grupos de amostra. Considerando a natureza pluridimensional das variáveis analisadas em nossa pesquisa, esse cuidado se faz ainda mais necessário.

Nessa perspectiva, e considerando que nosso trabalho envolve tanto variáveis quantitativas quanto qualitativas, serão estabelecidas relações em que as classes das variáveis se apresentarão como dicotômicas ou politômicas, a depender dos vínculos possíveis de serem estabelecidos entre os dados numéricos e os efeitos de sentido ou significações que são materializados em determinados discursos e determinadas condições de produção desses discursos.

Os dados estatísticos cumprirão uma função de suporte e sustentação das inferências e assertivas acerca das condições de produção de determinados enunciados, bem como dos efeitos de sentido a eles relacionados, que sustentam um discurso e um conjunto de significações sobre a PcD e sua inserção no mundo do trabalho. Portanto, os dados não serão tomados de um modo exclusivamente matemático/estatístico, mas comporão um corpus misto que possibilitará estabelecer conexões e relações que vão além da análise estatística e referenciam-se também

na Análise de Discurso (AD).

### ***Aspectos metodológicos no trato com os dados qualitativos***

Como indica Morais (2010), para a Estatística Descritiva, os valores possíveis de uma variável qualitativa são qualidades ou símbolos, cuja relação só tem valor em termos de igualdade e desigualdade. De modo que a capacidade de extrapolação da análise desse tipo de variável, tendo como ponto de partida apenas o campo da Estatística Descritiva é limitado e pode impedir um leque maior de correlação e inferências, capaz de dar conta, senão de todo, pelo menos de grande parte das condições de produção de um discurso e dos efeitos de sentido a ele relacionados, predominantes em um determinado contexto socio-histórico.

Como o nosso objetivo é trazer à tona aspectos da realidade concreta das PcD em sua relação com o mundo do trabalho, identificando obstáculos e possibilidades, sejam elas de natureza econômico-material ou social-ideológicas, através da constatação de como se encontra e como é percebida a realidade das PcD em Jacareí e entorno, julgamos oportuno transpor um pouco os limites da Estatística Descritiva e recorrer também a elementos metodológicos de uma área que lida de modo especial com os ditos e os não ditos que se manifestam através dos enunciados que sustentam discursos e práticas acerca da empregabilidade das PcD, a Análise de Discurso.

Segundo Michel Pêcheux, a AD:

Supõe somente que, através das descrições regulares de montagens discursivas, se possa detectar os momentos de interpretações enquanto atos que surgem como tomada de posição, reconhecidas como tais, isto é, com efeitos de identificação assumidos e não negados. (PÊCHEUX, 1990 [1983], p. 57)

Esses efeitos de identificação, dos quais fala Pêcheux na citação acima, implicam em uma tomada de posição, em assumir, no fio do discurso, uma posição interpretativa, a partir de uma forma-sujeito determinada. Mas eles nem sempre são evidentes por si só. Muitas vezes é necessário “fazer os textos rangerem”, no sentido indicado por Possenti (2014, p. 396), em um processo de análise em que descrição e interpretação se inter-relacionam e se interpenetram, sem necessariamente se confundirem.

AD portanto, consiste em um “dispositivo teórico de interpretação que expõe o olhar leitor à opacidade do texto” (ORLANDI, 2016, p. 170). Isso significa reconhecer que o sujeito, a linguagem e os sentidos inscrevem-se no mundo que é simbólico, mas também material e histórico.

Como diz Orlandi:

Temos assim a interpretação no nível do analista sendo trabalhada por um dispositivo teórico que permite que ele leve em conta – e não atravesse simplesmente – a materialidade do discurso. Esse dispositivo visa deslocar o olhar leitor do atravessamento pela ideologia (em que os sentidos aparecem como já-lá na transparência da linguagem) para a posição de analista: não onipotente, mas deslocada em que o efeito da exterioridade, o da alteridade do sentido, sua determinação histórica, seja tomado em conta. Isso redundaria em que esta forma de análise visa não interpretar o texto mas compreender como ele produz sentidos. (ORLANDI, 2016, p. 170)

Assim, se, por um lado, temos na Estatística Descritiva uma importante ferramenta de coleta, organização e descrição dos dados, por outro, teremos na AD um instrumento fundamental para análise e interpretação desses dados, levando em conta as inferências possíveis e a correlação que tais dados estabelecem com os sentidos e significados associados aos dizeres relativos às PcD em sua conexão com o universo do trabalho.

Ao identificarmos dados representativos da realidade concreta, expressos através de gráficos e tabelas, o fazemos de modo a inscrevê-los em um universo de sentidos que se interligam de algum modo e que se manifestam de diferentes formas nos dizeres e nas práticas aqui identificadas.

## **O que os dados revelam**

Como mencionado anteriormente, a interpretação e análise que segue tem como base informações que compõem um conjunto ainda maior, coletadas a partir da aplicação de questionários semiestruturados online. Foram feitos recortes que procuram demonstrar tanto a percepção das PsD, que representam o público mais geral, quanto a percepção de quem ocupa uma posição de gestão (PsG), além de

expressar também a percepção específica de um rupo de PcD. O intuito não é conceber universos estanques, mas identificar os contrastes, as semelhanças e dessemelhanças, os vínculos e as rupturas, na medida essas percepções possam se sobrepôr, se misturar ou se antagonizar. Para isso foram selecionadas questões específicas de cada questionário que permitam o batimento entre descrição e interpretação no trato com as informações coletadas.

## **Caracterização geral grupo de amostra**

**Tabela 1 – Características gerais do grupo de amostra total**

<b>Características</b>		<b>PcD (%)</b>	<b>PsD (%)</b>	<b>PsG (%)</b>	<b>(%) do total</b>
<b>Quanto ao gênero</b>	Homens	41,6	39,5	47,2	41,2
	Mulheres	58,3	58,9	52,7	57,8
	Transgênero	-	2,7	-	0,4
	Não respondeu	-	2,7	-	0,4
<b>Quanto à idade</b>	De 18 a 30 anos	8,3	53,9	5,5	42,6
	De 31 a 40 anos	33,3	15,8	36,1	21,8
	De 41 a 50 anos	41,6	11,5	36,1	20,8
	De 51 a 60 anos	8,3	8,6	8,3	5,2
	Acima de 60 anos	-	2,1	8,3	2,8
	Não respondeu	8,3	6,4	5,5	6,6
<b>Quanto à renda</b>	Até 1 salário mínimo	2,7	24,4	5,5	17,5
	De 1 a 2 salários mínimos	13,8	-	5,5	3,3
	De 2 a 3 salários mínimos	16,6	28,0	8,3	22,7

	De 3 a 4 salários mínimos	22,2	9,3	8,3	11,3
	De 4 a 5 salários mínimos	16,6	4,3	8,3	7,1
	Mais de 5 salários mínimos	27,7	22,3	41,6	26,5
	Não responderam	-	19,4	-	12,7
<b>Quanto à escolaridade</b>	Fundamental incompleto	2,7	-	-	0,4
	Ensino Médio incompleto	-	2,8	-	1,8
	Ensino médio completo	2,7	20,1	-	13,7
	Superior incompleto	38,8	38,8	5,5	28,4
	Superior completo	36,1	15,1	27,7	20,8
	Especialização	11,1	15,8	38,8	23,6
	Mestrado	5,5	4,3	22,2	7,5
	Doutorado	2,7	2,1	5,5	2,8
<b>Quanto ao estado civil</b>	Casado(a)	52,7	35,2	63,8	43,1
	Solteiro(a)	36,1	58,2	19,4	47,8
	Separado(a)	2,7	0,7	-	0,9
	Divorciado(a)	5,5	2,1	-	2,3
	Enrolado(a)	-	0,7	-	0,4
	Não respondeu	2,7	0,7	16,6	3,7

Fonte: GPMGISH, 2018

Como é possível observar na tabela 1, há uma presença maior, no grupo de amostra geral, de mulheres (57,8%), enquanto os homens representam 41,2%, o que está bastante próximo das estimativas do IBGE para a população geral do município, em 2017, que corresponderia a 51,19% e 48,8% respectivamente.

Quanto à faixa etária, no grupo de amostra geral, grande parte são jovens entre 18 e 30 anos (42,6%); solteiros(as) (47,8%); pessoas que cursaram ou estão cursando o ensino superior (49%) e que recebem mais de 5 salários mínimos.

Do total do grupo de amostra, o subgrupo PcD corresponde a 17%. Nesse subgrupo, as mulheres também predominam (58,3%), mas quanto à faixa etária, há uma variação em relação ao grupo total, 41,6% possui entre 41 e 50 anos, e 33,3% tem idade entre 31 e 40 anos.

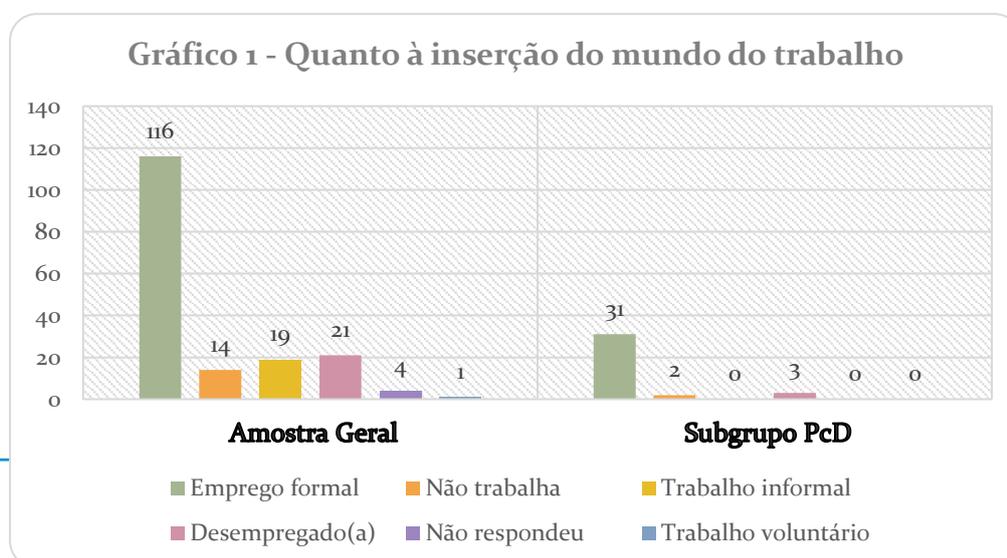
Outra distinção possível de verificar na tabela 1, tomando em separado o subgrupo PcD, é com relação ao estado civil: 52,7% são pessoas casadas; enquanto no grupo geral predominam os(as) solteiros(as): 47,8% contra 43,1% dos(as) casados(as).

No tocante a renda, lavando-se em conta o Critério de Classificação Econômica Brasil 2015 (CCB 2015), da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP), que estabelece oito possíveis classificações socioeconômicas: A1, A2, B1, B2, C1, C2, D e E; para classificar os estratos sociais brasileiros, associado aos critérios do IBGE, e levando-se em conta o salário mínimo da época da aplicação dos questionários, R\$937,00 (D.O.U., 30/12/2016) e R\$954,00 (D. O. U., 29/12/17), respectivamente, podemos dizer que o nosso grupo de amostra, no geral, era composto 30,2% das classes C e B; 40,9 da classe D; e 20,6 da classe E.

Quanto ao subgrupo PcD, a maior parte concentra-se nas classes C e B, 44%; enquanto 38% compõe a classe D e 16,6% a classe E. Ou seja, quando tomamos em separado o subgrupo PcD, percebemos um pequeno contraste em relação ao grupo total, tendo em vista que nesse último predominam as pessoas das classes D e E, 61,5%; já no subgrupo PcD, esses dois estratos correspondem a 54,6%. Mas, tanto no grupo geral quanto no subgrupo, os estratos D e E são predominantes.

## Caracterização quanto à inserção no mundo do trabalho

Fonte:



O gráfico indica claramente que a maioria das pessoas que responderam os questionários possuía, na ocasião da aplicação, um emprego formal. Apenas 11% afirmou estar desempregado(a) e 9% que trabalhava informalmente. Entre as variáveis intrínsecas que podem justificar a presença de um número maior de pessoas com emprego formal, está no enfoque dado pela pesquisa ao mundo do trabalho e a relação das pessoas com o mesmo, bem como a metodologia para contatar as pessoas para responderem os questionários que priorizou a comunicação interinstitucional e a realização de eventos com temáticas específicas, voltadas para a questão do trabalho e do emprego.

No grupo geral, 69,6% das pessoas estavam empregadas, na época em que responderam aos questionários. Já, se tomarmos apenas o subgrupo PcD, 86,1% tinha emprego formal. De acordo com o Censo 2010, a proporção da população ocupada em relação à população geral no município era de apenas 23,1%. Os dados da Relação Anual de Informação Social (RAIS, 2017), 53.713 pessoas estavam empregadas, no setor formal, em 2017, o que corresponde a 22,9% da população geral. De tal modo que o perfil de nosso grupo de amostra indica uma grande diferença quanto a essa proporção.

Importante destacar uma sutil, mas significativa distinção entre as pessoas que afirmaram estar “desempregadas” [11%] e aquelas que indicaram que “não trabalham” [8%]. Entendemos o “não trabalhar” como uma opção, são pessoas que não têm ou não procuram emprego formal, e decidiram desenvolver suas atividades no ambiente doméstico ou de maneira informal. Já as pessoas desempregadas não optaram por esta condição e estão em busca de um emprego.

### ***Pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência: alguns contrastes***

Os dados anteriores dão indicações, entre outras, de duas coisas: 1 - a pesquisa teve mais acesso à pessoas com emprego formal e 2 – esse fato permite explorar com maior segurança a percepção, a partir de dentro das organizações, sobre como quem já está empregado percebe a questão da empregabilidade das PcD.

No subgrupo das PcD, que representa 17% do total de pessoas que responderam os questionários, foi constatada uma dificuldade maior para que elas tivessem acesso e respondessem às perguntas. Embora tenham sido elaborados questionários

específicos e tenha-se dado uma atenção especial ao processo de aplicação para esse subgrupo, a acessibilidade continuou sendo uma barreira significativa. Mesmo assim, foi possível coletar dados que permitem algumas inferências.

**A percepção quanto à capacidade das PcD**

No tocante à percepção da capacidade das PcD, no subgrupo PsG, a maioria, 63%, concorda que as PcD tem condições de exercer as mesmas atividades que executam e 8,2% discorda. Já no subgrupo PsD, 71,8% concorda fortemente, muito ou pouco que elas podem exercer a mesma função, contra 22,9% dos que discordam fortemente, muito ou pouco.

Sobre a qualidade do trabalho executado, no subgrupo PsG, 13,8% acha que as PcD desempenham trabalho de baixa produtividade, enquanto 83,2% discorda. No subgrupo PsD, as respostas a essa questão também indicam uma maioria que discorda, isto é, que não considera a produtividade das PcD inferior a das pessoas sem deficiência, sendo que destes, 44,4% discorda fortemente e apenas 13,8% acha que a produtividade das PcD é baixa, conforme indicado nas tabelas 2 e 3.

**Tabela 2 – Percepção relativa à produtividade das PcD**

Afirmação	Intensidade da resposta	Subgrupo (%)	
		PsG	PsD
<b>As PcD desempenham trabalho de baixa produtividade.</b>	Concordo fortemente	2,7	-
	Concordo muito	-	5,2
	Concordo pouco	11,1	6,4
	Discordo fortemente	44,4	40,2
	Discordo muito	19,4	36,6
	Discordo pouco	19,4	11,5
	Não respondeu	2,7	4,3

Fonte: GPMGISH, 2018

**Tabela 3 – Percepção relativa à capacidade das PcD**

Afirmação	Intensidade da resposta	Subgrupo (%)	
		PsG	PsD
As PcD possuem condições de exercer a mesma atividade que você.	Concordo fortemente	36,0	19,4
	Concordo muito	27,0	21,5
	Concordo pouco	25,0	30,9
	Discordo fortemente	-	5,0
	Discordo muito	2,7	5,0
	Discordo pouco	5,5	12,9
	Não respondeu	2,7	2,8

Fonte: GPMGISH, 2018

Percebe-se que a avaliação positiva quanto à capacidade das PcD se repete nas duas tabelas, mesmo que na tabela número 2 tenha aparecido uma variação significativa da intensidade, uma vez que no subgrupo PsD, a maioria, 30,9%, concorda pouco, enquanto no subgrupo PsG a maioria, 36%, concorda fortemente.

No subgrupo PcD, 86,1% possuía um emprego formal na ocasião da pesquisa e 85,9% considera que executa tarefas de acordo com suas habilidades e capacidade, desse modo, é possível inferir que, do ponto de vista da percepção expressa pelo grupo de amostra, não é a capacidade ou o nível de produtividade das PcD que representariam o maior problema no tocante à sua empregabilidade. Isso não significa que não existem problemas, mas o que está sendo apresentado aqui é a percepção das pessoas, materializadas nas respostas dadas aos questionários, e, conforme essa percepção, a indicação de problemas mais significativos aparece por ocasião de outros fatores, mais relacionados às condições institucionais captação, recrutamento, seleção e manutenção dos profissionais PcD nas organizações, como podemos observar na tabelas 4:

**Tabela 4 – Capacidade das organizações para receber PcD**

Afirmação	Intensidade da	Subgrupo (%)
-----------	----------------	--------------

	resposta	PsG	PsD	PcD
<b>As organizações estão preparadas para receber PcD.</b>	Concordo fortemente	-	-	2,7
	Concordo muito	8,3	10,7	-
	Concordo pouco	22,2	25,1	36,1
	Discordo fortemente	13,8	10,7	13,8
	Discordo muito	38,8	22,1	25,0
	Discordo pouco	13,8	28,05	19,4
	Não respondeu	2,7	2,8	2,7

Fonte: GPMGISH, 2018

A maioria das respostas, 61,4%, discorda da afirmação, isto é, não acredita que as organizações estão preparadas para receber PcD, sendo que destes, 37,3% discorda muito ou fortemente contra 35,4 que concordam, dos quais, 26,5% concorda pouco. Entre os que discordam, o subgrupo PsG apresentou o maior índice de discordância com alta intensidade. Este dado, associado ao fato de que a maioria dos grupo de amostra geral é constituída por pessoas com emprego regular, permite dizer que essa percepção se dá a partir do ambiente interno das organizações e por pessoas que conhecem esse ambiente, inclusive no que diz respeito aos processos de recrutamento e seleção.

Ainda assim, alguns dados indicam que falta capacitação por parte dos recrutadores e adaptação ou acessibilidade por parte da organização. Entre os gestores, 61% deu indicação de que a instituição não possui emprego abrigado nem tecnologia assistiva; 74,9% indicou que não tem capacitação para receber e lidar com PcD, mesmo que uma maioria, 61%, perceba que a organização tem um plano de contratação de PcD. Isto é, embora as organizações pretendam contratar PcD, não há grande mobilização no sentido de adaptar o espaço ou capacitar os profissionais para lidar com esse público.

### **A percepção quanto à Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas**

Em 1991, a Lei 8.213, em seu artigo 93, estabeleceu que organizações com 100 ou mais empregados preencham uma parte de seus cargos com PcD, conforme segue:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de 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%.

(BRASIL, 1991)

A Lei de Cotas representa um importante marco para o desenvolvimento de políticas públicas e abordagens institucionais no tocante à questão à inserção das PcD no mundo do trabalho, o que ensejou a apresentação de algumas questões para aferir como é percebida a referida lei. Na tabela 5 são apresentados alguns dados neste sentido:

**Tabela 5 – Percepção quanto à Lei de Cotas**

Afirmação	Intensidade da resposta	Subgrupo (%)		
		PsG	PsD	PcD
<b>Deve existir Lei de Cotas.</b>	Concordo fortemente	30,5	33,8	63,8
	Concordo muito	41,6	34,5	19,4
	Concordo pouco	16,6	14,3	8,3
	Discordo fortemente	5,5	1,4	2,7
	Discordo muito	-	5,4	-
	Discordo pouco	2,7	7,1	-
	Não respondeu	2,7	2,8	5,5

Fonte: GPMGISH, 2018

Diante da questão se deve ou não existir lei de cotas, a maioria absoluta das

respostas está de acordo, 81,5% do grupo geral, sendo 88,7% no subgrupo PSG; 82,6% no subgrupo PsD e 91,5% no subgrupo PcD. Destes, 71,4% concorda muito ou fortemente e apenas 11,2% discorda.

Isso denota que, apesar de toda dificuldade para implantação e da constatação de um relativo distanciamento entre o que diz a lei e o que é realizado na prática, as pessoas continuam defendendo a importância da mesma.

Embora tenha sido promulgada em 1991, apenas em 2007 o Ministério do Trabalho tornou obrigatório que as empresas com mais de 100 funcionários informassem sobre a presença ou não de PcD, o que aponta para a indulgência do Estado e para as dificuldades que a lei encontra na sua aplicação, conforme indica Clemente (2015, p. 57). De acordo com esse pesquisador, a partir de dados coletados junto ao Ministério do Trabalho, através da Relação Anual de Informação Social (RAIS), em 2013, deveriam estar disponibilizadas 294.905 vagas, em todo Estado de São Paulo, para PcD, das quais estavam preenchidas apenas 86.356, isto é, 29,3% (CLEMENTE, 2015, p. 61).

Ainda de acordo com os dados do RAIS, é possível estimar, considerando o número de organizações e a quantidade de empregados, que em 2017, em todo o território nacional, deveriam estar disponíveis 75.198<sup>2</sup> vagas para PcD, no entanto apenas 22.818 delas estavam preenchidas, ou seja, 30,3% das vagas.

Seja como for, esta percepção positiva da lei é sinal do reconhecimento de que a ação do Estado é possível e necessária, e representa um avanço frente a argumentos simplistas e preconceituosos que tentam subestimar a importância da Lei de Cotas e apresentá-la como algo desnecessário ou que atrapalha o desempenho das empresas. Mesmo entre as respostas dadas aos questionários da pesquisa, no espaço para comentários e sugestões, surgiram afirmações do tipo:

**PsD 107** - Revisão do critério de cotas, pois algumas funções que entram no cálculo são difíceis de receberem deficientes [...]; **PsG 17**- Sou favorável, mas o critérios deveriam ser revistos, uma vez que muitas funções possuem dificuldades para a inclusão [...]; **PsG 36** - Realmente a falta de capacitação e os incentivos do governo inviabilizam um pouco o aumento da e contratações de pessoas com deficiência no mercado de trabalho [...].

<sup>2</sup> Esta é uma estimativa modesta, considerando que o RAIS aponta que existem 30.377 empresas que tem entre 100 e 249 funcionários; 11.057 que tem entre 250 e 499 funcionários; 5.498 estabelecimentos que possuem entre 500 e 999 funcionários e 4.007 com 1000 ou mais funcionários. (RAIS, 2017)

Conforme indica Clemente (2015, p. 85), esta questão da capacidade, bem como da escolarização das PcD nas argumentações processuais relacionadas à Lei de Cotas está em descompasso com a realidade:

A imagem “plantada” no judiciário é de que as pessoas com deficiência são tão despreparadas e mal escolarizadas, que passam a ser um “peso” para as empresas que as contratam. E muitos julgadores demonstram colaborar com esta tese, por desconhecimento ou omissão. [...] Esta linha de argumentação sempre é adotada por empresas, independentemente o ramo de atividade, quer seja construção civil, limpeza e conservação, geração de energia, telecomunicações, ou outras. (CLEMENTE, 2015, p. 85)

Segundo o autor, esse tipo de argumento não se sustenta quando observamos, por exemplo, o tipo de solicitação de candidatos que as empresas encaminham ao Sistema Nacional de Emprego (SINE): a maioria absoluta das vagas solicitadas é de baixa escolaridade. Além disso, o IBGE, no senso 2010, aponta que 10,2 milhões de PcD tinham ensino médio e superior completo.

Também em nosso grupo de amostra, como é possível observar na tabela 1, considerado apenas o subgrupo PcD, 94,2% das respostas indicaram um elevado grau de escolaridade, sendo que 38,8% possuía o ensino médio completo, 47,2% o curso superior e 5,5% o curso de mestrado.

Da mesma forma, a maioria absoluta do nosso grupo de amostra não percebe a questão da capacitação da PcD como o principal obstáculo para a sua inclusão no mundo do trabalho, como indicado nos dados das tabelas 2 e 3.

Podemos perceber que a Lei de Cotas e sua aplicação demanda ainda muita reflexão e estudo, mas as pessoas, especialmente as mais interessadas, estão aos poucos compreendendo a sua relevância para esse processo que é, ao mesmo tempo, amplo, complexo e urgente.

## **Considerações Finais**

Ao iniciar um estudo sobre a questão da empregabilidade da PcD e sua inserção no mundo do trabalho, como dimensão fundamental para a efetiva inclusão destas pessoas na sociedade, inevitavelmente nos deparamos com o batimento entre o que é ideal, no tocante às políticas públicas, o que prescreve a lei e o que realmente

acontece.

Do mesmo modo, a relação entre o que supúnhamos no início da pesquisa, que as organizações do município de Jacareí e entorno ainda encontram muitas dificuldades na implantação da Lei de Cotas para PcD e na incorporação delas ao seu capital intangível, e o que revelam os dados não são necessariamente coincidentes.

No decorrer de nossa análise, alguns dados nos surpreenderem positivamente, como por exemplo, a quantidade de pessoas com emprego formal em nosso grupo de amostra e a percepção positiva quanto à capacidade das PcD, de modo que consideramos que nossa hipótese foi parcialmente corroborada, na medida em que a região onde se encontra o município de Jacareí e seus vizinhos ainda está sujeita à dificuldades estruturais, que se apresentam também em todo o território nacional, expressas, por exemplo, na diferença entre as vagas que deveriam estar sendo ocupadas pelas PcD nas organizações e as que realmente estão sendo preenchidas. Do mesmo modo, se, por um lado, as pessoas reconhecem a Lei de Cotas como positiva e necessária, por outro, há aqueles que têm dúvidas ou acham que ela deve ser revista.

A maneira como se articulam ou não o ideal, o real e o legal estabelece, como uma de suas facetas, a relação complicada entre os argumentos geralmente usados pelas organizações de que não encontram pessoas capacitadas para preencher as vagas e a percepção, expressa em nossa pesquisa, de que as pessoas são capazes, as organizações é que não estão preparadas pra acolher as PcD. Sobretudo entre os gestores há essa percepção: 52,6% deste subgrupo está convicto disso.

O reconhecimento da amplitude e complexidade na forma e no conteúdo dessas questões e de que há aspectos das mesmas que as vezes coincidem, as vezes divergem ou se embaralham, dificultando sua compreensão, é condição para toda pesquisa que se propõe a enfrentar um desafio dessa natureza. Mas, sabemos dos limites deste nosso trabalho, que, desde o princípio, foi modesto em suas pretensões, mas consideramos que toda iniciativa no sentido de contribuir para superar a marginalização histórica a que estão submetidas as PcD tem o seu valor.

Da mesma forma, lembramos que o presente artigo é apenas mais um passo, que procura dar a sua contribuição no desnudamento e maior domínio da questão da inclusão a partir da inserção das pessoas no mercado de trabalho. Consiste em uma reflexão inicial, realizada a partir de um conjunto de dados e informações bem mais amplos do que aqueles que foram apresentados aqui e que certamente ensejarão novas análises.

## Referências

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 02/03/2019.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988). Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p

\_\_\_\_\_. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991** - dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência... Brasília, DF: Congresso Nacional, 1991.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO do Trabalho. **Relação anual de Informação Social (RAIS)**, 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/rais>>. Acesso em 23/07/19.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Lei de cotas para trabalho de pessoas com deficiência: análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento**. 2015. 129 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) – Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. São Paulo, 2015. Disponível em: <[http://www.ecidadania.org.br/media/TCC\\_Carlos\\_A\\_Clemente\\_08\\_06\\_15.pdf](http://www.ecidadania.org.br/media/TCC_Carlos_A_Clemente_08_06_15.pdf)>. Acesso em: 23/07/19.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Informações econômicas e da indústria de transformação**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Luciano/Downloads/file-20190116165330-drjacarei.pdf>>. Acesso em 06/09/19.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Censo 2010**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/jacarei/panorama>>. Acesso em 02/03/2019.

\_\_\_\_\_. **Censo Demográfico 2010 - Nota técnica 01/2018**: Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Disponível em:

<[file:///C:/Users/Luciano/Downloads/snipc\\_nota\\_tecnica\\_2018\\_01\\_20180321.pdf](file:///C:/Users/Luciano/Downloads/snipc_nota_tecnica_2018_01_20180321.pdf)>.

Acesso em 02/03/2019.

BB INTEGRA. **Jacareí: deficiências permanentes por grau de dificuldades**.

Disponível em: <<http://www.bbintegra.com.br/integra/eixos/saude/pessoas-com-deficiencia/352440>>. Acesso em 02/03/2019.

NOGUEIRA, Geraldo. Artigo 1: propósito. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Orgs.). **A convenção sobre direitos da pessoa com deficiência comentada**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2008, p. 26-28.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre o direito das pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://www.fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/convencao-da-onu-sobre-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em 06/09/19.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Discurso em análise**: sujeito sentido e ideologia. 3.<sup>a</sup> ed. Campinas: Pontes Editores, 2016.

RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Orgs.). **A convenção sobre direitos da pessoa com deficiência comentada**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2008.