



SUMÁRIO EXECUTIVO

**EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO DISTRITO FEDERAL**



Introdução

Este sumário executivo apresenta os resultados da pesquisa sobre Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Distrito Federal. O estudo teve por objetivo identificar as principais dificuldades vividas por pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho. De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146 de 2015), as barreiras existentes às pessoas com PcD são de natureza urbanística, arquitetônica, de transportes, comunicacionais e de informação, atitudinais e tecnológicas, isto é, impedimentos de longo prazo que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade, em condições de igualdade com os demais indivíduos

A pesquisa mostra que as dificuldades enfrentadas no acesso ao mercado de trabalho estão relacionadas, especialmente, com a baixa oferta de vagas para PcD, inclusão durante o processo seletivo para uma empresa, além de barreiras atitudinais, que se configuram em comportamentos ou atitudes preconceituosas, intencionais ou não. O estudo possibilitou ainda, a aferição da percepção dos empregadores sobre a contratação de PcD.

Metodologia

1. De natureza qualitativa, o estudo realizou dezesseis entrevistas distribuídas igualmente entre pessoas com deficiência e representantes de empresas locais;
2. A amostra possui oito pessoas com deficiência; oito com empresas de diferentes portes e três com representantes do Governo do Distrito Federal: um da Secretaria de Trabalho, um da Secretaria da Pessoa com Deficiência e um da Secretaria de Estado de Educação;
3. A seleção das empresas se deu de forma aleatória utilizando os registros da Base Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018;
4. Em atendimento ao protocolo sanitário vigente na execução da pesquisa, em 2021, as entrevistas com PcD foram realizadas pessoalmente em locais escolhidos por elas e as demais em meio virtual;

A categorização e análise das entrevistas seguiu cinco grandes eixos:

- Pessoas com deficiência: perfil, educação e empregabilidade;
- Acessibilidade e empregabilidade;
- Acessibilidade e acolhimento no mercado de trabalho;
- Dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho;
- Dificuldades enfrentadas pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A categorização e análise das entrevistas seguiu cinco grandes eixos:

As empresas selecionadas para participar da pesquisa resultaram de um sorteio em uma plataforma online. Foram realizados 118 sorteios entre empresas que cumprem e não cumprem a cota e o porte. Como esperado houve maior receptividade para participar da pesquisa as empresas que cumprem a cota. O perfil das empresas contatadas está disposta no quadro 01:

Quadro 01 – Perfil de atuação das empresas sorteadas		
Porte	Nº empregados	Área de Atuação
Porte I	200	Educação
Porte II	247	Telecomunicação
Porte III	700	Garantia de direitos de pessoas com deficiência
Porte IV	1307	Serviços domésticos

Principais Resultados

EIXO 1 – Pessoas com Deficiência: perfil, educação e empregabilidade

Este eixo está dividido em três subtópicos: pessoas com deficiência; empresas e representantes governamentais. O primeiro aborda o perfil das pessoas com deficiência e suas percepções sobre a vida escolar e a relação entre educação e empregabilidade. O segundo mostra a percepção das empresas sobre educação e empregabilidade das pessoas com deficiência. Por fim, o terceiro traz o relato dos representantes governamentais a respeito da educação de pessoas com deficiência.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
PERFIL	A maioria possui deficiência visual, sendo três congênitas e três adquiridas. Uma das entrevistadas possui deficiência física adquirida e uma possui deficiência auditiva adquirida. A faixa etária varia entre 27 e 41 anos. Foram racialmente autodeclarados como brancos, pardos, preto e indígena. Cinco são do sexo masculino e três do sexo feminino. À época da entrevista todos/as estavam empregados/as;
VIDA ESCOLAR	Quatro dos entrevistados possuem ensino superior; três estão cursando e um possui nível técnico. Em relação às escolas, os relatos apontam para a falta de acessibilidade comunicacional, atitudinal e arquitetônica nas instituições e falta de capacitação dos docentes em relação à didática de ensino para pessoas com deficiência. Os relatos apontam ainda para a inexistência de uma cultura de educação inclusiva nas escolas, prejudicando o processo de aprendizagem do aluno com deficiência.
PERCEPÇÕES SOBRE O IMPACTO DA EDUCAÇÃO PARA A EMPREGABILIDADE	Na visão dessas pessoas, as empresas não valorizam suas qualificações. Essa desvalorização é acompanhada do descrédito e também de preferências das empresas em relação à capacidade das PcDs e pode ser verificada nas falas a seguir: <i>"(...) o chefe lá não me passava demanda nenhuma" (entrevistado 5). "Se pegar um currículo meu e o currículo de outra pessoa (...) eles vão contratar a pessoa com visão, só pelo fato da visão, não é pelo fato do conhecimento" (Entrevistado 4); " (...) ele [o empregador] vai preferir contratar uma pessoa que tenha uma deficiência mais leve pra ele não ter que gastar com isso (...)" (Entrevistada 6).</i>
EMPRESAS	
PERFIL	Para as entrevistas, foram selecionadas empresas de portes distintos e do segmento de telecomunicações; segurança; educação; financeira e consultora de faturamento médico.
EDUCAÇÃO E EMPREGABILIDADE	Os representantes das empresas entrevistadas alegaram que a baixa escolaridade das pessoas com deficiência dificulta o acesso delas ao mercado de trabalho, fornecendo ao mercado perfis que são vinculados à pouca exigência de qualificação. As PcD são alocadas, principalmente, em funções como porteiro, auxiliar de serviços gerais e serviço de vigilância.
REPRESENTANTES GOVERNAMENTAIS	
PERFIL	Foram entrevistados representantes da Secretaria do Trabalho, Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD) e da Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN), ligada à Secretaria de Estado de Educação.
EDUCAÇÃO E EMPREGABILIDADE	Em todas as secretarias, constatou-se a presença de pessoas com deficiência nos quadros funcionais. Ainda que a legislação estabeleça a reserva de vagas em concurso público, o representante da Secretaria de Trabalho afirmou que a qualificação profissional das PcD é insuficiente para atender às demandas do mercado de trabalho. Afirmou também desconhecer a existência de pessoas com deficiência ocupando cargos como servidores públicos no órgão: <i>"(...) concursado eu não conheço nenhum." "a maior parte das vagas é na parte de limpeza".</i>

EIXO 2 – Acessibilidade e empregabilidade

Este eixo está dividido em três subtópicos: pessoas com deficiência; empresas e representantes governamentais. O primeiro aborda a percepção das pessoas com deficiência em relação à lei de cotas para PcD no mercado de trabalho. O segundo mostra a percepção das empresas sobre a lei de cotas. Por fim, o terceiro traz a análise das entrevistas com os representantes governamentais a respeito da lei de cotas para PcD.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	Houve quem entendeu a lei como um instrumento de garantia dos direitos de inclusão social e laboral das PcD; e quem entendeu a legislação como excludente às deficiências consideradas graves. Contudo, todos os respondentes concordam sobre a lei ser benéfica às pessoas com deficiência e importante na busca por igualdade de direitos.
EMPRESAS	As empresas concordam que a lei de cotas para PcD é fundamental e, sem ela, o cenário de exclusão de PcD do mercado de trabalho se acentuaria. Na visão do representante da Empresa G, "sem a lei de cotas [...], essas pessoas estariam sendo muito mais marginalizadas". As empresas veem a legislação como um instrumento capaz de promover a conscientização, a inclusão e a justiça social, o que demonstra uma visão positiva sobre a lei.
REPRESENTANTES GOVERNAMENTAIS	A maioria dos representantes governamentais concorda que a lei de cotas tem um papel muito importante no que diz respeito à empregabilidade das pessoas com deficiência, além de ser também usada como "instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência", na visão da SEPD.

EIXO 3 – Acessibilidade e acolhimento no mercado de trabalho

Este eixo também se divide em três subtópicos: pessoas com deficiência; empresas e representantes governamentais, trazendo as percepções de cada sobre adaptações e acessibilidade para PcD.

ACESSIBILIDADE E ACOLHIMENTO NO MERCADO DE TRABALHO	
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	<p>Em alguns relatos foi possível identificar que existem empresas no Distrito Federal que possuem não só a preocupação em fazer adequações e modificações para a acessibilidade, mas que essa atitude é fruto de um processo de aprendizagem coletiva.</p> <p>Grande parte das empresas nas quais as PcDs trabalham ou trabalharam acredita que as pessoas com deficiência devem trabalhar isoladas, reforçando a não inclusão. Já em relação ao aspecto salarial, apenas uma das pessoas com deficiência, que tem surdez e é formado em Tecnologia da Informação, relatou que na empresa na qual trabalha atualmente o salário é o mesmo das pessoas sem deficiência que exercem a mesma função.</p>
EMPRESAS	<p>Metade das empresas entrevistadas afirmaram não realizar nenhum tipo de adaptação durante o processo seletivo para as pessoas com deficiência serem entrevistadas de acordo com a necessidade de sua deficiência.</p> <p>Já as empresas que realizaram adaptações mostraram ter uma maior atenção para incluir, de forma igualitária, a pessoa com deficiência junto a outros candidatos. Elas realizaram a adequação de acordo com o tipo de deficiência do candidato e o grau de necessidade.</p>
REPRESENTANTES GOVERNAMENTAIS	<p>De acordo com os representantes governamentais, para promover a inclusão, é necessário que as vagas de emprego sejam distribuídas por tipos de deficiência e não sejam divulgadas de forma genérica, como "vagas para pessoas com deficiência". A falta de adaptação arquitetônica das empresas dificulta a inclusão de alguns tipos de deficiência, principalmente de pessoas com dificuldades de locomoção mais severas.</p>

EIXO 4 – Dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho

- A discriminação está presente na fala da maioria das entrevistas, com relatos variados;
- O preconceito é diferenciado a depender do tipo de deficiência da pessoa e da sua relação com os colegas de trabalho;
- Há relatos de que as vagas ofertadas não condizem com a formação da pessoa que, na maioria das vezes, é inferior à sua capacitação;
- A ausência de incentivo e fiscalização por parte do governo e o capacitismo, a preferência por uma pessoa com deficiência considerada "leve" e a diferença de tratamento no processo seletivo são alguns dos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência na busca por emprego.

EIXO 5 – Dificuldades enfrentadas pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

- A falta de formação profissional é uma das dificuldades relatadas pelas empresas para inclusão de PcD. No entanto tal declaração contradiz o que já foi constatado no estudo, quando as empresas afirmaram existir pessoas qualificadas;
- A oferta de vagas, em sua grande maioria, é para cargos que não requerem formação em nível superior;
- Existem barreiras atitudinais por parte das empresas;
- No momento da contratação há o reforço de estereótipos, dificultando a inclusão de PcD no mercado de trabalho;
- Há um índice considerável de reprovação de PcD nos processos seletivos;
- O desconhecimento sobre o processo de inclusão e o seu desenvolvimento também se mostrou como uma das barreiras na contratação de PcD.

Considerações Finais

Este estudo buscou mostrar as diferentes percepções sociais de cada grupo de entrevistados, tanto das pessoas com deficiência quanto dos profissionais diretamente envolvidos na contratação de PcD, sobre as condições de empregabilidade e as dificuldades pontuais causadas pelo grau e pelo tipo de deficiência no mercado de trabalho do Distrito Federal.

A pesquisa também mostrou que, no entendimento das pessoas entrevistadas, existem dificuldades que levam as empresas a não cumprirem as cotas estabelecidas na legislação para a empregabilidade de pessoas com deficiência.

A não adaptação ao mercado de trabalho, a falta de qualificação para determinadas vagas, a preferência pelo auxílio governo a um trabalho que pague menos e a falta de profissionalismo de algumas PcD são as principais dificuldades relatadas por representantes de empresas que cumprem e também as que não cumprem as cotas. Já em relação às empresas, as dificuldades encontradas residem na falta de entendimento sobre questões arquitetônicas e estruturais, necessárias para a mobilidade de uma PcD; no capacitismo e na preferência pela contratação por tipo de deficiência considerada "leve", por exemplo.

No Distrito Federal, uma das barreiras ao acesso das PcD ao mercado de trabalho é a dificuldade de qualificação, resultado da falta de capacitação dos docentes e da estrutura das escolas e das universidades. No geral, as pessoas com deficiência são designadas para exercerem funções que não correspondem a sua formação e qualificação profissional. Barreiras atitudinais, exigência de experiência de trabalho e ausência de conhecimento sobre os tipos de deficiência também foram as principais barreiras apontadas, além de maior rigor na fiscalização por parte do governo no cumprimento da legislação que busca garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por fim, a partir dos relatos identificados pelo estudo, foi possível constatar que integrar uma pessoa com deficiência em um contexto laboral sem identificar a diversidade de limitações presentes em um ambiente que ignora a pluralidade de demandas de acessibilidade cognitivas e locomotoras é diferente de incluí-la (Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A., 2011). Assim, empresas que contratam PcD com o único objetivo de cumprir a lei estão meramente integrando-as em um mercado de trabalho que desconsidera os distintos potenciais de cada profissional e a possibilidade de investirem estrategicamente nas competências e habilidades já presentes e em aperfeiçoamento ao longo das trajetórias funcionais de pessoas com deficiência.

Referências Bibliográficas:

- BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 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/L13146.htm. Acesso em: 19 abr. 2021.
- _____. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>. Acesso em: 19 ago. 2021.
- FERREIRA, Vitor; SAMPAIO, Thiago Da Silva. Empregabilidade de pessoas com deficiência: avanços e desafios. **Anais do 10º Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão da UNIPAMPA**, online, v. 10, n. 3, 2018. Disponível em: https://guri.unipampa.edu.br/uploads/evt/arq_trabalhos/17649/seer_17649.pdf. Acesso em 04 abr. 2023.

EQUIPE RESPONSÁVEL

Diretoria de Estudos e Políticas Sociais - DIPOS/IPEDF

Marcela Machado - Diretora

Coordenação de Pesquisas e Estudos Qualitativos de Políticas Sociais - COPQL/DIPOS/IPEDF

Jaqueline da Silva Borges - Coordenadora (a partir de setembro de 2023)

Marcela Machado - Coordenadora (até agosto de 2023)

Tatiana Lemos Sandim - Coordenadora (até junho de 2022)

Supervisão da pesquisa

Marcela Machado - Diretora

Tatiana Lemos Sandim - Coordenadora (até junho de 2022)

Participação na pesquisa

DIPOS/IPEDF

Marcela Machado - Diretora

Daienne Amaral Machado - Diretora (até agosto de 2023)

Tatiana Lemos Sandim - Coordenadora (até junho de 2022)

Noëlle da Silva - Pesquisadora

Victor Hugo Venâncio Paulo - Assessor

Mirella Cruz de Souza Benigno - Estagiária (até julho de 2022)

Saint Way Consultoria e Serviços

Charles Martins - Coordenador

Anderson Douglas Pereira Rodrigues da Silva - Pesquisador

Ernani Ribeiro - Pesquisador

Rebecca Castro - Pesquisadora

Elaboração do Sumário Executivo

Noëlle da Silva - Pesquisadora

Revisão do Sumário Executivo

Marcela Machado - Diretora

Victor de Souza Vitor - Pesquisador

Editoração Eletrônica

Mauro Moncaio