

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE DARCY RIBEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS DO HOMEM – CCH
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MARCOS PAULO DE ALMEIDA CALDAS

**DESAFIOS DA INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO
DE CASO SOBRE A SELETIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DE
CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ**

CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ
2023

MARCOS PAULO DE ALMEIDA CALDAS

DESAFIOS DA INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE
CASO SOBRE A SELETIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DE CAMPOS DOS
GOYTACAZES/RJ

Monografia apresentada à Universidade Estadual
do Norte Fluminense Darcy Ribeiro como
requisito obrigatório para obtenção do título em
bacharel em Administração Pública.

Orientador(a): D.Sc. Joseane de Souza.

Coorientador(a): D.Sc. Gabriela do Rosario Silva

CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ
2023

DESAFIOS DA INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE
CASO SOBRE A SELETIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DE CAMPOS DOS
GOYTACAZES/RJ

MARCOS PAULO DE ALMEIDA CALDAS

Monografia apresentada à Universidade Estadual
do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF)
como requisito obrigatório para a obtenção do
título em bacharel em Administração Pública.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Denise Cunha Tavares (Geografia – UFRJ)
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Prof. Dr. Nilo Lima de Azevedo (Sociologia Política – UENF)
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Profa. Dra. Joseane de Souza (Demografia – UFMG)
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
(Orientadora)

Profa. Dra. Gabriela do Rosario Silva (Cognição e Linguagem – UENF)
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
(Coorientadora)

AGRADECIMENTOS

Bendito Deus, eu quero agradecer por ter me tornado um ser humano melhor. Criador do universo, agradeço por toda sorte de bênçãos que desfruto nesse momento.

À minha família, especialmente minha mãe Tereza Caldas e minha irmã Meliza Caldas, com as quais aprendi a ser um ser humano mais empático, amoroso e tolerante. Vocês me incentivam todos os dias a ser um ser humano melhor!

Ao meu namorado Riaggo da Silva, que me encorajou e não me deixou desistir, que sobretudo me compreendeu nos períodos de ausências e períodos difíceis, que me amparou e me amou quando eu sempre precisei.

Aos meus amigos, Paulo Henrique, Eliana Santos, Valéria Josuel e Jussara Carneiro, pelo encorajamento e inspiração, por sempre estarem do meu lado nos momentos que eu mais precisei de apoio.

Aos Professores do LGPP e aos meus colegas de sala de aula, que contribuíram durante esses anos para a minha formação acadêmica e desenvolvimento pessoal; especialmente à coordenadora Joseane, por ter me dado a oportunidade de crescimento em pesquisa e por ter sido a melhor orientadora do mundo, sempre presente e prestativa; à Professora Denise Terra, que me incentivou e me aprimorou para ser um ótimo profissional na minha área; ao professor Nilo de Azevedo, que contribuiu de forma majestosa para a minha formação.

À amiga e professora Gabriela do Rosario Silva, que uniu forças na coorientação desse trabalho e me mostrou o caminho para a excelência acadêmica, que é a pesquisa científica.

À UENF, minha eterna gratidão por proporcionar os melhores anos da minha vida, ensinando-me a buscar a transformação da sociedade através da pesquisa científica, em prol da equidade e igualdade para todos.

“Preparas uma mesa perante mim na presença dos meus inimigos, unges a minha cabeça com óleo, o meu cálice transborda. Certamente que a bondade e a misericórdia me seguirão todos os dias da minha vida; e habitarei na casa do Senhor por longos dias.”

Salmos 23:5,6

RESUMO

Este estudo monográfico tenciona investigar a seletividade no mercado de trabalho em relação às Pessoas com Deficiência, com o objetivo principal de identificar as características que influenciam nessa seletividade. Utilizando uma abordagem qualitativa, foram conduzidas quatro entrevistas semiestruturadas como fonte primária de dados. A análise desses dados empregou a técnica de análise de conteúdo, complementada pela *grounded theory* para codificação e desenvolvimento de novos frameworks. Dados secundários do Censo Demográfico de 2010, especificamente relacionados às pessoas com deficiência, foram integrados ao estudo, proporcionando uma triangulação entre as fontes de informação. Os resultados revelam desafios significativos associados à eficácia da legislação e das políticas públicas, conforme percebidos pelos entrevistados. Essa percepção pode, em parte, explicar a baixa empregabilidade das Pessoas com Deficiência, conforme evidenciado pelos dados do Censo. Este trabalho contribui não apenas para a compreensão das complexidades enfrentadas pelas Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, mas também destaca a necessidade de uma revisão mais aprofundada das políticas existentes para promover uma inclusão mais efetiva.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência física. Seletividade. Empregabilidade. Estudo de Caso. Grounded Theory.

ABSTRACT

This study aims to investigate selectivity in the labor market in relation to people with physical disabilities, with the main objective of identifying the characteristics that influence this selectivity. Using a qualitative approach, four semi-structured interviews were conducted as the primary source of data. This data was analyzed using the content analysis technique, complemented by grounded theory for coding and the development of new frameworks. Secondary data from the 2010 Demographic Census, specifically related to people with disabilities, was integrated into the study, providing a triangulation between the sources of information. The results reveal significant challenges associated with the effectiveness of legislation and public policies, as perceived by the interviewees. This perception may, in part, explain the low employability of people with disabilities, as evidenced by the Census data. This work contributes not only to understanding the complexities faced by people with physical disabilities in the labor market, but also highlights the need for a more in-depth review of existing policies to promote more effective inclusion.

Keywords: People with physical disabilities. Selectivity. Employability. Case study. Grounded Theory.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Categorias de análise	43
Quadro 2 – Códigos gerados a partir das entrevistas divididos por categorias.....	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Identificação da PIA para PSD e PCD.....	48
Tabela 2 – Todas as deficiências (com dupla contagem).....	48
Tabela 3 – Taxa de participação	50
Tabela 4 – Taxa de Emprego	51
Tabela 5 – Taxa de desemprego	52

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Campos dos Goytacazes – Estrutura etária da PcD e da PsD (2010), respectivamente	47
Gráfico 2 – Sem dupla contagem- mais de uma deficiência	49
Gráfico 3 – Taxa de escolaridade entre homens e mulheres PsD e PcD.....	54
Gráfico 4 – Renda na ocupação principal entre homens e mulheres PcD e PsD.....	55

SUMÁRIO

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	12
2 A SELETIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 O conceito de ocupação e suas dimensões	16
2.1.1 Ocupação por gênero.....	16
2.1.2 Ocupação por sexo	19
2.1.3 Ocupação por cor/raça.....	20
2.1.4 Ocupação por idade.....	21
2.1.5 Ocupação por local de moradia.....	23
2.1.6 Ocupação por tipos de deficiências	24
2.2 O contexto histórico sobre a seletividade do trabalho e as discussões quanto às Pessoas com Deficiência (PcD) nesse contexto	25
2.3 As principais vozes sobre a seletividade no mercado de trabalho quanto à pessoa com deficiência	28
2.4 A seletividade aplicada ao fenômeno estudado	32
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	36
3.1 Caracterização da população estudada.....	36
3.2 Abordagem	37
3.3 Fontes de dados.....	37
3.3.1 Dados primários	37
3.3.2 Dados secundários.....	38
3.4 Método de procedimento.....	40
3.5 Análise de dados	41
4 A SELETIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO CAMPISTA, SEGUNDO A CONDIÇÃO FÍSICA DO TRABALHADOR	45
4.1 O panorama de Campos dos Goytacazes, a partir dos dados do Censo Demográfico de 2010.....	45
4.2 O cenário apresentado pelas entrevistas	55
4.3 Da triangulação dos dados qualitativos e quantitativos	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
6 REFERÊNCIAS	68
APÊNDICES	73

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	71
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	72

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O conceito de seletividade advém da capacidade de selecionar, escolher, segregar algo ou alguém de acordo com determinadas características ou critérios pré-determinados. A seletividade pode ser implementada em várias áreas que contemplam as relações interpessoais. O conceito de mercado de trabalho, por sua vez, decorre da ideia de um espaço social e econômico, que sobrevém da interação entre empregadores e trabalhadores para o desenvolvimento da oferta e da demanda de trabalho. O mercado de trabalho é dimensionado por diversos fatores, a saber, a economia do país, a tecnologia, as políticas governamentais, as tendências de mercado e as mudanças demográficas. Nesse sentido, a seletividade no mercado de trabalho para com a Pessoa com Deficiência física torna-se um tópico relevante nesse contexto.

Para compreender a relação entre a seletividade e a situação das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, é necessário que venhamos a analisar como as implicações do ponto de vista social podem culminar na maximização das desigualdades, além de representar uma perda significativa de potenciais talentos. A inclusão social e a igualdade de oportunidades são pilares fundamentais de uma sociedade justa e igualitária. No entanto, apesar dos avanços legislativos e políticas de inclusão advindas em um período posterior à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), ainda enfrentamos desafios significativos na garantia da plena participação das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. A seletividade presente no mercado de trabalho revela-se como um cenário complexo, permeado por preconceitos, discriminações, estereótipos e barreiras tanto visíveis quanto invisíveis.

Nesse contexto, podemos mencionar que a seletividade do mercado de trabalho em relação às Pessoas com Deficiência diz respeito aos processos de recrutamento, seleção e contratação, os quais tendem a limitar ou excluir as chances dessas pessoas de competir e ter oportunidades profissionais iguais às outras pessoas. Essa seletividade manifesta-se em diversas formas, desde quando a Pessoa com Deficiência sai de casa, com a falta de acessibilidade física nas ruas e no ambiente de trabalho, até as atitudes discriminatórias baseadas em percepções errôneas sobre as capacidades e competências das PcDs. Dado o contexto, emergiu o seguinte problema de pesquisa: Em que medida os aspectos concernentes à condição física do trabalhador vem interferindo na inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, a considerar a cidade de Campos do Goytacazes/RJ?

Quanto aos objetivos da pesquisa, destacamos como objetivo geral analisar como os aspectos concernentes à condição física do trabalhador vêm interferindo na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a considerar a cidade de Campos do Goytacazes/RJ. No tocante aos objetivos específicos, elencamos: a) discorrer, por intermédio de revisão de literatura, sobre a seletividade do mercado e o tratamento concedido a pessoa com deficiência; b) avaliar, em perspectiva comparada, os indicadores de mercado de trabalho da cidade de Campos dos Goytacazes, considerando dois grandes grupos populacionais: sem deficiência e com deficiência; c) identificar as características dos trabalhadores mais afetados pela seletividade do mercado de trabalho.

A escolha da proposta de pesquisa foi profundamente significativa para mim, motivada por várias experiências pessoais, acadêmicas e científicas. Em primeiro lugar, minha motivação vem da observação direta da luta do meu tio, que é uma Pessoa com Deficiência. Testemunhar as dificuldades que ele enfrenta diariamente para se locomover, trabalhar e ser tratado com igualdade no mercado de trabalho inspirou meu desejo de aprofundar o entendimento desse problema e potencialmente contribuir para soluções. Além disso, minha participação em um projeto social dedicado ao cuidado e à reabilitação de Pessoas com Deficiência permitiu uma visão mais próxima das necessidades e dos desafios enfrentados por esse grupo. Essa experiência solidificou meu compromisso em fazer a diferença na vida das Pessoas com Deficiência, especialmente no que diz respeito ao acesso ao emprego. Além das mencionadas justificativas, gostaria de ressaltar uma terceira motivação, oriunda de participação em um componente curricular de Elaboração e Gestão de Projetos durante o Curso de Bacharelado em Administração Pública. Nesse componente curricular, juntamente com colegas, desenvolvi um projeto para a implantação de um Centro de Acolhimento do Deficiente (CAD) em Travessão, visando à garantia e ao acesso a serviços e direitos para Pessoas com Deficiência naquela localidade. Tal experiência contribuiu para a percepção do potencial de criar mudanças significativas e viáveis no apoio às pessoas com deficiência.

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil deu passos significativos em direção à promoção dos direitos e da igualdade das Pessoas com Deficiência. A Carta Magna juntamente com outras subsequentes, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015), a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (ratificada pelo Brasil em 2008), representaram avanços significativos no reconhecimento dos direitos das Pessoas com Deficiência. No entanto, o desafio persiste na implementação efetiva dessas políticas de

inclusão, bem como na fiscalização de seu cumprimento pelo mercado de trabalho. Apesar das leis que estabelecem cotas de emprego para Pessoas com Deficiência, os resultados práticos nem sempre refletem as intenções legislativas. Muitas vezes, a ausência de fiscalização adequada, o preconceito e a falta de empenho por parte das empresas dificultam o acesso ao mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência (PcD). Esta lacuna entre a legislação e sua implementação efetiva cria uma necessidade evidente de investigação mais aprofundada.

A escassez de produções acadêmicas sobre a seletividade no mercado de trabalho e a inclusão de pessoas com deficiência nesse contexto é uma deficiência notável na literatura existente. A relevância intrínseca desse tema se manifesta na interseção de preocupações sociais, econômicas e de direitos humanos. A inclusão efetiva de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho é uma questão de importância considerável para a promoção da igualdade de oportunidades e diversidade, e para a maximização do potencial econômico de uma sociedade. A ausência de pesquisas substanciais e aprofundadas nessa área dificulta a compreensão das barreiras enfrentadas pelas Pessoas com Deficiência na busca de emprego e progresso profissional. Além disso, a discriminação com base na deficiência contradiz os princípios fundamentais dos direitos humanos e representa uma negação flagrante da igualdade de oportunidades.

Ademais, a exclusão sistemática de Pessoas com Deficiência do mercado de trabalho implica perda de recursos valiosos em termos de habilidades, talento e diversidade, os quais podem contribuir significativamente para o desenvolvimento econômico de uma sociedade. Investigar as razões subjacentes à seletividade no mercado de trabalho é, portanto, imperativo não apenas do ponto de vista ético, mas também do econômico.

Assim, a justificativa para esse trabalho é multifacetada, incorporando argumentos pessoais, científicos e acadêmicos. Em um nível pessoal, a motivação para a escolha deste tema decorre da percepção direta das dificuldades enfrentadas por Pessoas com Deficiência física no acesso ao mercado de trabalho, evidenciando a necessidade premente de compreender e abordar esses desafios de maneira eficaz. Do ponto de vista científico, identificamos uma lacuna significativa na literatura, especialmente em relação à necessidade de uma maior fiscalização no cumprimento das leis que visam à inclusão dessas pessoas no ambiente profissional. A ausência de uma análise minuciosa pode comprometer a eficácia das políticas existentes, ampliando ainda mais as disparidades observadas. No contexto acadêmico, destacamos a escassez de estudos que explorem a seletividade no mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência.

Quanto às contribuições, do ponto de vista teórico os resultados aqui obtidos se atrelam ao trabalho de Garcia (2014), no sentido de abordar o contexto histórico da luta das Pessoas com Deficiência por visibilidade e cidadania, destacando como esses atores foram historicamente rejeitados e vistos como inválidos em diferentes sociedades. Em relação à contribuição prática, buscamos trazer um impacto significativo ao dimensionar a conscientização, identificação de barreiras e lacunas, incentivo à implementação de políticas públicas e efetiva melhora das oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência. Ao promover uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, este trabalho pode colaborar para a igualdade de oportunidade e a valorização da diversidade, ajudando a melhorar a qualidade de vida e a autonomia dessas pessoas.

A organização do trabalho monográfico contempla, além das Considerações Iniciais e das Considerações Finais, três capítulos. O primeiro capítulo, intitulado *A seletividade do mercado de trabalho e a Pessoa com Deficiência: uma revisão de literatura*, buscou trazer uma breve investigação acerca das principais causas e consequências da seletividade do trabalho em relação às Pessoas com Deficiência. Nele, foram analisados aspectos como o conceito de ocupação e suas dimensões; e como a seletividade no mercado de trabalho influencia para que haja a diminuição da quantidade dessas pessoas na competitividade do mercado de trabalho, reforçando as suas limitações e diminuindo a autoconfiança e autonomia desses indivíduos. O segundo capítulo, intitulado *Aspectos Metodológicos da Pesquisa*, trabalha os principais pontos da metodologia da pesquisa, situando, inclusive, o lócus da investigação. O terceiro, por sua vez, intitulado *A seletividade no mercado de trabalho campista, segundo a condição física do trabalhador* traz os resultados e as discussões da pesquisa realizada.

2 A SELETIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA REVISÃO DE LITERATURA

No decorrer deste capítulo, examinaremos o conceito multidimensional de ocupação, abordando suas diferentes dimensões, tais como gênero, sexo, cor/raça, idade, local de moradia e tipos de deficiência. Esta análise proporcionará uma melhor percepção sobre as complexas interações que moldam a dinâmica ocupacional em nossa sociedade.

2.1 O conceito de ocupação e suas dimensões

A empregabilidade relaciona-se com a capacidade de obtenção e permanência no mercado de trabalho, sendo um processo que envolve fatores como adaptabilidade, comunicação, habilidades técnicas e habilidades socioemocionais. A ocupação por outro lado, refere-se ao tipo de profissão ou trabalho que um indivíduo exerce, sendo descrita como a área em que a pessoa está empregada, descrevendo as habilidades que ela realiza no âmbito trabalhista. Sendo assim, pode-se mencionar que existe uma relação tênue entre empregabilidade e ocupação, pois quanto mais relevantes forem as habilidades e competências de uma pessoa, maiores serão as chances de encontrar e manter a sua ocupação em sua área de atuação. A empregabilidade e a ocupação estão em transformações contínuas, devido às novas formas de trabalho que foram surgindo ao longo da história. Essa evolução oferece oportunidade e mais flexibilidade aos trabalhadores, todavia exige que essas pessoas estejam preparadas para enfrentar os desafios associados à essas mudanças.

Na atualidade, esse aprimoramento ininterrupto e essa competição desenfreada no processo de seleção dos candidatos mais qualificados e adequados para a vaga, tende a redimensionar o fator da seletividade no mercado de trabalho. Com o aperfeiçoamento das demandas da economia e das tecnologias, as organizações tendem a buscar candidatos com habilidades específicas, que atendam as especificidades das modificações advindas do avanço tecnológico e da especialização do trabalho (Mannrich, 2005).

2.1.1 Ocupação por gênero

É notório que o processo de inserção ao mercado de trabalho das pessoas no que concerne à sua orientação sexual e identidade de gênero, são fatores que contribuem para a maior discriminação e preconceito. Essa segregação entre as pessoas heterossexuais e

LGBTQIAP + acontecem por um contexto segregador, que advém de raízes históricas. Dentre tantos fatores relevantes temos: a discriminação durante o processo de entrevista, anterior à contratação, momento em que temos empregadores tomando decisões com base na orientação sexual ou identidade de gênero, em vez de analisar o currículo, as especificidades do cargo, as habilidades e as qualificações dos candidatos; Pode-se mencionar que no mercado de trabalho existe uma disparidade no que se relaciona ao salário, pois os salários das pessoas heterossexuais e cisgêneros são maiores do que o salário das pessoas LGBTQIAP+, mesmo que exista igualdade de competências e habilidades. (Assis; Bonini; Kumanaya, 2022)

A discriminação pode variar de comentários preconceituosos, preconceito velado, exclusão de reuniões e comportamentos hostis. Sendo assim pode-se dizer que o preconceito velado é o mais comum de acontecer, pois são comportamentos tóxicos que tendem a excluir e prejudicar o bem-estar emocional dos funcionários nessa condição. A falta de oportunidade de crescimento dentro da empresa é um grande limitador do desenvolvimento profissional dessas pessoas, promovendo um maior turnover e a saída precoce do mercado de trabalho. Devido ao estresse e estigma causado pelo preconceito advindo do trabalho, algumas pessoas tendem a sair do mercado de trabalho, resultando em uma maior perda de talentos valiosos para a força de trabalho (Assis; Bonini; Kumanaya, 2022).

Para buscar combater ações e práticas homotransfóbicas, que excluem essas pessoas no âmbito trabalhista, é indispensável que haja políticas de diversidade e inclusão, incluindo a criação de ambientes mais inclusivos e oportunidades de crescimento e de carreira em equidade com os demais. Nesse contexto, é necessário salientar que a equidade seria o termo mais coerente de ser usado, pois devido ao processo histórico de exclusão dessas pessoas no contexto social, é necessário que haja um tratamento dessas pessoas de maneira justa, levando em conta suas necessidades específicas e circunstâncias individuais. O que significa entender que as pessoas possuem diferentes pontos de partida na vida, tendo que enfrentar diferentes desafios, portanto podem requerer tratamentos diferentes dos demais, para que possam alcançar a igualdade material (Assis; Bonini; Kumanaya, 2022).

A orientação sexual refere-se à atração emocional, romântica e sexual que uma pessoa sente por outra pessoa. No contexto deste estudo, estamos focando nas pessoas transsexuais, que são aquelas cuja identidade de gênero é diferente da que lhes foi atribuída no nascimento. Para analisar essa questão, adotamos uma abordagem multidisciplinar. Isto requer a utilização da sociologia, da psicologia e da teoria econômica para compreender a interface entre a orientação sexual, a identidade de gênero e o mercado de trabalho. A pesquisa sociológica pode examinar as normas e atitudes sociais em relação às pessoas trans no local de trabalho. A

psicologia nos ajuda a compreender os efeitos psicológicos da discriminação e do preconceito na procura e no desempenho profissional. Em última análise, a economia fornecerá informações sobre as disparidades salariais e as oportunidades de emprego enfrentadas pelas pessoas trans. Deste modo, é importante considerar leis e políticas de igualdade de oportunidades em relação à orientação sexual e identidade de gênero em diferentes jurisdições. Avaliar como estas leis são aplicadas e protegem eficazmente os direitos das pessoas trans no local de trabalho é uma parte importante da análise. (Assis; Bonini; Kumanaya, 2022).

A orientação sexual, tem sido um tópico de interesse substancial em relação ao mercado de trabalho, pois podemos ver que dentro da Sigla LGBTQIA+ são os transgêneros que mais sofrem com a questão da exclusão no âmbito trabalhista. Essa objeção que as pessoas trans vivenciam, manifesta-se de diversas maneiras, criando entraves significativos para o acesso igualitário ao emprego e ao sucesso profissional. Nesse contexto, um dos principais desafios enfrentados pelas pessoas trans durante o processo de contratação é que a identidade de gênero dessa pessoa torna-se um fator negativo que norteia a decisão do empregador. Além disso, uma vez contratadas, essas pessoas tendem a enfrentar um processo discriminatório, de assédio verbal e físico, bem como isolamento social por parte de colegas de trabalho. A questão torna-se ainda mais grave, pois a falta de políticas de inclusão compactua para que essa pessoa, não esteja incluída no mercado de trabalho, sendo assim, as pessoas transgêneros procuram outros meios informais de trabalho. Algumas pessoas trans conseguem trabalhar no ofício de cabeleireira, mas algumas por falta de oportunidades não conseguem analisar outras oportunidades, pois muitas vezes, resultando em situação precária que as “empurra” para a prostituição como uma opção de sobrevivência. (Assis; Bonini; Kumanaya, 2022).

Questões como discriminação, desigualdade salarial, estigma social reforça ainda mais o estigma de que a única opção que a mulher trans possui é a prostituição. Muitas dessas pessoas estudam, formam-se na faculdade, porém a questão do estigma sobre a identidade de gênero torna-se mais evidentes do que sua competência. O estigma social associado à identidade de gênero tende a criar um ambiente hostil, criando um ciclo de exclusão. Para lidar com essa situação complexa, é necessário que haja políticas de não discriminação, visando programas de treinamentos e programas de capacitação, além de uma rede de saúde mental e de segurança social, para que essa pessoa consiga conviver de maneira equitativa com as demais pessoas. (Assis; Bonini; Kumanaya, 2022).

2.1.2 Ocupação por sexo

No período anterior à Revolução Industrial, temos a mulher amplamente influenciada pelas normas sociais e papéis de gêneros tradicionais. Os papéis de gênero eram rigidamente estabelecidos, pois as mulheres eram vistas como responsáveis pelos trabalhos domésticos, como cuidar da casa e das crianças, enquanto os homens eram vistos como provedores financeiros. Embora, muitas mulheres estivessem envolvidas com o trabalho de confecção, tecelagem e produções artesanais, essas atividades muitas vezes eram realizadas em casa. Nesse contexto, as mulheres tinham poucas oportunidades educacionais, o que limitava as suas opções de carreira e restringia sua inserção ao mercado de trabalho. A questão central na vida das mulheres nesse momento histórico era o casamento que servia como fator de expectativa social mediante a família, sendo assim essas mulheres, por se casarem cedo, terem filhos, reiteradamente tornavam-se dependentes economicamente de seus maridos. As mulheres não compartilhavam de direitos legais e políticos, pois elas não podiam votar e nem possuir propriedades em seu nome, pois enfrentavam várias restrições significativas em termos de autonomia. A Revolução Industrial trouxe consigo transformações consideráveis na sociedade, englobando o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Esse período, embora seja marcado pelas condições extremamente precárias de trabalho, foi marcado na história como o início de diversas transformações nas expectativas em relação às mulheres no mercado de trabalho (Siqueira; Sampaio, 2017).

É notório que a questão do gênero é um fenômeno social multifacetado, pois está interconectado com variados fatores, como estereótipos, normas culturais, estereótipos de gêneros e estruturas institucionais. Dentro de um contexto histórico, pode-se analisar que ocupações associadas ao trabalho doméstico e ao cuidado com a casa foram atribuídas às mulheres, enquanto as funções de liderança e administrativas eram desempenhadas pelos homens. A segregação ocupacional ainda perpassa em muitas organizações, todavia, adentrando em uma abordagem contemporânea do mercado de trabalho, pode-se começar a analisar a desconstrução desses estereótipos e de barreiras de gênero. Sendo indispensável mencionar que ainda existe a disparidade de salários entre os gêneros, podemos ver mulheres e homens em uma mesma função, sendo que as mulheres continuam recebendo menos. Além da disparidade de salário, esse tipo de discriminação também se exterioriza na falta de representação de mulheres em posições de tomada de decisão em muitas organizações, pois especificamente associam-se essas características a estereótipos masculinos, pois atribui-se o

traço assertividade e agressividade advindo dos cargos de liderança ao aspecto masculino (Siqueira; Sampaio, 2017).

2.1.3 Ocupação por cor/raça

A questão da igualdade racial no mercado de trabalho tem sido um tópico de interesse significativo, com muitos esforços voltados à promoção da igualdade para todos. No entanto, quando o assunto é a igualdade, temos que saber que o termo mais eficaz para descrever essa questão histórica das raças é a equidade. A distinção entre igualdade e equidade tornou-se cada vez mais relevante, pois é necessário entender que existem diferentes grupos raciais e esses grupos podem enfrentar desafios distintos devido a históricos de discriminação sistêmica. Sendo assim, a equidade racial busca reconhecer que diferentes grupos raciais, podem começar em pontos desiguais devido a históricos de discriminação e desvantagens. Para minimizar essas disparidades advindas do mercado de trabalho, é fundamental que leve-se em consideração as necessidades individuais e os obstáculos únicos que cada grupo pode enfrentar. O intuito da promoção da equidade advém da ideia de garantir a todos os indivíduos, independentemente de sua raça, tenham a oportunidade de alcançar resultados que devem ser considerados justos no mercado de trabalho. A disparidade salarial é frequentemente atribuída a preconceitos, estereótipos profundamente enraizados e oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional. Além disso, muitas organizações continuam a não ter representação de minorias étnicas em posições de liderança, criando uma barreira significativa à progressão na carreira destes grupos. Para abordar essas questões complexas, algumas políticas, como as ações afirmativas, foram implementadas para promover a diversidade e combater a discriminação racial no ambiente de trabalho. No entanto, é importante observar que essas políticas também têm gerado debates sobre a equidade de oportunidades, destacando a complexidade inerente a esse desafio persistente (Cacciamali, Hirata, 2005).

A discriminação de ocupação com base na cor/raça são fatores profundamente enraizados no mercado de trabalho, pois são manifestações flagrantes de desigualdade sistêmica. Essa problemática persiste apesar dos avanços das leis e dos direitos civis que vão contra esse viés discriminatório. Para que venhamos a entender essa questão, é importante discorrer acerca das possíveis consequências pautadas em uma perspectiva científica. Os estereótipos negativos associados a uma visão racista influenciam na percepção dos empregadores, levando à preferência por candidatos de grupos étnicos dominantes. A

desigualdade salarial é uma realidade no que se refere a grupos raciais minoritários, que geralmente recebem salários mais baixos por funções equivalentes em comparação com colegas de trabalho pertencentes a grupos étnicos dominantes (Cacciamali, Hirata, 2005).

O fator discriminação possui um contexto complexo que afeta diretamente, de maneira direta e indireta a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Essa questão deve ser abordada para que haja um compromisso contínuo das sociedades, governo e empresa, visando a criação de um ambiente onde todas as pessoas, independentemente de fatores de cor/ raça, possam desenvolver a sua carreira e prosperar no mercado de trabalho.

2.1.4 Ocupação por idade

Rocha (2008) oferece uma análise sobre a inserção dos jovens no mercado de trabalho e a importância da qualificação educacional para melhorar suas condições de trabalho. O artigo é dividido em cinco seções, começando com uma discussão sobre a transição da escola para o trabalho para jovens de 6 a 25 anos. Aos 18 anos, a proporção de jovens que nem estudam nem trabalham aumenta significativamente, e o trabalho se torna mais importante do que a escola. A seção 3 caracteriza a situação dos jovens de 18 a 25 anos no mercado de trabalho, enquanto a seção 4 aborda o baixo nível de qualificação de muitos jovens e suas implicações para a inserção produtiva. Por fim, a seção 5 resume as principais evidências apresentadas e destaca possíveis implicações para o desenho de políticas públicas. A partir da análise realizada, pode-se concluir que o nível de escolaridade é a base para a melhoria das condições de trabalho dos jovens. As baixas qualificações de muitos jovens sem ensino primário tornam-nos particularmente vulneráveis às mudanças estruturais que afetam todos os trabalhadores. Neste sentido, as políticas públicas que visam reduzir significativamente o déficit educacional destes jovens são a forma mais eficaz de reduzir a sua vulnerabilidade e melhorar as suas condições de entrada no mercado de trabalho.

As dificuldades subjacentes à inserção dos jovens no mercado de trabalho têm suas raízes, em parte, em características intrínsecas a essa faixa etária. Tais traços incluem a falta de experiência profissional, a propensão a experimentações e a prevalência de sua posição subordinada no âmbito familiar. A falta de experiência profissional desponta como uma barreira intransponível para muitos jovens. A natureza intrinsecamente dinâmica do mercado de trabalho exige competências e conhecimentos específicos, que frequentemente não são obtidos durante os anos de formação acadêmica. Essa disparidade entre o preparo educacional e as exigências do setor produtivo acarretam um desajuste, dificultando a integração dos

jovens profissionais. É pertinente destacar que esse panorama assume um caráter preocupante, uma vez que o mercado de trabalho do país está caminhando para a especialização, o que por sua vez dificulta a absorção de profissionais com menos de 8 anos de educação formal. Nesse contexto, é dada preferência àqueles que completaram o ensino médio, um período educacional que abrange 11 anos, como requisito mínimo. Vale ressaltar que a exclusão do mercado de trabalho de indivíduos com baixa qualificação frequentemente é interpretada como um elemento de um processo demográfico mais amplo. Uma vez que os trabalhadores mais velhos possuem níveis educacionais mais baixos, sua saída natural do mercado de trabalho poderia ser vista como um fenômeno intrínseco que, por si só, poderia resolver a questão da falta de qualificação da força de trabalho. No entanto, é crucial observar que, embora seja verdadeiro o fato de que a escolaridade diminui com a idade, a questão da baixa escolaridade entre um subconjunto significativo da população jovem não recebe a devida atenção e carece de estratégias eficazes por parte das políticas públicas para lidar com os desafios de curto, médio e longo prazo decorrentes dessa situação (Rocha, 2008).

As dificuldades crescentes de inserção dos jovens no mercado de trabalho têm implicações socioeconômicas importantes. O alongamento e a incerteza que cercam o período de transição da juventude certamente geram algum mal-estar individual, que se reverte rapidamente em mal-estar social, se envolver grande número de indivíduos. Parte das dificuldades e incertezas está associada a mudanças estruturais no mercado de trabalho, aos quais todos têm de se adaptar, mas são os jovens os que sofrem seu impacto mais direto: menos emprego tradicional, isto é, o emprego formal a tempo completo, único por toda a vida; mais ocupações temporárias, intercaladas por períodos de inatividade e desemprego; mudança contínua dos requerimentos de qualificação e obsolescência rápida de competências, o que requer formação continuada e resulta em trajetórias profissionais não-lineares. É evidente que essas mudanças requerem níveis crescentes de escolaridade e flexibilidade, através de mecanismos de formação continuada (Rocha, 2008).

De acordo com Goldani (2010), os principais desafios enfrentados pelos idosos no Brasil em relação ao preconceito e à discriminação por idade, que incluem a falta de valorização das experiências e dos saberes acumulados ao longo da vida, a exclusão social e a falta de acesso a serviços e oportunidades. Ademais, o texto destaca a importância de reconhecer a discriminação em razão da idade como um problema, a fim de eliminá-la. O autor enfatiza que as relações intergeracionais na sociedade brasileira podem ser fortalecidas e valorizadas pela troca de experiências e conhecimento entre os jovens e idosos. O contato

entre esses grupos pode ajudar a reduzir o preconceito e a discriminação de idade, além de promover uma compreensão mais profunda e o respeito mútuo.

O mercado de trabalho contemporâneo está passando por constantes evoluções, provenientes dos avanços tecnológicos, transformações econômicas e mudanças demográficas. As organizações estão passando por um processo dinâmico, onde os trabalhadores devem ser mais preparados, eficientes e eficazes em suas atividades rotineiras dentro da organização. O etarismo, que é a discriminação baseada na idade, impede que as pessoas mais idosas acessem as oportunidades de emprego. Esse viés pode ser baseado em estereótipos contraproducentes sobre a capacidade dessas pessoas, com o intuito de minimizar a competência, a produtividade e adaptabilidade dessas pessoas com base apenas em sua idade. A discriminação no que concerne a idade do indivíduo, mesmo sendo um tema às vezes subestimado, é uma problemática persistente que afeta a dinâmica do mercado de trabalho, criando barreiras consideráveis para as pessoas que desempenharam seu trabalho por décadas de experiência e contribuíram para o crescimento da organização (Goldani, 2010).

O aumento da população idosa, resultado da baixa taxa de natalidade é um fator que contribui para que haja a inserção e a preservação dessas pessoas nas organizações. A taxa de fecundidade registrada pelo IBGE registra queda de natalidade no Brasil em 2021, de acordo com o dado, pode-se observar que os números relacionados à natalidade são menores desde o ano de 2003. O aumento da expectativa de vida, nos leva a repensar na importância do papel do idoso na sociedade, pois com o aumento da longevidade, as pessoas tenderão a manter-se por mais tempo no âmbito trabalhista, o que faz com que a pessoa mesmo aposentada, continue desenvolvendo suas habilidades com o intuito de se sentirem mais ativas e constituir sua fonte de renda. A problemática existente na exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho refere-se à dificuldade de recolocação no mercado após a perda do emprego de longa data, o que resulta numa perda significativa de capital humano para a sociedade, como um todo. Fator eficaz que podem contribuir para o combate ao etarismo fundamentalmente redimensiona abordagens multidisciplinares acerca de leis que proíbam o etarismo nas organizações, valorização da experiência e uma capacitação contínua, buscando fomentar um ambiente organizacional mais benéfico e participativo para a pessoa idosa (Vanzela, Neto, Silva, 2011)

2.1.5 Ocupação por local de moradia

A discriminação no que concerne à ocupação por local de moradia é um fenômeno social complexo, que no contexto contemporâneo, afeta indivíduos de diversas partes do mundo. Enquanto os debates acerca da discriminação com base no gênero, raça ou religião é amplamente reconhecida, a discriminação com base no local de residência recebe menos atenção, embora tenha consequências devastadoras para a igualdade de oportunidades. Os estereótipos relacionados ao local de moradia, embasados em características de determinadas áreas geográficas podem influenciar no processo de admissão por parte dos empregadores, afetando assim o processo de contratação. Essa problemática se desenvolve com base no preconceito de alguns empregadores por levar em consideração áreas com níveis mais baixos de renda ou com reputações negativas, podendo desenvolver o fenômeno do estigma social, levando a um preconceito ocupacional (Reis, 2012).

É indubitável que áreas geográficas desfavorecidas podem oferecer acesso limitado à transporte, saúde e educação. Esse acesso limitado à educação de qualidade acaba por colocar esses indivíduos em desvantagens ocupacionais, em relação às oportunidades de desenvolvimento de carreiras no âmbito trabalhista. Essa discriminação relacionada ao local de residência pode perpetuar o ciclo de pobreza, dificultando que o indivíduo possa desenvolver o aspecto da ascensão econômica. Essa questão deve ser analisada por um viés pormenorizado, pois é uma faceta da desigualdade social que merece muita atenção. Ao trazer para o debate a compreensão do tema, é necessário repensar nas causas e consequências desse tipo de preconceito, enfatizando as políticas públicas que promovam a prática da equidade ocupacional, em busca de uma sociedade mais justa (Reis, 2012).

2.1.6 Ocupação por tipos de deficiências

Segundo Amiralian, Maria LT et al.(2000) o modelo médico de deficiência é baseado na ideia de que a deficiência é uma condição individual, causada por uma doença, lesão ou anomalia congênita. Nesse modelo, a deficiência é vista como um problema de saúde que precisa ser tratado e curado. Já o modelo social de deficiência entende que a deficiência é uma construção social, resultado da interação entre as limitações do indivíduo e as barreiras impostas pelo ambiente. Nesse modelo, a deficiência é vista como uma questão de direitos humanos e inclusão social. Além disso, o artigo destaca a importância da linguagem na construção do estigma em relação às Pessoas com Deficiência. A linguagem está tão ligada às condições filosóficas e políticas da sociedade quanto a geografia e o clima.

2.2 O contexto histórico sobre a seletividade do trabalho e as discussões quanto às Pessoas com Deficiência (PCD) nesse contexto

É de vital importância compreender que a deficiência não deve e não pode ser vista como uma limitação inerente ao ser humano, mas sim como resultado de barreiras que existem nos espaços físicos, nas políticas públicas e nas atitudes. Segundo a Lei 13.146/15, é importante mencionar que as pessoas com deficiências são aquelas pessoas com impedimento de longo prazo, sendo assim essas pessoas passam por interações diariamente e devem ultrapassar algumas barreiras que podem impedir sua plena participação, no que concerne à igualdade com as demais pessoas. É indispensável salientar que essa pessoa possui o direito de desenvolver as suas habilidades, como trabalhar e estar em sociedade, exercendo seus direitos em igualdade. Porém para que essa pessoa possa desenvolver suas habilidades de maneira plena, é necessário que os demais cidadãos e as políticas públicas propiciem a minimização dessas barreiras e desenvolvam condições para que essas pessoas possam viver em igualdade de condições. As políticas públicas podem ser vistas como as grandes protagonistas referentes aos direitos das Pessoas com Deficiência, pois se adentrarmos ao contexto histórico da relação das Pessoas com Deficiência no que concerne à sua participação social, conclui-se que eram poucos os direitos dessas pessoas. Nesse contexto temos as políticas públicas sendo desenvolvidas de maneira limitada e incipiente, refletindo uma visão segregacionista e assistencialista. Essas pessoas tinham seus direitos restritos e eram vistas como pessoas incapazes pela sociedade. É indubitável que existia a ausência de uma lei específica que trouxesse uma postulação de garantias legais de acesso à igualdade de condições, direitos de acessar a serviços vistos como básicos para a sociedade como trabalho, saúde e educação. A assistência que essas pessoas recebiam era decorrente de processos de institucionalização e cuidados médicos, sendo assim esses fatores traziam ainda mais reforço ao preconceito, reforçando uma perspectiva excludente e discriminatória. Essas políticas públicas que foram supramencionadas acima, não eram vistas como um direito que as Pessoas com Deficiência conquistaram, e sim assistências que as instituições filantrópicas desenvolviam para oferecer a essas pessoas um tipo de caridade. A abordagem que se desenvolveu neste momento da história foi uma espécie de tutela, em que essas pessoas eram tratadas de forma diferenciada, pois esse modelo de abordagem não levava em conta a possibilidade de essas pessoas participarem ativamente dos problemas sociais, abrindo mão da autonomia e do prestígio (Da Silva *et AL*, 2022).

O protagonismo da Pessoa com Deficiência é um tema fundamental quando o assunto é a inclusão dos direitos das Pessoas com Deficiência. A questão do protagonismo está sendo amplamente estudada, pois depois do desenvolvimento das políticas públicas decorrentes da Constituição Federal de 1988, pode-se analisar a Pessoa com Deficiência desenvolvendo um papel ativo na sociedade, no que concerne à sua própria vida, em assuntos como decisões que afetam seus direitos e seu bem-estar físico e mental. Numa visão de conjuntura, as Pessoas com Deficiência passaram por vários tipos de estigmas, que muitas vezes resultaram em sua exclusão e sua marginalização na sociedade. Durante muito tempo, essas pessoas foram consideradas “passivas” pela sociedade e por suas famílias, impedindo-as de assumir o controle de suas vidas. Porém, as políticas públicas seguindo a Constituição Federal de 1988 têm incentivado a sociedade a ter uma visão mais abrangente dessas pessoas, ao criar leis que visam mudar as percepções e fazer com que as pessoas compreendam os principais papéis dessas pessoas, permitindo que se tornem sujeitos ativos em todas as áreas da sociedade, tendo assim a capacidade de tomar decisões, estudar, trabalhar e contribuir significativamente para a sociedade. O acesso à educação embora seja uma questão básica para todos, para as Pessoas com Deficiência era uma questão bastante problemática, pois pouquíssimas escolas desenvolviam o método inclusivo, e isso acabava por acarretar vultosas exclusões escolares. A falta de acessibilidade, de adaptações, de recursos nas escolas dificultava ainda mais que essas Pessoas com Deficiência desenvolvessem suas potencialidades individuais e habilidades cognitivas. O acesso à educação inclusiva é um termo muito recorrente nos dias de hoje, pois o espaço escolar é essencial para preparar essas pessoas para a vida, através de uma educação de qualidade, que respeite as suas necessidades e habilidades. A educação básica precisa ser de qualidade e inclusiva para que essas pessoas estejam mais preparadas para enfrentar as diversas barreiras que encontrarão no mercado de trabalho (Neves- Silva; Praise; Silveira, 2015 apud Mariot, 2022).

A questão da acessibilidade é um assunto amplamente discutido, sendo um fator importante para que haja a igualdade das Pessoas com Deficiência nas questões sociais. A acessibilidade vai muito além de transitar por vias acessíveis, prédios e banheiros com rampas, acessibilidade é um termo amplo que busca trazer uma abordagem de eliminação ou minimização das barreiras sociais, físicas, comunicacionais e atitudinais que possam dificultar que essas pessoas participem de maneira plena nas várias decisões da sociedade de maneira ativa e autônoma. A política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência, que foi instituída em 2002, traz como objetivo o respeito aos direitos humanos, a igualdade de oportunidades e a inclusão dessas pessoas nas políticas de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS). Essa

política visa proporcionar a atenção integral a essas pessoas, considerando as suas necessidades específicas. Mencionando princípios referentes à equidade, acesso, participação social, promoção, prevenção, reabilitação e intersetorialidade. A importância dessa política é mensurada pelo atendimento especializado e a capacitação dos profissionais de saúde com o intuito de atender as necessidades das Pessoas com Deficiência, além das adaptações das unidades de saúde e o estímulo à pesquisa (Pagliuca *et al.*, 2015)

É indubitável que o Brasil foi marcado por diversas lutas contra governos arbitrários. Os movimentos sociais desenvolvidos na década de 1970 foram essenciais para que houvesse a luta pela democracia e pelos direitos humanos. Esses movimentos sociais que ocorreram na década de 1970 foram necessários para trazer resistência contra a ditadura militar que governou o Brasil durante 21 anos (1964- 1985). Com a contribuição dessas reivindicações do povo, em 1988, foi escrita a Constituição federal de 1988, que trouxe consigo a garantia de igualdade de todos perante a lei, com o intuito de trazer uma maior inclusão social. A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 5 (cinco) proíbe qualquer forma de discriminação e garante igualdade de todos perante a lei; reconhece a dignidade das Pessoas com Deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13. 146/ 2015), traz em seu artigo 8 (oito), que é dever do Estado, da família e da sociedade assegurar à Pessoa com Deficiência. direito à informação, acessibilidade, trabalho, saúde e educação, entre outros, ressaltando em seu texto que um dos deveres do Estado é promover a integração social dessas pessoas. A Constituição descreve o que as pessoas devem seguir os princípios básicos que regem a sociedade brasileira, porém na realidade muitas vezes essa submissão ao que está escrito na Constituição não acontece, muitas vezes precisando de legislações específicas para fundamentar os direitos e os deveres. Nesse contexto, pode-se mencionar a importância do papel das políticas públicas na fundamentação dos direitos das Pessoas com Deficiência. Essa regulamentação advinda da Constituição Cidadã, trouxe consigo a permissão para que houvesse a criação de leis específicas, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/ 1991), que tinha como objetivo o estabelecimento de reserva de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o Estatuto das Pessoas com Deficiência que é popularmente conhecida como a Lei de inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/ 2015) que trouxe uma metodologia mais abrangente e eficiente acerca dos direitos dessas pessoas (Pagliuca *et al.*, 2015).

A Constituição Federal trouxe consigo perspectivas inovadoras, pois como a maioria das Constituições democráticas, ela estabelece diretrizes gerais que buscam moldar e organizar o funcionamento do Estado. Essas diretrizes são muitas vezes pouco detalhadas,

sendo insuficientes para serem aplicadas diretamente na prática. Para que haja a garantia que essas diretrizes sejam desenvolvidas na prática de modo efetivo, é necessário que existam leis específicas, que terão como objetivo regulamentar e detalhar os dispositivos constitucionais. Sendo assim, as diretrizes gerais que são pouco detalhadas no texto constitucional, dependem de regulamentação para preencher as lacunas, sendo necessário haver legislação posterior que detalhe com melhor precisão as informações descritas no texto constitucional. Essas normas são conhecidas como normas de eficácia limitada, sendo necessárias no ordenamento jurídico para fornecer princípios, valores e objetivos, mas requerem leis específicas para detalhar sua aplicação na prática (Garcia, 2014).

2.3 As principais vozes sobre a seletividade no mercado de trabalho quanto à pessoa com deficiência

Para esta seção, será proposta uma análise através de uma explanação sobre os conceitos fundamentais relacionados ao tema da desigualdade salarial e a evolução do mercado de trabalho a partir dos autores que tratam desse debate. Em diversos estudos relacionados à temática das objeções enfrentadas pelas Pessoas com Deficiência na inserção ao mercado de trabalho os autores Jader Fernandes Cirino, Claudio Salvatore Dedecca, Lena Lavinas, Vinicius Gaspar Garcia têm se debruçado sobre as principais teorias e definições que sustentam a base teórica desse campo. Além disso, ao longo da revisão, serão analisados estudos empíricos que investigam a relação entre a evolução do mercado de trabalho e a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. Autores como Jader Fernandes Cirino e Lena Lavinas conduziram pesquisas importantes com a temática: disparidades salariais; enquanto os autores Claudio Salvatore Dedecca e Vinicius Gaspar Garcia conduziram pesquisas importantes acerca da inclusão das Pessoas com Deficiência na evolução do mercado de trabalho.

Cirino (2008) destaca a relação entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e seus rendimentos, com foco no contexto brasileiro e nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. A pesquisa utiliza uma abordagem analítica que se baseia na decomposição dos dados para entender como diferentes fatores contribuem para a disparidade salarial entre homens e mulheres. O autor analisa o impacto da participação feminina no mercado de trabalho, considerando variáveis como a escolaridade, experiência laboral, setor de emprego e outros fatores relevantes. Além disso, o estudo também explora as diferenças nas tendências de rendimentos entre homens e mulheres ao longo do tempo e em diferentes

regiões metropolitanas. Isso permite uma compreensão mais abrangente das dinâmicas de gênero no mercado de trabalho brasileiro. No geral, o artigo de Jader Fernandes Cirino contribui para o campo de estudos sobre gênero e mercado de trabalho ao fornecer análises detalhadas e empiricamente fundamentadas das disparidades salariais entre homens e mulheres no Brasil, especialmente nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. Suas descobertas têm implicações importantes para a formulação de políticas públicas que visam promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e reduzir as desigualdades salariais.

Cirino (2018) realiza uma análise profunda da desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho, focalizando em duas datas-chave, 2002 e 2014. A pesquisa aborda a disparidade de renda entre homens e mulheres, identificando e quantificando os fatores que contribuem para essa desigualdade. Utilizando métodos rigorosos de análise econômica, o estudo examina não apenas as diferenças salariais observadas entre os gêneros, mas também procura desvendar as possíveis causas subjacentes a essas disparidades. Ao longo do artigo, são explorados variáveis como educação, experiência profissional, setor de emprego e outros fatores relevantes que podem influenciar as diferenças salariais entre homens e mulheres. O objetivo é identificar se a discriminação de gênero desempenha um papel significativo nessa discrepância e se houve alguma mudança significativa nesse cenário entre os anos de 2002 e 2014. O estudo contribui para a compreensão do fenômeno da desigualdade salarial de gênero e fornece esclarecimentos valiosos para a formulação de políticas públicas e estratégias de igualdade de gênero no mercado de trabalho. Os resultados e conclusões do artigo são fundamentais para embasar discussões e ações voltadas para a redução da discriminação por gênero e para a promoção da equidade no mundo laboral.

Lavinias (1996) destaca a evolução do emprego feminino sob a perspectiva da economia e das políticas sociais, destacando tanto os avanços quanto os desafios persistentes enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. A autora contextualiza o tema ao longo das décadas, identificando mudanças significativas nas oportunidades de emprego para as mulheres, incluindo a entrada em setores anteriormente dominados por homens e a ascensão em posições de liderança. Ela também destaca a importância de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero no mercado de trabalho, como licença-maternidade remunerada e programas de conciliação entre trabalho e família. No entanto, Lena Lavinias também aponta para a persistência de desafios, como a desigualdade salarial de gênero, a segregação ocupacional e a carga desproporcional de trabalho doméstico que muitas mulheres ainda enfrentam. Ela argumenta que, apesar dos avanços, é necessário um compromisso contínuo

com políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero no emprego. Em suma, o artigo de Lena Lavinas oferece uma análise crítica e abrangente sobre o emprego feminino, explorando as mudanças positivas e as questões persistentes relacionadas à participação das mulheres no mercado de trabalho, destacando a importância das políticas públicas e da conscientização social na promoção da igualdade de gênero neste contexto.

Além disso, Lavinas (2009) aponta a questão da empregabilidade no contexto brasileiro, com um foco específico nas disparidades de gênero e nos fatores que afetam a participação e a inserção das mulheres no mercado de trabalho. A autora aborda essa questão por meio de uma análise crítica, utilizando abordagens econômicas e sociais para compreender os fatores subjacentes à desigualdade de gênero no emprego. O artigo destaca como as condições socioeconômicas e as políticas públicas têm impacto significativo nas oportunidades de emprego para as mulheres brasileiras. Lena Lavinas examina as políticas de bem-estar social, os sistemas de proteção social e as dinâmicas econômicas que moldam as experiências de trabalho das mulheres, destacando as disparidades na remuneração, a segregação ocupacional e outros desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, a autora discute como as mudanças nas políticas de igualdade de gênero e a evolução das estruturas familiares pode influenciar a empregabilidade das mulheres no Brasil. Ela também analisa o papel das políticas públicas na promoção da igualdade de gênero e na criação de oportunidades de emprego mais equitativas para as mulheres. O artigo de Lena Lavinas oferece uma análise abrangente e crítica das questões de empregabilidade no Brasil, com um enfoque na dimensão de gênero. Ele examina as múltiplas facetas das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e destaca a importância das políticas públicas e das mudanças estruturais para promover uma empregabilidade mais igualitária para as mulheres brasileiras.

Dedecca (1997) concentra-se na análise das mudanças ocorridas no mercado de trabalho durante a década de 1990. Dedecca examina especialmente o fenômeno da informalidade, que é caracterizado pelo emprego não registrado e a falta de proteção social associada a essas ocupações. O autor contextualiza o período dos anos 90 no Brasil, destacando as transformações econômicas e políticas que ocorreram naquela década, incluindo políticas de liberalização econômica e a implementação de programas de estabilização. Ele argumenta que essas mudanças tiveram implicações significativas no mercado de trabalho, resultando em um aumento da informalidade e na precarização das condições de emprego. O autor discute os diferentes aspectos da informalidade, como a falta de direitos trabalhistas, a ausência de seguridade social e a instabilidade no emprego. Ele

também explora as razões pelas quais muitos trabalhadores brasileiros optaram por empregos informais, muitas vezes devido à falta de oportunidades formais ou à busca por flexibilidade.

O autor aborda as consequências da informalidade para a desigualdade social e a exclusão de grupos vulneráveis, enfatizando a importância de políticas públicas que visem combater essa forma de emprego precário. Dedecca (1997) oferece uma análise crítica das dinâmicas do mercado de trabalho na década de 1990 no Brasil, com foco na crescente informalidade e suas implicações sociais e econômicas. Ele ressalta a necessidade de políticas que abordem essa questão de forma abrangente, visando melhorar as condições de trabalho e reduzir a desigualdade.

Dedecca (2009) discute a evolução do mercado de trabalho no Brasil ao longo do tempo, com foco em aspectos econômicos e sociais. O autor examina diversos períodos históricos, destacando mudanças significativas nas estruturas ocupacionais e nas relações de trabalho. O texto analisa como o mercado de trabalho brasileiro passou por transformações substanciais desde meados do século XX, incluindo a transição de uma economia agrária para uma economia industrial e, posteriormente, para uma economia mais orientada para os serviços. Dedecca (2009) também destaca os desafios enfrentados pelos trabalhadores brasileiros, como a informalidade, a precarização do emprego e a persistente desigualdade de renda. Além disso, o autor explora como as políticas públicas e as mudanças econômicas influenciaram a dinâmica do mercado de trabalho no país. Ele ressalta a importância de políticas de inclusão social e de trabalho decente para abordar as desigualdades e melhorar as condições de vida dos trabalhadores brasileiros. O artigo de Claudio Salvatore Dedecca (2009) fornece uma visão abrangente e crítica da evolução do mercado de trabalho no Brasil, destacando os desafios e as questões sociais relevantes que moldaram e continuam a moldar a realidade laboral do país.

Garcia (2010) enfatiza sobre seu estudo que tem como objetivo contextualizar e avaliar a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil. Apresenta uma perspectiva histórica sobre a evolução do significado social desta população, anteriormente designada por “inválido” ou “incapaz”. O estudo também identifica as principais legislações nacionais sobre o tema da deficiência e estima que uma minoria de Pessoas com Deficiência é elegível para participar da Lei de Cotas. A questão que o autor aborda advém da ideia de avançar na inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho formal, com foco em suas condições educacionais e sociais. Visa também apresentar definições e premissas, uma vez que o conceito de deficiência tem ganhado destaque no debate público e nas agendas políticas nacionais. O estudo destaca a importância de se discutir

a qualidade de vida, o acesso aos serviços públicos e a inserção no mercado de trabalho formal para Pessoas com Deficiência. Esta abordagem pode levar a uma sociedade que respeita a diversidade e acomoda melhor as diferenças humanas.

Garcia (2014) empreende uma investigação com o propósito de analisar a situação atual da inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Para alcançar esse objetivo, o autor baseia-se em dados extraídos do Censo Demográfico de 2010 e procede à identificação do contingente populacional composto por Pessoas com Deficiência que se encontram em idade produtiva. A análise conduzida abarca uma gama de indicadores socioeconômicos e ocupacionais, os quais abordam a natureza das atividades desempenhadas, os atributos do perfil social, as ocupações exercidas e as remunerações percebidas em médio prazo por este segmento da população. Os resultados obtidos por meio dessa investigação revelam a persistência de obstáculos significativos no que tange à efetiva inclusão de Pessoas com Deficiência no contexto do mercado de trabalho brasileiro. Evidencia-se que sua participação neste âmbito ainda ocorre de forma restrita e em condições laborais precárias. É notável que a inclusão laboral de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro tende a reproduzir e acentuar desigualdades preexistentes, ocorrendo, frequentemente, em condições desfavoráveis. Assim sendo, o escopo deste artigo reside na busca por contribuir para aperfeiçoar e consolidar o corpo de conhecimento disponível por meio de pesquisas prévias que tratam da inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Analisadas as contribuições dos quatro autores, percebemos que enquanto os autores Jader Fernandes Cirino e Lena Lavinias desenvolvem a temática sobre a as diferenças de rendimentos por sexo e a participação feminina nos setores econômicos do Brasil; temos as contribuições dos autores Claudio Salvadore Dedecca e Vinicius Gaspar Garcia que trazem apontamentos acerca do panorama da inclusão das Pessoas com Deficiência, ressaltando as características ocupacionais, perfis sociais e níveis de rendimentos dessas pessoas, perpassando o contexto histórico da relação das Pessoas com Deficiência e o mercado de trabalho até seu cenário contemporâneo.

2.4 A seletividade aplicada ao fenômeno estudado

Considerando o fenômeno da seletividade no contexto laboral, o estudo de Becker (2019) apresenta uma indicação referente à influência da deficiência na ocupação e remuneração no Brasil, à luz das políticas inclusivas e de maior aplicação da Lei de Cotas. Os resultados mencionados apontam que as dificuldades na obtenção de oportunidades laborais

mais vantajosas por parte das Pessoas com Deficiência frequentemente derivam de restrições relacionadas à educação e à qualificação profissional, podendo, conseqüentemente, resultar em situações de privação econômica em longo prazo. A pesquisa efetuada por Becker ilustra que a Lei de Cotas, ao favorecer a deficiência em detrimento de outras características, acaba por produzir um processo seletivo na fase de recrutamento. No estudo de Bragança e Ferreira (2022), são analisados os vínculos empregatícios formais, as ocupações e o desempenho de Pessoas com Deficiência (PcDs) no mercado de trabalho brasileiro durante o período de 2007 a 2019. Os resultados evidenciam um aumento nos postos de trabalho formais devido à implementação de políticas inclusivas. No entanto, ao examinar as ocupações, observa-se frequentemente que as empresas contratam indivíduos com deficiência em posições que não requerem elevada qualificação profissional ou formação superior. Essas posições se concentram em tarefas de natureza simplificada, em detrimento de mudanças substanciais na infraestrutura organizacional ou nos procedimentos de trabalho. Essa abordagem motiva as organizações a alocá-los em funções de menor complexidade, reconfigurando, assim, a dinâmica seletiva no âmbito do mercado de trabalho.

Conforme mencionam Marinho e Ferreira (2019), pode-se observar que no ambiente de trabalho para Pessoas com Deficiência no Brasil, existem barreiras e facilitadores para o acesso e permanência no mercado de trabalho. Discute-se a utilização do programa Emprego Assistido como estratégia de apoio. O emprego assistido ¹é uma abordagem possui o objetivo de promover sua integração e manutenção no emprego. Nesse modelo, profissionais especializados oferecem suporte para adaptar as condições de trabalho, fornecem treinamento personalizado e auxiliam na comunicação entre o empregado e os colegas. Os resultados sugerem que o programa pode ajudar a superar esses obstáculos e contribuir para a melhoria de vida das pessoas com deficiência no Brasil.

Aquino, Braz e Nascimento (2019) elucidam em seu estudo a discussão acerca dos fatos para responder à questão: que providências algumas empresas da região do Médio Paraíba têm tomado para adequar a lei federal que determina a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho? Para responder essa pergunta, os autores buscam demonstrar que existe uma ideia pré-concebida de que uma pessoa que possui deficiência está condicionada a ter uma vida limitada assim como as atividades que realizam. Com a intenção

¹ O emprego assistido é uma abordagem de colocação profissional voltada para pessoas com deficiência. Ele envolve o apoio individualizado dessas pessoas no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover sua integração e manutenção no emprego. Nesse modelo, profissionais especializados oferecem suporte para adaptar as condições de trabalho, fornecem treinamento personalizado e auxiliam na comunicação entre o empregado e os colegas.

de modificar essa visão e inserir a Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, uma série de leis e decretos foram criados no Brasil. Fundamentado, principalmente na lei federal 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de um percentual de deficientes no quadro funcional de empresas com pelo menos 100 funcionários, o presente artigo buscou analisar a situação atual do setor de gestão de pessoas de algumas empresas da Região do Médio Paraíba em relação ao cumprimento de tal legislação.

A pesquisa bibliográfica, nesse sentido, foi realizada para avaliar as definições e leis para sua inclusão na sociedade. Os resultados demonstram que as empresas enfrentam dificuldades para obter os vistos de acordo com a lei devido a três fatores principais: falta de qualificação profissional, falta de estrutura física e falta de candidatos interessados. Os pontos-chave para os gestores de RH incluem adaptação organizacional, processos de recrutamento e seleção, parcerias com instituições, preparação de outros funcionários para novos cargos e escolaridade. Sendo assim, a reestruturação é necessária para extinguir dificuldades arquitetônicas no acesso ao ambiente de trabalho (Aquino, Braz e Nascimento. 2019).

Em outra ótica, Ferigato (2020) indica sobre a discussão da diversidade no mercado de trabalho brasileiro, com foco na inclusão de profissionais com deficiência intelectual. Ele explora os desafios enfrentados por esses profissionais para encontrar emprego e atender às necessidades de treinamento. As organizações devem garantir a plena participação sem desmotivar os funcionários. Os resultados demonstram que apesar dos avanços em diversidade e inclusão, a entrada e progressão de Pessoas com Deficiência na força de trabalho permanecem restritas. Sendo necessário abordar que a diversidade no trabalho é um grande desafio, pois a seletividade torna-se crescente com as discriminações em organizações e com gerentes resistentes à contratação de profissionais com deficiência. Os resultados mostram que tanto os profissionais com deficiência quanto as organizações enfrentam dificuldades na inclusão. Carmo, Gilla e Quiterio (2020) enfatizam a questão da investigação do processo de inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando os motivos do envolvimento das empresas, o perfil dos empregados, o processo de contratação e seu cotidiano. Foram entrevistados 4 (quatro) clientes de uma plataforma online de contratação de PCD. Os resultados mostraram que as justificativas para a contratação de PCD referem-se ao atendimento do requisito mínimo imposto pela lei. A análise revelou falta de confiança na capacidade de produção da empresa. O artigo conclui que o amparo legal é insuficiente para a inclusão da PCD, devendo as empresas focarem em adequações ambientais e atitudinais.

Os autores apresentados aqui demonstram habilidades em identificar, sintetizar e conectar as diversas perspectivas encontradas na literatura, o que contribuiu para que houvesse uma compreensão sólida do assunto abordado. Além disso, ao relacionar os resultados obtidos na monografia com os achados na revisão, podemos analisar o impacto da deficiência no emprego e salário no Brasil, por meio da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, identificando uma vantagem salarial para indivíduos não deficientes e limitações nas atividades devido a diferenças nas características individuais. Deficientes sem limitações têm salário maior do que indivíduos não deficientes, sugerindo que os empregadores preferem contratar deficientes sem ajustes significativos na infraestrutura ou nas rotinas trabalhistas. Os autores examinam as conexões informais, ocupações e rendimentos de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro de 2007 a 2019.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Nesse capítulo, dedicaremos atenção aos elementos metodológicos essenciais para a pesquisa. Isso envolverá a caracterização da população alvo, a escolha de uma abordagem quali- quantitativa, a definição das fontes de dados como dados primários e secundários, a delimitação do método de procedimento e uma análise minuciosa dos dados coletados. Essa abordagem metodológica será fundamental para a compreensão aprofundada e a interpretação significativa dos resultados da pesquisa. A presente pesquisa baseia-se em uma metodologia de entrevista semi-estruturada para investigar as experiências e perspectivas de quatro participantes com deficiência. Este grupo é composto por três cadeirantes, dos quais dois são concursados e um se encontra aposentado, beneficiário da modalidade de aposentadoria por incapacidade permanente. Adicionalmente, um participante com deficiência visual, também concursado pelo Estado, integra esse conjunto de entrevistados. O acesso aos participantes desta pesquisa foi estabelecido por meio de diálogos com membros de um projeto social dedicado à reabilitação de Pessoas com Deficiência. A colaboração com esses profissionais permitiu a obtenção de contatos diretos com as pessoas que posteriormente se tornaram os entrevistados no âmbito da pesquisa em questão. As entrevistas foram conduzidas após a coordenação e consentimento dos participantes, proporcionando uma abordagem ética e colaborativa na coleta de dados.

3.1 Caracterização da população estudada

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o município de Campos dos Goytacazes, situado na Região Norte Fluminense do estado do Rio de Janeiro, apresenta uma área territorial abrangente, totalizando 4.032,487 quilômetros quadrados, sendo sua densidade demográfica de 119,91 habitantes por quilômetros quadrados. Sua população residente em 2021 atingiu o total de 483.551 habitantes. É relevante ressaltar que, no ano de 2010, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) registrava o valor de 0,716, refletindo as dimensões de educação, expectativa de vida e padrão de vida da comunidade. No tocante à renda média no ano corrente, verificou-se que o salário médio mensal alcançou a marca de 2,3 salários-mínimos, o que estabelece uma importante referência para a análise do padrão econômico local. Tal dado está intimamente ligado à relação de pessoas ocupadas na cidade, que atingiu 18,5% da população.

Em consonância com o panorama educacional, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) em 2021 alcançou um notável percentual de 97,3%, indicando um elevado desempenho das escolas da região. Entretanto, no âmbito da saúde infantil, a taxa de mortalidade infantil apresenta um desafio significativo, registrando 18,1 óbitos por mil nascidos vivos, o que pode ser objeto de análise mais aprofundada e de intervenções direcionadas para melhorar a qualidade do atendimento médico pré-natal e neonatal.

3.2 Abordagem

A abordagem do trabalho é quali- quantitativa. Ao mesmo tempo em que foram produzidos dados baseados em discursos de indivíduos que se propuseram a participar da pesquisa, a pesquisa usa dados demográficos que permitiram uma melhor contextualização do objeto estudado (Kublikowski; Kahhale, 2019). Além disso, a pesquisa apresenta caráter descritivo e transversal. No caso da última, a escolha se dá por se observar os dados quantitativos ao longo de um período específico. A combinação de ambas as abordagens permite uma triangulação dos dados, ou seja, a verificação das conclusões de uma abordagem por meio da outra. Isso aumenta a confiabilidade dos resultados, uma vez que as descobertas quantitativas podem ser ilustradas e contextualizadas pelas narrativas qualitativas. A abordagem quali- quantitativa também permite uma abordagem pormenorizada do fenômeno, pois considera tanto os aspectos mensuráveis quanto os subjetivos, sendo particularmente relevante em pesquisas em ciências sociais e humanas, onde a compreensão completa muitas vezes requer a análise de fatores não quantificáveis, como valores culturais, atitudes e percepções. A análise dos dados quali- quantitativos pode ser desafiadora devido à complexidade de lidar com diferentes tipos de informações. No entanto, essa abordagem oferece uma oportunidade única de enriquecer as descobertas de uma pesquisa, fornecendo um panorama diversificado do fenômeno em estudo.

3.3 Fontes de dados

3.3.1 Dados primários

Os dados primários deste estudo foram adquiridos por meio da utilização de entrevistas semiestruturadas. Esta modalidade de entrevista se caracteriza pela conjugação de perguntas predefinidas, elaboradas a partir de um roteiro cuidadosamente concebido. Esse

roteiro foi confeccionado com base em um conjunto de questões criteriosamente selecionadas, com o propósito de explorar em profundidade os temas de maior relevância para a pesquisa. A principal virtude desta abordagem reside na sua flexibilidade intrínseca, uma vez que não se encontra vinculada a um roteiro rigidamente estruturado. A amplitude das vantagens associadas às entrevistas semiestruturadas se faz notável. Dentre estas, destacam-se a flexibilidade, que possibilita a adaptação dinâmica ao decorrer da entrevista; a profundidade, permitindo uma exploração minuciosa dos tópicos abordados; a abordagem pessoal, que fomenta a expressão individual e genuína dos entrevistados; a capacidade de captar uma diversidade de dados, abrangendo desde experiências pessoais até percepções únicas; a habilidade de sondar as complexidades inerentes aos temas em questão; e a confiabilidade aprimorada, pois os entrevistadores têm margem para esclarecer dúvidas e adequar a abordagem conforme necessário.

Vale ressaltar que essa abordagem de entrevistas semiestruturadas ostenta um viés multidimensional, uma vez que tem a capacidade intrínseca de se ajustar e ser aplicada a uma variedade de públicos, contemplando desde indivíduos de diferentes faixas etárias até aqueles com distintos níveis de formação educacional e experiências de vida. Essa flexibilidade torna essa metodologia uma ferramenta de pesquisa altamente adaptável e eficaz na busca por uma compreensão aprofundada e multifacetada dos tópicos investigados.

3.3.2 Dados secundários

O uso de dados secundários provenientes do Censo Demográfico de 2010 é fundamental para este estudo devido à riqueza de informações socioeconômicas contidas nessa fonte de dados. O Censo Demográfico é uma pesquisa abrangente realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a cada década, com o objetivo de coletar dados demográficos, sociais e econômicos de todos os residentes do país. No caso do Censo de 2010, ele oferece uma ampla gama de variáveis, incluindo dados sobre renda, educação, ocupação, moradia e composição familiar, entre outros. Essas informações detalhadas são essenciais para o desenvolvimento deste estudo, que provavelmente envolve uma análise estatística complexa ou modelagem econométrica. O detalhamento desses microdados permite aos pesquisadores examinarem relações e tendências específicas em detalhe, identificar correlações socioeconômicas e realizar análises avançadas. Embora um novo Censo Demográfico tenha sido conduzido em 2022, é importante notar que a disponibilidade dos microdados correspondentes pode levar algum tempo após a conclusão da pesquisa. Portanto,

a utilização dos dados do Censo de 2010 é uma escolha lógica e justificável para este estudo, garantindo a disponibilidade imediata de informações necessárias para a pesquisa.

No contexto do Censo Demográfico de 2010, analisamos as seguintes variáveis:

- Sexo e idade (em grupos quinquenais), para a elaboração da estrutura etária da população total do município e da população com deficiência;
- Dificuldade permanente de enxergar; ‘dificuldade permanente de ouvir’; ‘dificuldade permanente de caminhar ou subir degraus’; e ‘deficiência mental/intelectual permanente’, para a separação da população campista em dois grupos, a saber: população com deficiência (PcD) e sem deficiência (PsD)
- Condição de atividade e de ocupação na semana de referência, para identificação da População Economicamente Ativa (PEA) e da população ocupada e desocupada, na semana de referência; informações necessárias para a estimativa da taxa de participação e das taxas de emprego/desemprego.
- Nível de escolaridade da PEA ocupada; renda da ocupação principal; e grupos ocupacionais, para complementar a análise da seletividade no mercado de trabalho, segundo a condição física (PsD x PcD) do trabalhador.

Para atingir uma representação significativa serão utilizadas entrevistas semiestruturadas com um grupo selecionado de Pessoas com Deficiência (PcD). A seleção dos participantes será baseada em critérios de diversidade de tipos de deficiências, faixa etária e níveis de experiência no mercado de trabalho. As entrevistas abordarão tópicos relacionados às experiências, barreiras e percepções dessas pessoas em relação ao mercado de trabalho. A técnica de entrevista semiestruturada permitirá a exploração em profundidade desses temas, pois as entrevistas serão gravadas, transcritas e submetidas a uma análise de conteúdo para identificar padrões e temas emergentes. As entrevistas semiestruturadas são uma escolha apropriada para esse estudo, pois permitem uma exploração em profundidade dos tópicos de interesse. Durante as entrevistas, os participantes têm espaço para expressar suas experiências e opiniões de forma mais livre e natural. Além disso, a gravação das entrevistas é uma prática essencial, pois preserva a integridade dos dados e permite a revisão detalhada das interações.

Após a coleta das entrevistas, as transcrições são realizadas para converter as conversas em registros textuais. Esses registros, então, são submetidos a uma análise de conteúdo. A análise de conteúdo é uma técnica qualitativa que envolve a identificação de padrões, categorias e temas emergentes nos dados. Essa abordagem sistemática permite aos

pesquisadores extraírem informações relevantes e significativas dos dados brutos. É importante destacar que a codificação e a análise dos dados seguirão os princípios da Grounded Theory, uma abordagem metodológica que busca desenvolver novas análises a partir dos próprios dados, em oposição a aplicar teorias pré-existentes. Isso significa que a análise que emergirá desse estudo será fortemente fundamentada nas experiências e percepções das Pessoas com Deficiência, tornando-a autêntica e contextualmente relevante.

3.4 Método de procedimento

Neste estudo, a categorização das Pessoas com Deficiência foi estabelecida com base nos registros do Censo Demográfico de 2010, especificamente naqueles indivíduos que autodeclararam incapacidade total ou significativa nas seguintes áreas funcionais: visão, audição, mobilidade (caminhar ou subir degraus) e deficiência mental/intelectual.² Dado que uma única pessoa poderia apresentar uma ou mais dessas deficiências, procedeu-se a uma recodificação das variáveis e a uma análise combinatória, visando à eliminação de casos de dupla contagem. Com base nessas informações, a população foi dividida em dois grupos distintos: indivíduos com deficiência e aqueles sem deficiência.

A partir das variáveis demográficas de sexo e idade (agrupadas em intervalos quinquenais), elaboraram-se as pirâmides etárias para ambos os grupos, com o intuito de examinar as diferenças na estrutura demográfica entre eles. É necessário evidenciar que essa análise, embora aparentemente simples, reveste-se de uma importância substancial, tendo em vista os argumentos discutidos no Capítulo 1 deste estudo, que delineou a seletividade do mercado de trabalho com base em características de gênero e idade.

Com base nas estruturas etárias das Pessoas Sem Deficiência (PsD) e das Pessoas Com Deficiência (PcD), procedemos à identificação da População em Idade Ativa (PIA) e da População Economicamente Ativa (PEA), desagregadas por sexo, faixa etária e total. Subsequentemente, estimamos a taxa de participação de homens e mulheres com e sem deficiência no mercado de trabalho. Esse cálculo foi efetuado com base na aplicação da fórmula (1), que permite a quantificação precisa dessa participação e seu subsequente exame em termos comparativos.

² O termo utilizado pelo Censo de 2010 para referir-se à condição anteriormente denominada "deficiência mental/intelectual" não reflete a terminologia contemporânea adequada. Atualmente, a nomenclatura correta para descrever tal condição é "deficiência cognitiva". Este ajuste terminológico destaca a evolução conceitual e o alinhamento com os padrões contemporâneos no campo da saúde e inclusão de Pessoas com Deficiência.

$$\textit{Taxa de Participação} = \frac{PEA}{PIA} * 100 \quad (1)$$

Prosseguindo com a análise, e fazendo uso dos dados relativos à condição de ocupação durante a semana de referência, procedemos à estimativa das taxas de emprego e desemprego, desagregadas por sexo e condição física. Esse cálculo foi realizado mediante a aplicação das fórmulas (2) e (3), as quais possibilitam a quantificação precisa dessas taxas e permitem uma análise detalhada das dinâmicas de emprego e desemprego em ambos os grupos demográficos.

$$\textit{Taxa de emprego:} \frac{PEA \textit{ ocupada}}{PEA \textit{ total}} * 100 \quad (2)$$

$$\textit{Taxa de desemprego:} \frac{PEA \textit{ desocupada}}{PEA \textit{ total}} * 100 \quad (3)$$

Além da análise das taxas de emprego e desemprego, procedemos à avaliação do nível de escolaridade da População Economicamente Ativa (PEA) ocupada, tanto no grupo das Pessoas com Deficiência (PcD) quanto no grupo das Pessoas sem Deficiência (PsD). Para essa análise, foram considerados os seguintes estratos de escolaridade: sem instrução e fundamental incompleto, fundamental completo e médio incompleto, médio completo e superior incompleto, superior completo e, adicionalmente, foi considerado um estrato para casos de escolaridade indeterminada. Também examinamos o nível de renda proveniente da ocupação principal, expresso em múltiplos de salários-mínimos (SM), categorizados em intervalos como até 1 SM, mais de 1 até 2 SM, mais de 2 até 3 SM, mais de 3 até 5 SM, mais de 5 até 10 SM e acima de 10 SM. Ademais, realizamos uma análise do grupo ocupacional, identificando as diferentes categorias de ocupação que compõem a estrutura ocupacional da PEA, tanto com deficiência quanto sem deficiência, permitindo assim uma compreensão mais aprofundada das características do mercado de trabalho em ambos os grupos demográficos.

3.5 Análise de dados

Como foi enfatizada na seção anterior, a utilização de dados censitários oferece uma base sólida para a pesquisa, uma vez que esses dados são coletados de forma sistemática em toda a população. Isso proporciona uma visão detalhada e representativa da força de trabalho, permitindo a segmentação por sexo e presença de deficiência. Essa segmentação é crucial

para identificar as disparidades e desafios enfrentados por diferentes grupos de trabalhadores. A análise comparativa entre homens e mulheres com e sem deficiência, pois assim será possível compreender a existência e as características da seletividade no mercado de trabalho, segundo as condições físicas dos trabalhadores. Ao examinar os indicadores relevantes, como taxas de emprego, renda, nível educacional e participação no mercado de trabalho, o estudo pode destacar as diferenças significativas que podem existir entre esses grupos.

Outrossim, a análise em perspectiva comparada permite explorar fatores que contribuem para as disparidades observadas, como discriminação no local de trabalho, falta de acessibilidade e barreiras que podem afetar a empregabilidade das Pessoas com Deficiência. Ao identificar esses fatores, a pesquisa pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes e estratégias para promover a inclusão e a igualdade no mercado de trabalho.

Os resultados dos indicadores serão apresentados por meio de tabelas e gráficos, oferecendo uma representação visual e acessível das conclusões da pesquisa, facilitando a compreensão dos dados e permitindo que os leitores identifiquem tendências e padrões de forma explícita. A análise detalhada desses resultados ao longo do texto fornecerá uma base sólida para as conclusões do estudo e suas implicações para a compreensão da dinâmica do mercado de trabalho em relação às condições físicas dos trabalhadores, contribuindo assim para o avanço do conhecimento nessa área.

As entrevistas serão analisadas a partir da aplicação da Grounded Theory (Teoria Fundamentada), com a integração da triangulação entre esses dados e informações provenientes do censo, representando um método refinado para a formação de uma nova análise a partir de dados empíricos. Primeiramente será realizada a coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas. Nesse processo, serão formuladas perguntas abertas que permitam aos participantes expressarem suas experiências e opiniões de forma livre. As entrevistas serão gravadas, transcritas com fidelidade, preservando a linguagem dos entrevistados.

Após a coleta das entrevistas, o processo de codificação é iniciado, sendo examinados os dados de forma minuciosa. Serão identificadas as palavras, frases ou conceitos-chave que emergem dos relatos dos participantes. Essa é a fase inicial da codificação, conhecida como codificação aberta, e tem como objetivo a criação de categorias preliminares que representam as ideias-chaves presentes nos dados. Simultaneamente à codificação das entrevistas, os dados obtidos do censo são preparados. Isso envolve a análise de tabelas e gráficos que

contêm informações relevantes para a pesquisa, como estatísticas demográficas, econômicas ou de emprego que possam se relacionar com os tópicos abordados nas entrevistas.

Na próxima etapa, o pesquisador realiza uma codificação mais avançada dos dados da entrevista. Isso inclui a organização das categorias identificadas anteriormente em grupos ou padrões mais amplos. O objetivo é desenvolver teorias provisórias que explicam as relações entre as categorias e, ao mesmo tempo, incorporar informações dos dados do censo quando relevante. A triangulação entre os dados da entrevista e os dados do censo é essencial para a validação e enriquecimento das conjecturas emergentes. Serão comparadas as descobertas das entrevistas com as informações quantitativas do censo, procurando convergências e divergências. Essa abordagem permite uma compreensão mais completa do fenômeno estudado.

Para facilitar a visualização dos códigos foram criadas categorias de análise com base nos objetivos do trabalho e levando em consideração a literatura utilizada para fundamentação do trabalho. Sendo assim, o quadro a seguir expõe com maior detalhamento essa divisão.

Quadro 1– Categorias de análise	
Categorias	Descrição
Experiências de discriminação	Abrange relatos de discriminação, preconceito ou estigma enfrentados pelas pessoas com deficiência física durante o processo de seleção para o mercado de trabalho
Acessibilidade física e tecnológica	Explora como a acessibilidade física e tecnológica nos locais de trabalho afeta a seletividade das pessoas com deficiência física.
Apoio e adaptações razoáveis	Esta categoria inclui informações sobre o suporte, acomodações e adaptações razoáveis oferecidas pelos empregadores durante o processo de seleção e no local de trabalho
Autoestima e autoconfiança	Aborda a autoestima e autoconfiança das pessoas com deficiência física em relação ao mercado de trabalho, bem como como esses fatores podem influenciar suas escolhas de emprego.
Habilidades e qualificações	Examina as competências, habilidades e qualificações dos entrevistados e como esses aspectos afetam sua capacidade de competir no mercado de trabalho.

Rede de apoio e recursos	Avalia a importância de redes de apoio, organizações, programas de reabilitação e outros recursos disponíveis para as pessoas com deficiência física em sua busca por emprego.
Percepções e atitudes dos empregadores	Investigar as percepções e atitudes dos empregadores em relação à contratação de pessoas com deficiência física e como esses fatores impactam a seletividade.
Experiências de sucesso e desafios	Se refere as experiências bem-sucedidas de inserção no mercado de trabalho, bem como desafios enfrentados ao longo desse processo.
Políticas e legislação	Explora a influência das políticas de inclusão, legislação e regulamentações relacionadas à contratação de pessoas com deficiência física
Estratégias de busca de emprego	Analisar as estratégias adotadas pelas pessoas com deficiência física na busca por emprego e como essas estratégias podem afetar a seletividade.
Fonte: Elaborada pelo autor (2023).	

À medida que a análise progride, as análises provisórias são refinadas e desenvolvidas com base na triangulação dos dados. Isso envolve a busca de explicações mais aprofundadas e compreensivas sobre como os fatores identificados nas entrevistas interagem com as tendências quantitativas reveladas pelos dados do censo. Ao final do processo, serão desenvolvidas análises finais que explicam o fenômeno de interesse com base nas evidências coletadas. Essas conjecturas são fundamentadas nos dados empíricos, incorporando tanto as perspectivas qualitativas das entrevistas como as informações quantitativas do Censo de 2010. Elas podem ser apresentadas de forma coerente e lógica ao longo do texto da pesquisa.

4 A SELETIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO CAMPISTA, SEGUNDO A CONDIÇÃO FÍSICA DO TRABALHADOR

Neste capítulo, abordaremos a seletividade no mercado de trabalho em Campos dos Goytacazes, focalizando a condição física dos trabalhadores. Inicialmente, exploraremos o panorama demográfico de Campos dos Goytacazes com base no Censo Demográfico de 2010, utilizando tabelas e gráficos comparativos para destacar as diferenças entre Pessoas com Deficiência (PcD) e Pessoas sem Deficiência (PsD). Analisaremos a estrutura etária, identificação do PIA, percentuais de todas as deficiências com dupla contagem, realizando, em seguida, uma reconfiguração das variáveis e uma análise combinatória para excluir casos de dupla contagem. Além disso, examinaremos a taxa de participação, taxa de emprego, taxa de desemprego, taxa de escolaridade e renda na ocupação principal. Num segundo momento, apresentaremos o cenário derivado das entrevistas, complementando assim a triangulação dos dados qualitativos e quantitativos.

4.1 O panorama de Campos dos Goytacazes, a partir dos dados do Censo Demográfico de 2010

No ano de 2010, o município de Campos dos Goytacazes abrigava uma população total de 463.730 indivíduos, entre os quais se contabilizavam 26.709 Pessoas com Deficiência, representando uma proporção de 5,8% da população total. Importante salientar que, conforme exposto no Capítulo 2 deste estudo, essa estimativa abrangeu aqueles que apresentavam total incapacidade ou grande dificuldade nas áreas de visão, audição e mobilidade, bem como aqueles que autodeclararam Deficiência mental/intelectual durante o censo demográfico. Para ilustrar, o estudo Costa e Campelo (2018, p.19) aponta que:

O estudo mostra como os determinantes sociais influenciam diretamente na aquisição de doenças, ao longo da vida de qualquer ser humano, mas com muito mais intensidade em pessoas idosas. As doenças que podem gerar deficiências e quando identificadas na velhice, caracterizam-se como produtos adquiridos durante o processo de envelhecimento, principalmente, quando se ignoram os fatores biológicos, sociais, emocionais, econômicos e ambientais.

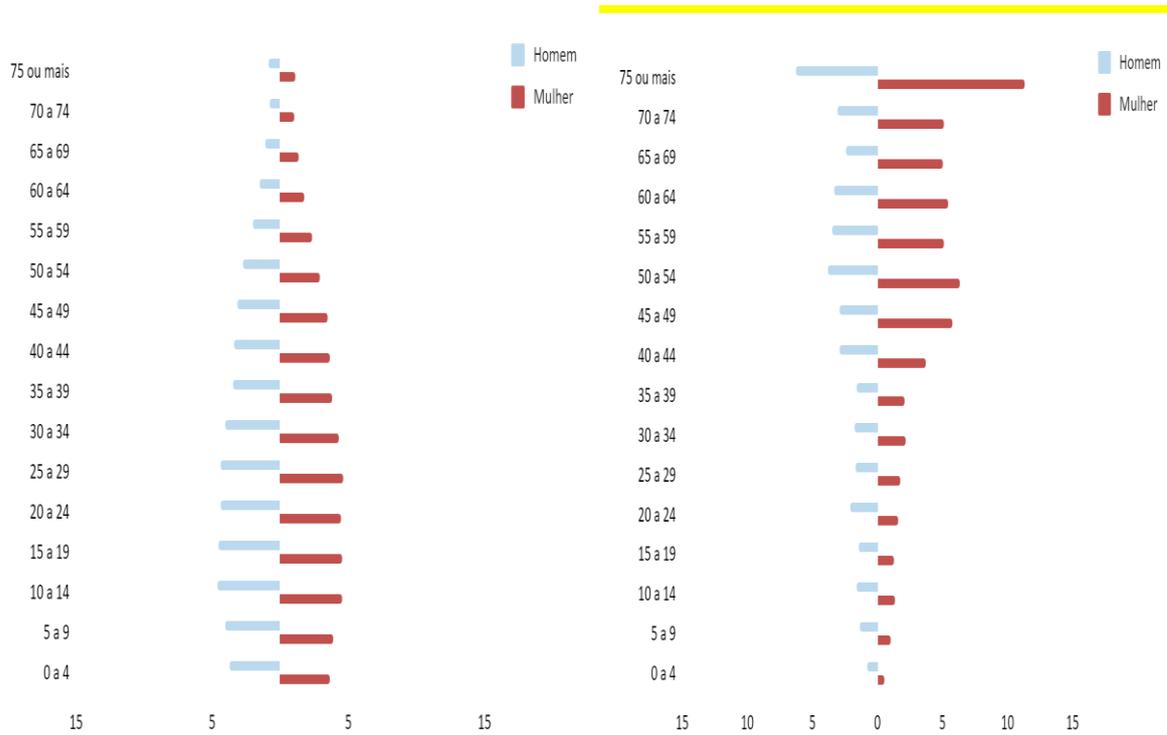
Os autores Costa e Campelo, 2018, abordam em sua pesquisa, a questão da influência dos determinantes sociais na aquisição de doenças ao longo da vida, com um foco particular

nas pessoas idosas. Ele enfatiza que as doenças que podem resultar em deficiências, quando identificadas na velhice, são muitas vezes o resultado de fatores adquiridos ao longo do processo de envelhecimento. Isso ocorre principalmente, quando não se leva em consideração os elementos biológicos, sociais, emocionais, econômicos e ambientais. Esta perspectiva destaca a importância de considerar não apenas fatores médicos, mas também sociais e ambientais na compreensão e prevenção das doenças em pessoas idosas.

Um estudo conduzido por Castro *et al.*(2008) analisou as principais causas de deficiências e identificou que tanto doenças quanto fatores ambientais desempenham um papel crucial nesse processo. Fatores ambientais incluem acidentes domésticos, de trabalho e de trânsito, que podem levar a lesões graves resultando em deficiências físicas, auditivas ou visuais. Além disso, dados da Conferência Internacional del Trabajo de 2007 revelaram que mais de 50% das pessoas que adquirem deficiências o fazem após os 16 anos de idade, especialmente durante sua vida profissional. Isso sugere que as deficiências podem ter implicações significativas na capacidade de trabalho e na qualidade de vida das pessoas. Em suma, esse texto aborda a diversidade de causas que levam à aquisição de deficiências e destaca a importância de entender e abordar essas questões, considerando seu impacto na vida das pessoas e na sociedade como um todo (Santos; Carvalho-Freitas; 2018).

Nessa perspectiva, no Gráfico 1 apresentado a seguir é possível constatar que a estrutura etária da população com deficiência exibe uma característica notável de envelhecimento em comparação à estrutura etária dos indivíduos sem deficiência.

Gráfico 1 –Campos dos Goytacazes – Estrutura etária da PCD e da PSD (2010), respectivamente



Fonte: IBGE (2010).

Esse contraste na composição demográfica é de relevância significativa para a análise do perfil demográfico desses dois grupos distintos da população, isso porque indica diferenças significativas na perspectiva de gênero. Quanto a PcD (gráfico da esquerda) a partir de 10 a 14 anos até 30 e 34 anos se concentra a maior quantidade de pessoas, com índices maiores no público feminino. Após esses grupos etários se observa que o número de PcD cai, na medida em que a idade dos indivíduos aumenta. PsD (gráfico da direita), por outro lado, apresenta uma perspectiva diferente. As faixas-etárias referentes a idades mais avançadas representam maior número de Pessoas sem Deficiência. Assim como o grupo dos PcD, o público feminino se concentra entre aqueles com maior número de indivíduos PsD. Cabe verificar em outras pesquisas as relações que geram esse cenário. A População em Idade Ativa (PIA) é uma classificação etária que compreende o conjunto de todas as pessoas teoricamente aptas a exercer uma atividade econômica. No Brasil, a PIA é composta por toda população com 10 anos ou mais de idade e subdivide-se em População Economicamente Ativa e a População não Economicamente Ativa.

Tabela 1 –Identificação da PIA para PSD e PCD

Condição física	PIA	%
Sem deficiência	364.148	91,7
Com deficiência	32.817	8,3
Total	396.695	100

Fonte: Censo Demográfico (2010)

Como podemos ver na Tabela 1, a População em Idade Ativa (PIA) de Campos dos Goytacazes é categorizada em dois grupos distintos, levando em consideração a presença ou ausência de deficiência. Dentro desse contexto, a PIA total de Pessoas sem Deficiência corresponde a 364.148 indivíduos, o que representa 91,7% do total, enquanto a PIA total das pessoas com deficiência é constituída por 32.817 indivíduos, correspondendo a 8,3% da PIA total.

Diversas interpretações circundam a definição precisa da População Economicamente Ativa (PEA). A PEA é conceituada como a reserva de mão de obra disponível para o setor produtivo, compreendendo indivíduos que se encontram na faixa etária apropriada e possuem aptidão física para desempenhar ocupações no mercado de trabalho. A taxa de participação, geralmente expressa em porcentagem, é um indicador importante que se estima ao calcular o quociente entre a PEA e a PIA. Essa taxa de participação é um indicador crucial na análise econômica e demográfica, pois fornece informações sobre a proporção da população em idade ativa que está ativamente envolvida na força de trabalho.

Tabela 2 –Todas as deficiências (com dupla contagem)

Pessoas com deficiência	N	%
Visão	17.227	3,7
Audição	4.973	1,1
Locomoção	13.776	3,0
Mental/intelectual	6.522	1,4

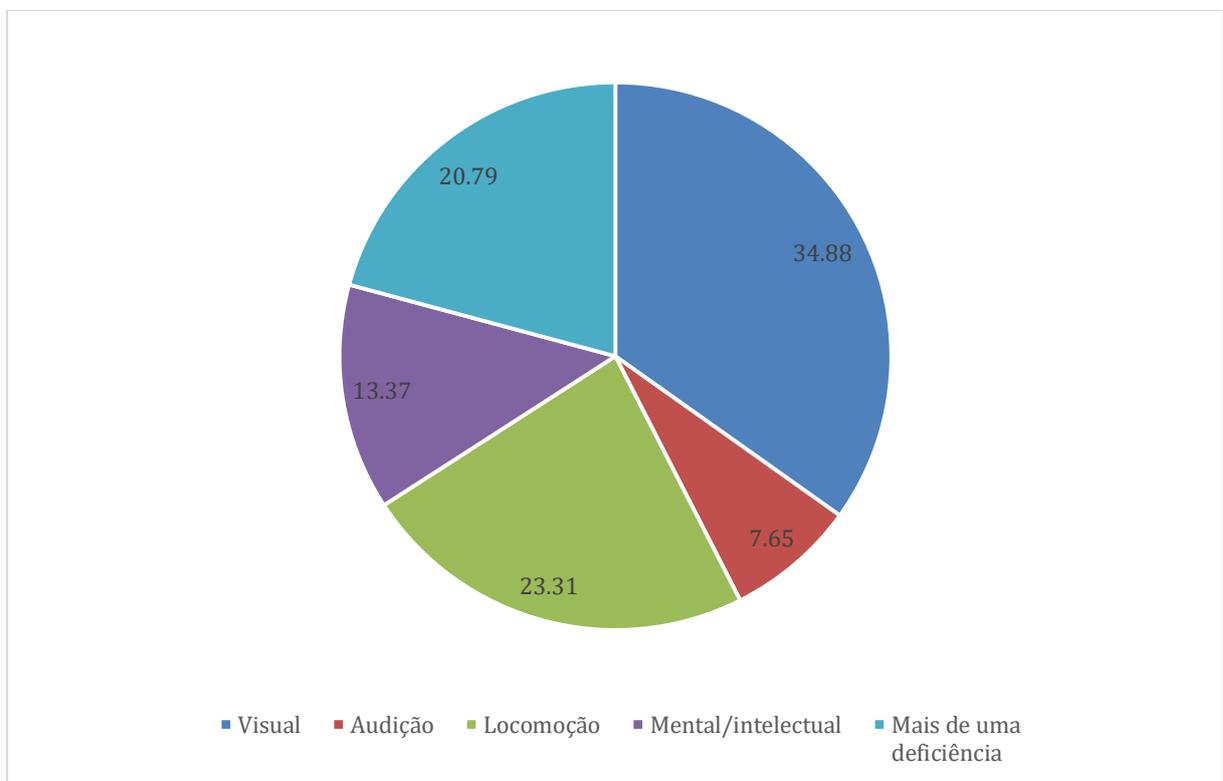
Fonte: Censo Demográfico (2010).

Em Campos dos Goytacazes, de acordo com os dados do Censo de 2010, foi observado que 17.227 pessoas, o que representa 3,7% da população, relataram deficiência visual. Além disso, 4.973 indivíduos, correspondendo a 1,1% da população, reportaram deficiência auditiva. A deficiência de locomoção afetou 13.776 habitantes, representando 3,0% da população do município. Por fim, 6.522 pessoas, ou 1,4% da população, relataram

deficiência mental ou intelectual. Destaca-se que a deficiência visual foi o caso com o maior número de pessoas afetadas em Campos dos Goytacazes, possivelmente devido à prevalência de problemas de visão nessa região.

Não é apropriado realizar generalizações a partir dos percentuais apresentados, devido à presença de uma duplicidade nas contagens. Isso ocorre devido à possibilidade de uma mesma pessoa ser afetada por uma ou mais deficiências. Assim, uma reconfiguração das variáveis e uma análise combinatória foram implementadas para a exclusão dos casos de contagem dupla. A partir dessas operações, a população foi segregada em dois grupos distintos: indivíduos com e sem deficiência.

Gráfico 2 – Sem dupla contagem – mais de uma deficiência



Fonte: Censo Demográfico (2010).

Utilizando as variáveis de sexo e idade agrupadas em intervalos quinquenais, construíram-se pirâmides etárias para os grupos de pessoas com e sem deficiência. O propósito subjacente a essa abordagem é a detecção de discrepâncias na estrutura demográfica entre esses dois grupos. Essa informação, embora aparentemente simples, assume um papel de relevância crucial. Isso se deve à constatação, conforme discutido no Capítulo 1, de que o mercado de trabalho opera de forma seletiva em relação ao sexo e à idade dos indivíduos.

A taxa de participação é um indicador fundamental para compreender como a força de trabalho se distribui em relação à população em idade ativa. A tabela abaixo oferece uma visão detalhada das taxas de participação, considerando tanto Pessoas sem Deficiência quanto Pessoas com Deficiência, desagregadas por gênero. No caso das Pessoas sem Deficiência, a taxa de participação entre os homens é de 64,8%, enquanto entre as mulheres, essa taxa é ligeiramente menor, atingindo 45,2%. A taxa total de participação para pessoas sem deficiência é de 54,7%. Por outro lado, no grupo das Pessoas com Deficiência, a taxa de participação é um pouco mais baixa, sendo de 34,6% para homens e 25,3% para mulheres. A taxa total de participação para pessoas com deficiência é de 29%.

Tabela 3–Taxa de participação

Condição Física	Taxa de Participação		
	Homem	Mulher	Total
PSD	64,8	45,2	54,7
PCD	34,6	25,3	29
PEA	62,7	43,3	52,5

Fonte: Censo Demográfico (2010).

A partir desses dados, podemos analisar a Participação na Força de Trabalho (PEA) em relação ao gênero. Para os homens, a PEA é de 62,7%, combinando tanto aqueles com quanto sem deficiência. Já para as mulheres, a PEA é de 43,3%, também considerando ambos os grupos. A taxa de participação total, que engloba todas as pessoas, independentemente da deficiência, é de 52,5%.

Esses números indicam que, em geral, as taxas de participação de pessoas sem deficiência são consideravelmente mais altas do que as de pessoas com deficiência. Isso pode ser atribuído a vários fatores, como desafios adicionais que as pessoas com deficiência podem enfrentar para encontrar emprego, acessibilidade limitada ao local de trabalho e possíveis estigmas sociais.

Os dados apresentados na tabela abaixo referem-se à taxa de emprego, especificamente no que diz respeito à condição física das pessoas, divididas em duas categorias: aquelas sem deficiência e as que possuem alguma deficiência. Além disso, a análise inclui uma separação por gênero, ou seja, homens e mulheres.

Tabela 4 –Taxa de Emprego

Condição Física	Taxa de emprego		
	Homem	Mulher	Total
PSD	93,2	85,1	89,7
PCD	94,4	81,6	87,6
PEA_ocupada	93,2	84,9	89,6

Fonte: Censo Demográfico (2010).

Pode-se analisar que para as pessoas sem deficiência, a taxa de emprego entre os homens é notavelmente alta, atingindo 93,2%. As mulheres sem deficiência também apresentam uma taxa significativa de emprego, atingindo 85,1%. A taxa de emprego total para essa categoria, que considera ambos os gêneros, é de 89,7%. No grupo de Pessoas com Deficiência, os homens registram uma taxa de emprego de 94,4%, enquanto as mulheres com deficiência possuem uma taxa de emprego ligeiramente menor, atingindo 81,6%. A taxa total de emprego para pessoas com deficiência, abrangendo ambos os gêneros, é de 87,6%.

Comparando esses dois grupos, notamos que, em geral, as taxas de emprego para homens são mais elevadas do que as das mulheres, tanto para aqueles sem deficiência quanto para aqueles com deficiência. Isso pode ser indicativo de desigualdades de gênero no mercado de trabalho, onde os homens têm uma maior taxa de participação. As respostas obtidas na entrevista semiestruturada corroboram a constatação de que, embora as mulheres com deficiência apresentem níveis educacionais mais elevados em comparação com os homens com deficiência, ainda enfrentam desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O delineamento das entrevistas revela que a presença do fator deficiência emerge como uma barreira significativa. Em consonância, a variável de gênero, explicitamente evidenciada no caso da entrevistada como sendo feminina, amplifica a seletividade no contexto laboral, conforme observado nas reflexões do Entrevistado C:

Quanto menos qualificação você tiver, fica mais difícil, a maioria das vagas para esse público são de repositores e caixa (vagas mais gerais), mas quanto mais você estuda, o mercado vai se fechando. Como eu já disse, são poucos que conseguem estudar mais e as vagas também são poucas. A questão das vagas é tipo um funil, só vai afinilando, quanto menos você estuda, menos longe você vai, e a problemática aumenta quando a pessoa é do sexo feminino, pois a pessoa pode estudar muito, que a questão de ser mulher e ter deficiência, vai fazer com que pessoas que possuem o mesmo grau de escolaridade que você, ganhe mais, pelo simples fato de ser do sexo masculino. O governo prefere que os deficientes fiquem em casa, ganhando BPC, que não trabalhem. Não sendo contra quem recebe o BPC. Sou contra a pessoa só

ganhar o BPC, pois a pessoa podia estudar, fazer curso e se especializar. É preciso arejar a mente, pois mente parada faz atrofiar o corpo e atrofia tudo.

Além disso, a análise dos dados de Participação na Força de Trabalho (PEA) ocupada indica que os homens têm uma taxa de emprego de 93,2%, enquanto as mulheres apresentam uma taxa de 84,9%. A taxa de emprego total, que engloba ambos os gêneros, é de 89,6%. Isso sugere que, em média, a força de trabalho masculina tem uma taxa de emprego mais alta em comparação com a feminina, independentemente da presença ou ausência de deficiência.

Observando os dados sobre a taxa de emprego, que abordamos anteriormente, que ganha uma nova perspectiva quando os comparamos com os números referentes à taxa de desemprego, conforme apresentados na tabela. Para as Pessoas sem Deficiência, observamos que a taxa de emprego é relativamente alta, com 89,7% no total. Entretanto, ao considerar a taxa de desemprego, notamos que tanto homens (6,8%) quanto mulheres (14,9%) enfrentam desafios consideráveis na busca por emprego. O desemprego é notavelmente mais alto entre as mulheres sem deficiência. Essa disparidade entre as taxas de emprego e desemprego sugere que, embora muitas pessoas sem deficiência estejam empregadas, um número substancial de mulheres nesse grupo enfrenta dificuldades para encontrar trabalho, indicando a existência de possíveis barreiras de gênero no mercado de trabalho.

Tabela 5 –Taxa de desemprego

Condição Física	Taxa de desemprego		
	Homem	Mulher	Total
PSD	6,8	14,9	10,3
PCD	5,6	18,4	12,4
PEA_ocupada	6,8	15,1	10,4

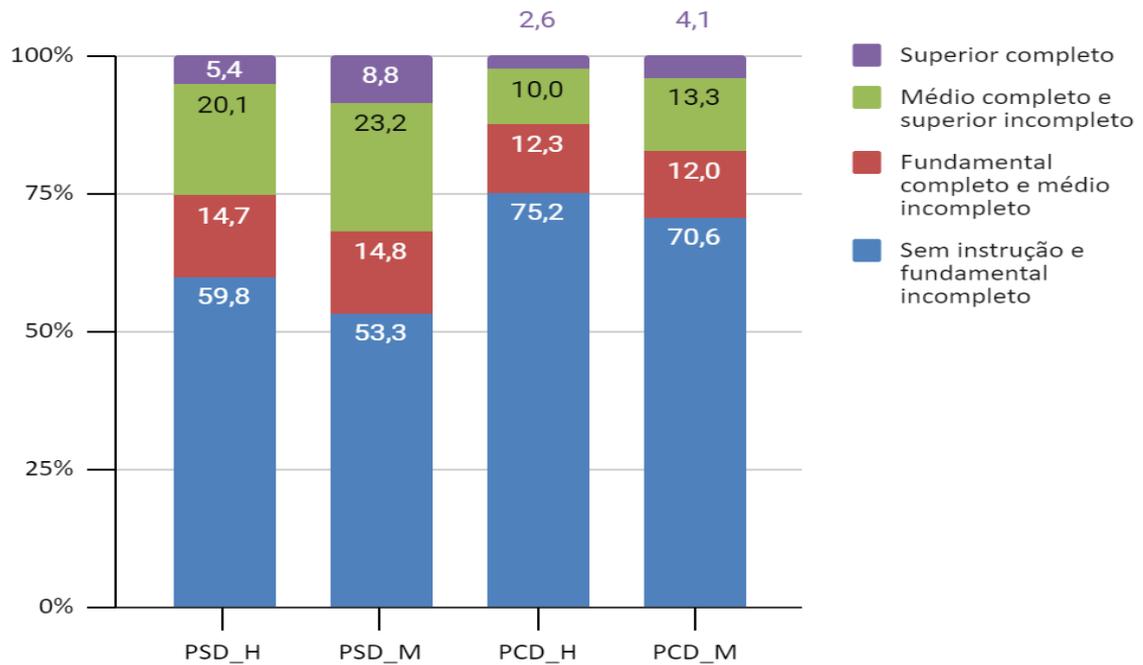
Fonte: Censo Demográfico (2010).

No caso das Pessoas com Deficiência, a taxa de emprego é mais baixa, totalizando 87,6%. No entanto, ao analisar a taxa de desemprego, observa-se que, apesar de um menor número de Pessoas com Deficiência estarem empregados em comparação com o grupo sem deficiência, o desemprego entre homens (5,6%) e mulheres (18,4%) com deficiência é expressivamente mais alto. Isso aponta para desafios adicionais que as pessoas com deficiência enfrentam ao procurar trabalho, principalmente no caso das mulheres com deficiência.

A comparação com os dados da Participação na Força de Trabalho (PEA) ocupada nos esclarecem pontos importantes, pois a taxa de emprego total é de 89,6%, todavia, em contraste, a taxa de desemprego total é de 10,4%, destacando que uma parcela significativa de trabalhadores, independentemente de gênero ou deficiência, enfrenta dificuldades no mercado de trabalho. A análise dos dados sobre as taxas de escolaridade entre Pessoas com Deficiência e Pessoas sem Deficiência, com base nas percentagens apresentadas, demonstra diferenças expressivas nos níveis educacionais destes dois grupos populacionais. Para complementar as informações supramencionadas acima, é importante salientar os relatos advindos da entrevista semiestruturada, compreendendo o relato do entrevistado A:

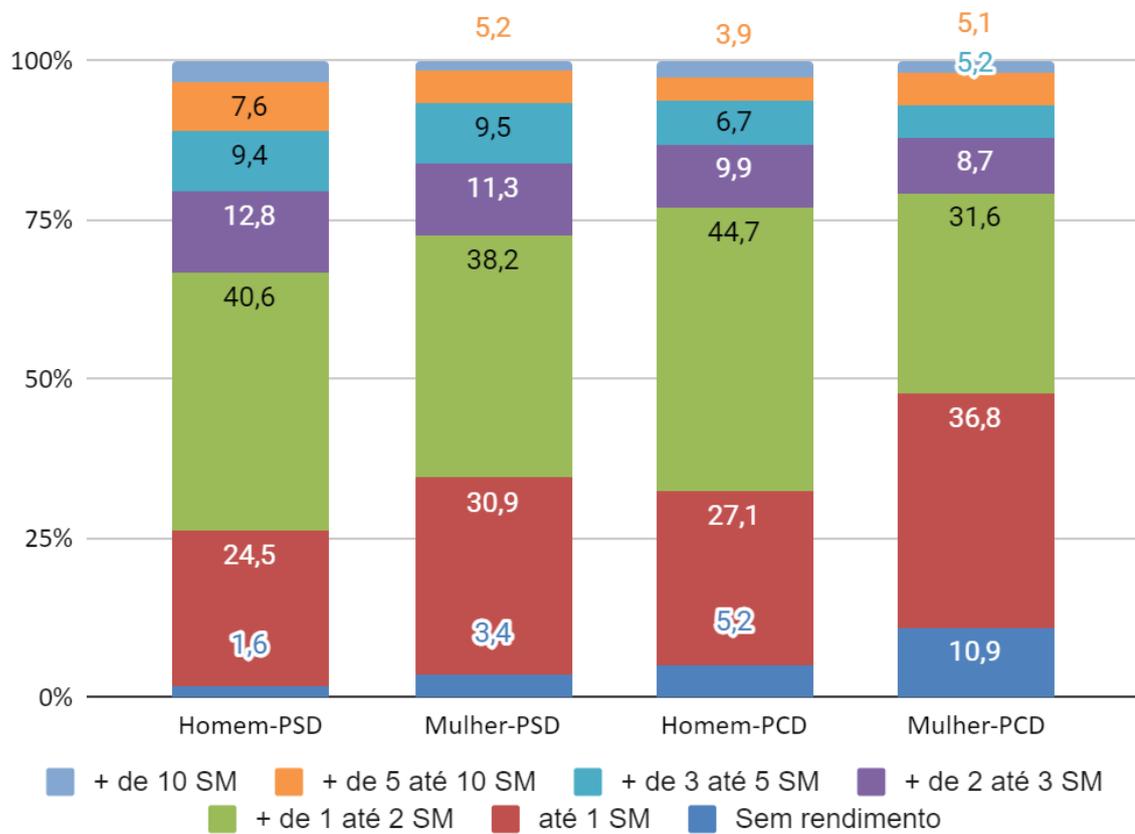
Desde que eu fiz faculdade, eu sinto que o Brasil não está preparado para os deficientes que estudam. Lá atrás, no começo de tudo, os deficientes ficavam em casa, eram vistos como coitadinho, que não conseguia fazer nada. Portanto muitas vagas de deficientes não são ocupadas porque falta acessibilidade, até mesmo na universidade, se você for parar para pensar os órgãos que deveria ter acessibilidade, que seria os escritórios, sindicato, o próprio RH da empresa estão tudo no segundo pavimento. Calma ae, como eu chego no segundo andar? Então são coisas que não são colocadas em pratica, sendo muito difícil e fazendo com que você tenha acessibilidade. Só porque eu sou minoria, faço parte dos 2% de funcionários que fazem parte da cota, mas e as pessoas que ficam mais velhas, ficam com problemas no joelho e não conseguem subir rampas e nem escadas? No setor privado, teve um trabalho que quando eu entrei foi colocado rampa, corrimão, mas antes não tinha, eu precisei chegar nesse local para que eles fossem modificar alguma coisa. As empresas e o município não estão preparados para atender esse público que é amplo, mas que ainda não tem estrutura para seu atendimento, isso não existe.

Diante da análise do relato supracitado, constata-se que, embora as Pessoas com Deficiência (PcD) evidenciem um patamar educacional mais elevado, subsistem inúmeras barreiras que obstaculizam sua efetiva inclusão no mercado de trabalho. Observa-se, de maneira manifesta, que a crescente seletividade no contexto laboral constitui um fenômeno premente na sociedade contemporânea. Aspectos preponderantes, tais como a insuficiência de acessibilidade e a manifestação de preconceitos, emergem como vetores que contribuem para o incremento dessa seletividade, delineando um cenário desafiador para a inclusão plena das PcD no âmbito profissional.

Gráfico 3 – Taxa de escolaridade entre homens e mulheres PSD e PCD

Fonte: Censo Demográfico (2010).

Como podemos ver acima, no grupo de homens sem deficiência, a maioria (59,8%) possui nível de instrução que se limita a "sem instrução e fundamental incompleto". Em contrapartida, apenas 4,4% atingiram o nível de ensino superior completo. Para as mulheres sem deficiência, os números são ligeiramente melhores, com 23,2% tendo completado o ensino médio ou estando no ensino superior incompleto, e 8,8% com formação superior completa. Já no grupo de Pessoas com Deficiência, os resultados são menos favoráveis. Tanto para homens quanto para mulheres com deficiência, o maior percentual encontra-se na categoria "sem instrução e fundamental incompleto", com 75,2% e 70,6%, respectivamente. Comparativamente, um número consideravelmente menor alcançou o ensino superior completo, com 2,6% para homens e 4,1% para mulheres.

Gráfico 4 – Renda na ocupação principal entre homens e mulheres PcD e PsD

Fonte: Censo Demográfico (2020).

O gráfico 4 traz um contexto interessante. A maior parte das mulheres PcD (36,8%) recebem até um salário-mínimo, enquanto os homens aparecem com maioria relacionada a ganhos de um a dois salários-mínimos. Essa relação, quando comparada com a de PsD traz dois aspectos. O primeiro é que em ambos os casos as mulheres tendem a ser mal remuneradas em relação aos homens. O segundo é que as mulheres PcD são mais mal remuneradas quando comparadas às próprias mulheres que não possuem deficiência. Mesmo em faixas de renda mais altas (como a de três a cinco salários-mínimos as mulheres PcD se encontram abaixo quando comparadas aos homens das duas categorias e as mulheres sem deficiência.

4.2 O cenário apresentado pelas entrevistas

As entrevistas semiestruturadas foram desenvolvidas de maneira remota com os interessados. Apesar de isso contribuir com a distância criada entre entrevistador e entrevistado, foi

possível identificar o contexto das falas dos voluntários em torno dos detalhes dados por cada um deles. É possível antecipar que elementos como dificuldade em acessar transporte e identificar transportes acessíveis e o preconceito de entregadores para com a condição desses indivíduos se encontram entre os pontos mais relevantes do debate. Assim sendo, os códigos identificados em cada seguem.

➤ Entrevistado A:

Resposta 1:

Código 1: "Acessibilidade no transporte"

Código 2: "Barreiras de mobilidade"

Código 3: "Impacto da deficiência na busca de emprego"

Resposta 2:

Código 4: "Cumprimento da cota de contratação"

Código 5: "Desafios no transporte público"

Código 6: "Influência da acessibilidade na decisão de buscar emprego"

Resposta 3:

Código 7: "Dificuldades de acesso ao emprego"

Código 8: "Subemprego"

Código 9: "Falta de consideração no mercado de trabalho"

Resposta 4:

Código 10: "Discriminação no mercado de trabalho"

Código 11: "Desafios para pessoas com deficiência visual"

Resposta 5:

Código 12: "Acessibilidade em ônibus"

Código 13: "Acessibilidade em locais de prova e atendimento público"

Resposta 6:

Código 14: "Desafios de idade e deficiência no emprego"

Código 15: "Dificuldades no setor privado"

Resposta 7:

Código 16: "Seletividade no mercado de trabalho"

Código 17: "Diferenças na busca de emprego entre pessoas com diferentes tipos de deficiência"

Resposta 8:

Código 18: "Atitude das pessoas em relação a pessoas com deficiência"

Código 19: "Atendimento e ajuda no dia a dia"

Resposta 9:

Código 20: "Eficácia das políticas de cota"

Código 21: "Qualificação de pessoas com deficiência"

Resposta 10:

Código 22: "Fiscalização e empenho na implementação das políticas de inclusão"

Código 23: "Descentralização das políticas públicas"

➤ Entrevistado B

Resposta 1:

Código 1: "Desafios de locomoção e transporte público"

Código 2: "Dificuldades das empresas em cumprir as leis de acessibilidade"

Código 3: "Variedade de deficiências e desafios específicos"

Resposta 2:

Código 4: "Experiência de trabalho em concurso público"

Código 5: "Dificuldades na iniciativa privada devido à falta de acessibilidade"

Código 6: "Percepção das dificuldades de encontrar trabalho"

Resposta 3:

Código 7: "Relatos sobre empresas relutantes em contratar cadeirantes"

Código 8: "Dificuldades de informações sobre emprego para pessoas com deficiência"

Resposta 4:

Código 9: "Desafios de encontrar emprego para pessoas cadeirantes"

Código 10: "Acessibilidade no transporte público"

Resposta 5:

Código 11: "Idade avançada como fator dificultador"

Código 12: "Preconceito em relação a pessoas mais velhas e com deficiência"

Resposta 6:

Código 13: "Importância da qualificação para pessoas com deficiência"

Código 14: "Exclusão de pessoas com deficiência devido à falta de qualificação"

Resposta 7:

Código 15: "Percepção inicial de empresas não quererem contratar pessoas com deficiência"

Código 16: "Exclusão de cadeirantes no mercado de trabalho"

Resposta 8:

Código 17: "Foco na deficiência em vez da capacidade"

Código 18: "Experiência de colega em processo de seleção discriminatório"

Resposta 9:

Código 19: "Cotas como caminho positivo para emprego de pessoas com deficiência"

Código 20: "Conscientização necessária das empresas quanto à acessibilidade"

Resposta 10:

Código 21: "Necessidade de cumprir as leis de acessibilidade"

Código 22: "Importância da conscientização das empresas"

➤ Entrevistado C

Resposta 1:

Código 1: "Necessidade de provar constantemente as capacidades"

Código 2: "Desafios de inclusão no mercado de trabalho"

Código 3: "A necessidade de respeito como ser humano"

Resposta 2:

Código 4: "Falta de acessibilidade na universidade"

Código 5: "Desafios enfrentados pelos deficientes para subir rampas e escadas"

Código 6: "Situação das vagas para deficientes no setor privado"

Resposta 3:

Código 7: "Diferenças no processo de concursos públicos e privados"

Código 8: "Impacto da legislação na contratação de pessoas com deficiência"

Resposta 4:

Código 9: "Transporte público e acessibilidade"

Código 10: "Falta de locais acessíveis para pessoas com deficiência"

Resposta 5:

Código 11: "Desafios de encontrar trabalho para pessoas mais velhas e deficientes"

Código 12: "Exigências crescentes para obter empregos qualificados"

Resposta 6:

Código 13: "Dificuldades para pessoas com deficiência avançarem no mercado de trabalho"

Código 14: "Barreiras financeiras e o benefício do governo"

Resposta 7:

Código 15: "Percepções sociais das deficiências e preconceito"

Código 16: "Diferenças no tratamento de acordo com a visibilidade da deficiência"

Resposta 8:

Código 17: "Desafios de ser visto como uma pessoa capacitada"

Código 18: "Desafios de diversificar suas atividades e interesses"

Resposta 9:

Código 19: "O papel das cotas na inclusão de pessoas com deficiência"

Código 20: "Propostas para melhorar a inclusão no mercado de trabalho"

Resposta 10:

Código 21: "Redução de impostos e crescimento dentro das empresas"

Código 22: "Necessidade de maior fiscalização e desenvolvimento de leis"

➤ Entrevistado D

Resposta 1:

Código 1: "Rejeição em relação à deficiência visual"

Código 2: "Comparação com outras deficiências e necessidade de adaptações"

Resposta 2:

Código 3: "Desafios de acessibilidade para deficientes visuais em computadores"

Código 4: "Abertura limitada de vagas para deficientes visuais"

Resposta 3:

Código 5: "Experiência em empresa pública e aprovação em concurso público"

Código 6: "Desafios percebidos na área privada e preconceito"

Resposta 4:

Código 7: "Experiência no setor público e demonstração de capacidade"

Código 8: "Superar o preconceito com o tempo"

Resposta 5:

Código 9: "Facilidade no transporte para deficientes visuais"

Código 10: "Problemas de acessibilidade na universidade"

Resposta 6:

Código 11: "Dificuldades relacionadas à idade no mercado de trabalho"

Código 12: "Importância da qualificação para encontrar trabalho"

Resposta 7:

Código 13: "Diferenças no estigma entre diferentes tipos de deficiências"

Código 14: "Enfrentando estigma e preconceito"

Resposta 8:

Código 15: "Desafios de ser visto como incapaz devido à deficiência"

Código 16: "Condições desafiadoras para comprovar capacidade"

Resposta 9:

Código 17: "Eficiência das políticas afirmativas do governo"

Código 18: "Comparação entre cotas para diferentes grupos"

Resposta 10:

Código 19: "Incentivos financeiros e redução de impostos em países europeus"

Código 20: "A mentalidade das empresas e incentivos para empregar deficientes"

Após a definição dos códigos, o Quadro 2 apresenta a organização das etiquetas para cada uma das categorias estabelecidas.

Quadro 2–Códigos gerados a partir das entrevistas divididos por categorias

Categoria 1: Experiências de discriminação	Categoria 2: Acessibilidade física e tecnológica	Categoria 3: Apoio e adaptações razoáveis	Categoria 4: Autoestima e autoconfiança	Categoria 5: Habilidades e qualificações
<p>Entrevista 1 Código 9 "Falta de consideração no mercado de trabalho"</p> <p>Código 10 "Discriminação no mercado de trabalho"</p> <p>Entrevista 2 Código 12 "Preconceito em relação a pessoas mais velhas e com deficiência"</p> <p>Código 16 "Exclusão de cadeirantes no mercado de trabalho"</p> <p>Entrevista 3 Código 12 "Exigências crescentes para obter empregos qualificados"</p> <p>Código 16 "Diferenças no tratamento de acordo com a visibilidade da deficiência"</p> <p>Entrevista 4 Código 1</p>	<p>Entrevista 1 Código 1 "Acessibilidade no transporte"</p> <p>Código 2 "Barreiras de mobilidade"</p> <p>Código 5 "Desafios no transporte público"</p> <p>Código 12 "Acessibilidade em ônibus"</p> <p>Código 13 "Acessibilidade em locais de prova e atendimento público"</p> <p>Entrevista 2 Código 1 "Desafios de locomoção e transporte público"</p> <p>Código 5 "Dificuldades na iniciativa privada devido à falta de acessibilidade"</p> <p>Código 10 "Acessibilidade no transporte público"</p>	<p>Entrevista 1 Código 6 "Influência da acessibilidade na decisão de buscar emprego"</p> <p>Código 11 "Desafios para pessoas com deficiência visual"</p> <p>Entrevista 2 Código 9 "Desafios de encontrar emprego para pessoas cadeirantes"</p> <p>Código 20 "Conscientização necessária das empresas quanto à acessibilidade"</p> <p>Entrevista 3 Sem códigos</p> <p>Entrevista 4 Código 2 "Comparação com outras deficiências e necessidade de adaptações"</p>	<p>Entrevista 1 Sem códigos</p> <p>Entrevista 2 Sem códigos</p> <p>Entrevista 3 "A necessidade de respeito como ser humano"</p> <p>Entrevista 4 Código 15 "Desafios de ser visto como incapaz devido à deficiência"</p>	<p>Entrevista 1 Código 8 "Subemprego"</p> <p>Código 21 "Qualificação de pessoas com deficiência"</p> <p>Entrevista 2 Código 13 : "Importância da qualificação para pessoas com deficiência"</p> <p>Código 14 "Exclusão de pessoas com deficiência devido à falta de qualificação"</p> <p>Entrevista 3 Código 13 "Diferenças no estigma entre diferentes tipos de deficiências"</p> <p>Código 17 "Eficiência das políticas afirmativas do governo"</p> <p>Entrevista 4 Código 7 "Experiência no setor"</p>

<p>"Rejeição em relação à deficiência visual"</p> <p>Código 6 "Rejeição em relação à deficiência visual"</p> <p>Código 8 "Superar o preconceito com o tempo"</p> <p>Código 11 "Dificuldades relacionadas à dade no mercado de trabalho"</p> <p>Código 13 "Diferenças no estigma entre diferentes tipos de deficiências"</p> <p>Código 14 "Enfrentando estigma e preconceito"</p>	<p>Entrevista 3 Código 4 Abertura limitada de vagas para deficientes visuais"</p> <p>Código 5 "Experiência em empresa pública e aprovação em concurso público"</p> <p>Código 9 "Facilidade no transporte para deficientes visuais"</p> <p>Código 10 "Problemas de acessibilidade na universidade"</p> <p>Entrevista 4 Código 3 "Desafios de acessibilidade para deficientes visuais em computadores"</p> <p>Código 9 "Facilidade no transporte para deficientes visuais"</p> <p>Código 10 "Problemas de acessibilidade na universidade"</p>			<p>público e demonstração de capacidade"</p> <p>Código 12 "Importância da qualificação para encontrar trabalho"</p>
<p>Categoria 6: Rede de apoios e recursos</p>	<p>Categoria 7: Percepções e atitudes dos empregadores</p>	<p>Categoria 8: Experiências de sucesso e desafios</p>	<p>Categoria 9: Políticas e legislação</p>	<p>Categoria 10: Estratégias de busca de emprego</p>

<p>Entrevista 1 Código 18 "Atitude das pessoas em relação a pessoas com deficiência"</p> <p>Código 19 "Atendimento e ajuda no dia a dia"</p> <p>Entrevista 2 Sem códigos</p> <p>Entrevista 3 Sem códigos</p> <p>Entrevista 4 Sem códigos</p>	<p>Entrevista 1 Código 16 "Seletividade no mercado de trabalho"</p> <p>Código 17 "Diferenças na busca de emprego entre pessoas com diferentes tipos de deficiência"</p> <p>Entrevista 2 Código 7 "Relatos sobre empresas relutantes em contratar cadeirantes"</p> <p>Código 15 "Percepção inicial de empresas não quererem contratar pessoas com deficiência"</p> <p>Código 18 "Experiência de colega em processo de seleção discriminatório"</p> <p>Código 22 "Importância da conscientização das empresas"</p> <p>Entrevista 3 Sem códigos</p> <p>Entrevista 4 Código 20 "A mentalidade das empresas e incentivos para empregar deficientes"</p>	<p>Entrevista 1 Código 3 "Impacto da deficiência na busca de emprego"</p> <p>Código 7 "Dificuldades de acesso ao emprego"</p> <p>Código 14 "Desafios de idade e deficiência no emprego"</p> <p>Código 15 "Dificuldades no setor privado"</p> <p>Entrevista 2 Código 3 "Variedade de deficiências e desafios específicos"</p> <p>Código 4 "Experiência de trabalho em concurso público"</p> <p>Código 6 "Percepção das dificuldades de encontrar trabalho"</p> <p>Código 11 "Idade avançada como fator dificultador"</p> <p>Código 17 "Foco na deficiência em vez da capacidade"</p> <p>Entrevista 3 Código 1 "Necessidade de provar constantemente as capacidades"</p> <p>Código 2 "Desafios de inclusão no mercado de trabalho"</p>	<p>Entrevista 1 Código 4 "Cumprimento da cota de contratação"</p> <p>Código 20 "Eficácia das políticas de cota"</p> <p>Código 22 "Fiscalização e empenho na implementação das políticas de inclusão"</p> <p>Código 23 "Descentralização das políticas públicas"</p> <p>Entrevista 2 Código 2 "Dificuldades das empresas em cumprir as leis de acessibilidade"</p> <p>Código 19 "Cotas como caminho positivo para emprego de pessoas com deficiência"</p> <p>Código 21 "Necessidade de cumprir as leis de acessibilidade"</p> <p>Entrevista 3 Código 6 "Situação das vagas para deficientes no setor privado"</p> <p>Código 8 "Impacto da legislação na contratação de pessoas com deficiência"</p> <p>Código 14 "Barreiras financeiras e o benefício do governo"</p> <p>Código 19</p>	<p>Entrevista 1 Sem códigos</p> <p>Entrevista 2 Código 8 "Dificuldades de informações sobre emprego para pessoas com deficiência"</p> <p>Entrevista 3 Código 20 "Propostas para melhorar a inclusão no mercado de trabalho"</p> <p>Entrevista 4 Sem códigos</p>
--	--	---	--	---

		<p>Código 7 "Diferenças no processo de concursos públicos e privados"</p> <p>Código 11 "Desafios de encontrar trabalho para pessoas mais velhas e deficientes"</p> <p>Código 13 "Dificuldades para pessoas com deficiência avançarem no mercado de trabalho"</p> <p>Código 16 "Diferenças no tratamento de acordo com a visibilidade da deficiência"</p> <p>Código 18 "Desafios de diversificar suas atividades e interesses"</p> <p>Entrevista 4 Código 4 "Abertura limitada de vagas para deficientes visuais"</p> <p>Código 5 "Experiência em empresa pública e aprovação em concurso público"</p> <p>Código 16 "Condições desafiadoras para comprovar capacidade"</p>	<p>"O papel das cotas na inclusão de pessoas com deficiência"</p> <p>Código 21 "Redução de impostos e crescimento dentro das empresas"</p> <p>Código 22 "Necessidade de maior fiscalização e desenvolvimento de leis"</p> <p>Entrevista 4 Código 17 "Eficiência das políticas afirmativas do governo"</p> <p>Código 18 "Eficiência das políticas afirmativas do governo"</p> <p>Código 19 "Incentivos financeiros e redução de impostos em países europeus"</p>	
Fonte: Elaborada pelo autor (2023).				

Após a organização dos códigos de cada entrevistas nas categorias determinadas, segue abaixo o código geral (que se torna, assim, um novo *framework* para outros trabalhos) de cada um dos grupos.

➤ Códigos gerais das categorias

Categoria 1: Rejeição às pessoas com deficiência que pleiteiam vagas de emprego.

Categoria 2: Dificuldades para encontrar transportes públicos com maior acessibilidade.

Categoria 3: Deficiência e idade associadas a dificuldade em encontrar emprego.

Categoria 4: Os desafios de se viver em vista do desrespeito sofrido em virtude da deficiência física.

Categoria 5: Os estigmas de cada tipo de deficiência.

Categoria 6: A forma como as pessoas sem deficiência lida com as PCD no cotidiano.

Categoria 7: Relutância das empresas na contratação de PCD.

Categoria 8: As especificidades de cada deficiência e suas respectivas dificuldades na busca por emprego.

Categoria 9: A insegurança legislativa em face das poucas oportunidades de emprego no setor privado.

Categoria 10: A necessidade de legislação para obrigar empresas privadas a melhor informarem suas vagas de emprego para PCD.

Na análise da codificação, os resultados revelaram predominantemente experiências bem-sucedidas e desafios significativos. Especificamente, destaca-se a complexidade dos obstáculos enfrentados por indivíduos durante sua busca por emprego e o processo de inserção no mercado de trabalho, que se intensificam devido a questões relacionadas a preconceito, acessibilidade e o desenvolvimento de políticas públicas. Uma observação importante nos resultados é que, apesar da existência de políticas públicas e legislações específicas, a implementação efetiva dessas políticas permanece uma questão crítica. Embora as leis tenham sido promulgadas, muitas vezes carecem de desenvolvimento e fiscalização eficazes. A acessibilidade, tanto em termos físicos quanto tecnológicos, é identificada como um desafio complexo para essas pessoas, devido à presença de barreiras arquitetônicas nos locais de trabalho e à escassez de adaptações no ambiente de trabalho.

Numerosas experiências de discriminação foram relatadas, tanto durante entrevistas de emprego, onde o tratamento varia com base na visibilidade da deficiência, quanto durante o processo de integração no mercado de trabalho, que se torna particularmente desafiador quando a pessoa é idosa e possui alguma forma de deficiência. Em relação à percepção e atitudes dos empregadores, é evidente que o papel desempenhado por essas atitudes desempenha um papel crucial no processo de contratação, enfatizando a necessidade de uma maior conscientização sobre a inclusão no mercado de trabalho. A questão das acomodações e

adaptações razoáveis também se destaca, com a falta de disponibilidade de acomodações por parte dos empregadores e uma adaptação limitada no ambiente de trabalho sendo mencionadas como preocupações significativas.

4.3 Da triangulação dos dados qualitativos e quantitativos

A triangulação entre os dados, como já observado na metodologia, permite verificar de maneira aprofundada os cenários obtidos nos resultados das pesquisas a partir da combinação dos resultados verificados nos dados primários e junto aos dados secundários. No caso, combinamos os códigos gerais obtidos em cada categoria junto aos dados estatísticos oriundos do Censo Demográfico de 2010. Esse processo permite verificar que os dados estabelecidos pela pesquisa do IBGE podem estar atrelados a questões como a pouca informação a respeito das próprias formas de deficiência física em si junto a políticas públicas compreendidas pelas próprias PcD como pouco eficientes. Esse cenário levanta a hipótese de que os atores centrais alvos dessas políticas de inserção no mercado de trabalho podem não estar sendo devidamente consultados durante o processo de formulação de políticas públicas. Além disso, os *frameworks* surgidos a partir do processo de análise de conteúdo e codificação indicam que elementos como preconceito social, insegurança no trabalho, pouca acessibilidade e escassez de informação podem ser utilizados para problematizar novas pesquisas e pensar de maneira mais aprofundada sobre o elemento da seletividade no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática central desta pesquisa reside na investigação da extensão em que os aspectos ligados à condição física do trabalhador impactam a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho em Campos dos Goytacazes, RJ. Esta questão é de grande relevância, pois aborda diretamente a equidade e a participação plena na esfera profissional, contribuindo para a compreensão das barreiras enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência nesse contexto específico. Para responder a essa pergunta crucial, a pesquisa se baseou em uma abordagem abrangente. Inicialmente, utilizamos dados demográficos do Censo de 2010, apresentando gráficos comparativos e analisando variáveis, como estrutura etária, identificação do PIA e percentuais de deficiências. Além disso, empregamos métodos estatísticos, como análise combinatória, para lidar com casos de dupla contagem. No âmbito qualitativo, foram conduzidas entrevistas, enriquecendo a compreensão com perspectivas individuais e experiências subjetivas. A triangulação desses dados quantitativos e qualitativos visa proporcionar uma visão holística e embasada sobre como a condição física influencia a inclusão no mercado de trabalho em Campos dos Goytacazes.

A retomada dos objetivos propostos neste estudo revela uma investigação profunda sobre as características que influenciam na seletividade no mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência em Campos dos Goytacazes/RJ. Ao longo da pesquisa, buscamos identificar e compreender os fatores determinantes desse cenário, utilizando uma abordagem quali-quantitativa que envolveu entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo.

Os resultados obtidos indicam que, embora haja uma legislação voltada para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, a eficácia dessas políticas é comprometida por lacunas na sua implementação e fiscalização. Este estudo contribui para a compreensão mais profunda desses desafios, fornecendo uma visão detalhada das percepções e experiências dos entrevistados em relação à empregabilidade. Contudo, é crucial reconhecer as limitações inerentes a esta pesquisa. A amostra, embora representativa, pode não abranger toda a diversidade de experiências existentes. Além disso, a abordagem qualitativa pode apresentar limitações de generalização, destacando a necessidade de cautela ao aplicar esses resultados a diferentes contextos.

As contribuições deste trabalho permeiam tanto a esfera acadêmica quanto a prática. Ao revelar as lacunas na implementação das políticas de inclusão, oferecemos percepções que podem orientar ajustes e melhorias nas estratégias existentes. Para pesquisas futuras, sugerimos uma expansão deste estudo para outras regiões, a fim de examinar variações

geográficas na eficácia das políticas de inclusão. Os *frameworks* gerados a partir do processo de codificação podem ajudar no desenvolvimento de novas pesquisas que permitam estabelecer maior profundidade sobre a seletividade no mercado de trabalho. Além disso, uma análise transversal poderia fornecer uma visão mais dinâmica das mudanças ao longo do tempo. Em síntese, este trabalho não apenas atingiu seus objetivos ao identificar fatores influentes na seletividade no mercado de trabalho, mas também sinaliza para a necessidade contínua de pesquisas e aprimoramentos nas políticas e práticas para promover uma inclusão mais efetiva e igualitária.

6 REFERÊNCIAS

- ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.
- AMIRALIAN, Maria LT *et al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, v. 34, p. 97-103, 2000
- AQUINO, Ana Caroline de; BRAZ, Camila de Souza; NASCIMENTO, Maryana Cristina Peixoto Gama. Uma análise sobre as dificuldades na contratação de pessoas com deficiências em algumas empresas da região do Médio Paraíba. 2019.
- BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, p. 39-64, 2019.
- BOTELHO, Luanda Chaves. Panorama de indicadores sobre as mulheres com deficiência no mercado de trabalho. (SYN) **THESIS**, v. 15, n. 1, p. 45-57, 2022.
- BRAGANÇA, Laís; FERREIRA, CAROLINA RODRIGUES. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 21, n. 41, 2022.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 35, p. 767-795, 2005.
- CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna RV; LEITE, Phillippe GPG. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de economia**, v. 58, p. 185-210, 2004.
- CIRINO, Jader Fernandes. Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. 2008.
- CIRINO, Jader Fernandes. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: Uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 51, 2018.
- COSTA, BIANCA MARTINS; CAMPELO, MARIA HELENA GOES. Determinantes sociais em saúde e o desvelar da deficiência no processo de envelhecimento dos usuários em reabilitação no CRIDAC–Cuiabá (MT). **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 1, n. 1, 2018.
- DA SILVA, Graciele *et al.* Acessibilidade das pessoas com deficiência motora: revisão de literatura. **LexCult: revista eletrônica de direito e humanidades**, v. 6, n. 3, p. 9-26, 2022.
- DE ASSIS, Vanderson Luiz Silva; DE MELO BONINI, Luci Mendes; KUMANAYA, Daniele Regina Garcia. O preconceito e a discriminação como consequência da não

permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal. **Revista Conecta**, v. 5, n. 2, p. 14-25, 2022.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **BrazilianJournalofPoliticalEconomy**, v. 25, p. 113-130, 2005.

DEDECCA, Claudio Salvadori; DE ANDRADE BALTAR, Paulo Eduardo. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 27, n. Especial, p. 65-84, 1997.

DOS REIS, Sandra Melo. Incompatibilidades entre educação e ocupação: uma análise regionalizada do mercado de trabalho brasileiro. 2012.

FERIGATO, Evandro. Gestão Inclusiva da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 1, n. 1, p. 5-31, 2020.

FIGUEIRA, E. O legado de Emílio Figueira à Inclusão Brasileira. **São Paulo: Agbook/Acervo Inclusivo**, 2019.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Características ocupacionais, nível de rendimentos e perfil social dos trabalhadores com deficiência no Brasil. **Revista da Associação Brasileira do Trabalho (ABET)**, v. 12, n. 2, 2014.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, p. 165-187, 2014.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho= histórico e contexto contemporâneo**. 2010. Tese de Doutorado. [sn].

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 31, p. 395-418, 2014.

GILLA, Clarissa Garcia *et al.* Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, 2020.

GOLDANI, Ana Maria. Desafios do "preconceito etário" no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 31, p. 411-434, 2010.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatística da População. 2021. Disponível em www.ibge.gov.br.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

KUBLIKOWSKI, Ida; KAHHALE, Edna Maria Severino Peters; TOSTA, Rosa Maria. **Pesquisas em psicologia clínica: contexto e desafios**. 2019.

CIRINO, Jader Fernandes. Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. 2008.

CIRINO, Jader Fernandes. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: Uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 51, 2018.

LAVINAS, Lena. Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete. **Dados**, v. 40, p. 41-67, 1997.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. 2001.

MANNRICH, Nelson. Empregabilidade, ocupação e novas formas de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 100, p. 103-119, 2005.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. A educação especial no Brasil: da exclusão à inclusão escolar. **Universidade Estadual de Campinas. Unicamp**, v. 25, 2002.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. Igualdade e diferenças na escola como andar no fio da navalha. **Educação**, v. 29, n. 1, p. 55-64, 2006.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. Integração x Inclusão: Escola (de qualidade) para Todos. **Universidade Estadual de Campinas, Laboratório de Estudos e Pesquisas em Ensino e Diversidade-LEPED/UNICAMP**, 1993.

MANTOAN, Maria Tereza Eglér. A solicitação do meio escolar e o desenvolvimento de estruturas da inteligência no deficiente mental. **Pro-Posições**, v. 3, n. 3, p. 49-55, 1992.

MARINHO, Maryana Gonçalves; FERREIRA, Taísa Gomes. Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado/Access and permanence of people with disabilities in the labor market: the alternative of supported employment. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional-REVISBRATO**, v. 3, n. 2, p. 260-276, 2019.

MARIOT, Alini. A inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho: uma revisão de literatura. **Diálogos e Diversidade**, v. 2, p. e15123-e15123, 2022. p. 498-504, jul./set., 2015.

PAGLIUCA, Lorita Marlina Freitag *et al.* Repercussão de políticas públicas inclusivas.

PAGLIUCA, Lorita Marlina Freitag *et al.* Repercussão de políticas públicas inclusivas segundo análise das pessoas com deficiência. **Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 3, p. 498-504, jul./set., 2015.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Processos psicossociais da aquisição de uma deficiência. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2019.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Reinserção profissional: o trabalho após a aquisição de uma deficiência. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 70, n. 3, p. 184-197, 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi et al. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi *et al.* Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo**, ano, v. 5, p. 6-9, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Educação para o trabalho e a proposta inclusiva. **Educação Especial: tendências atuais. Brasília: Secretaria de Educação à Distância. Brasília: MEC**, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII**, p. 10-16, 2009. segundo análise das pessoas com deficiência. **Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 3,

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 20, ed. 8, agosto 2015.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

VANZELLA, Elídio; LIMA NETO, E. de A.; SILVA, César C. da. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Revista brasileira de ciências da saúde**, v. 14, n. 4, p. 97-100, 2011.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag *et al.* Repercussão de políticas públicas inclusivas segundo análise das pessoas com deficiência. **Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 3, p. 498-504, jul./set., 2015.

DE ASSIS, Vanderson Luiz Silva; DE MELO BONINI, Luci Mendes; KUMANAYA, Daniele Regina Garcia. O preconceito e a discriminação como consequência da não permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal. **Revista Conecta**, v. 5, n. 2, p. 14-25, 2022.

KUBLIKOWSKI, Ida; KAHHALE, Edna Maria Severino Peters; TOSTA, Rosa Maria. **Pesquisas em psicologia clínica: contexto e desafios**. 2019.

COSTA, BIANCA MARTINS; CAMPELO, MARIA HELENA GOES. DETERMINANTES SOCIAIS EM SAÚDE E O DESVELAR DA DEFICIÊNCIA NO PROCESSO DE ENVELHECIMENTO DOS USUÁRIOS EM REABILITAÇÃO NO CRIDAC-CUIABÁ (MT). **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 1, n. 1, 2018.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Processos psicossociais da aquisição de uma deficiência. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2019.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Reinserção profissional: o trabalho após a aquisição de uma deficiência. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 70, n. 3, p. 184-197, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado (a) e/ou participar na pesquisa de campo referente ao Trabalho de Conclusão de Curso intitulado

Desenvolvido _____ por _____ aluno(a)

Fui informado (a), ainda, de que a pesquisa é [coordenada / orientada] pelo (Prof^o) _____, a quem poderei contatar / consultar a qualquer momento que julgar necessário através do (telefone) _____ ou (e-mail) _____. Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado (a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é construir um (a) monografia referente ao Trabalho de Conclusão de Curso. Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista semiestruturada a ser gravada a partir da assinatura desta autorização]. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo (a) pesquisador (a) e seu orientador. Fui ainda informado (a) de que posso me retirar desse (a) pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos. Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Campos dos Goytacazes. RJ, ____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) Participante

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Assinatura do (a) orientador (a)

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Roteiro de entrevista

1- A partir de suas vivências e experiências, há desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PcD) no momento de pleitearem uma vaga no mercado de trabalho brasileiro?

() Sim

() Não

2- Se a resposta anterior foi afirmativa, cite quais desafios são esses.

3- Qual é a sua opinião sobre a acessibilidade nos locais de trabalho no Brasil? Isso tem sido uma barreira para a inclusão das Pessoas com Deficiências (PcD)?

4- Qual foi/ é a sua experiência pessoal ao buscar emprego e oportunidades de trabalho na condição de Pessoa com Deficiência (PcD) no Brasil? Você sentiu/ sente que enfrentou/enfrenta desafios adicionais, em comparação a pessoas sem deficiências?

5- Você acredita que as pessoas com deficiência enfrentam discriminação no processo de seleção de emprego? Quais foram suas experiências pessoais ou observações nesse sentido?

6- Como você observa a disponibilidade de recursos de apoio, como transporte acessível e adaptações no ambiente de trabalho?

7- O fator etarismo tem sido um impeditivo para as Pessoas com Deficiência (PcD) angariarem uma vaga de emprego?

() Sim

() Não

8- Caso a resposta anterior tenha sido afirmativa, de que forma a questão da idade tem afetado as Pessoas com Deficiências em seu processo de busca por emprego?

9- Você acredita que a seletividade do mercado de trabalho é maior para pessoas com deficiência com menos qualificação? Por quê?

10- Você notou/ nota diferenças na forma de tratamento das Pessoas com Deficiências (PcD) no mercado de trabalho, com base no tipo de deficiência que possuem?

11- No seu entendimento, algumas deficiências são mais estigmatizadas do que outras? Por quê?

12- Acha que o estigma social em relação às Pessoas com Deficiências desempenha um papel na seletividade do mercado de trabalho? Isso afeta a percepção dos empregadores em relação às habilidades e às competências das Pessoas com Deficiência (PcD)?

13- Na sua percepção, as cotas para a contratação de Pessoas com Deficiências é uma política eficaz?

14- Quais regulamentações ou políticas públicas seriam necessárias para garantir locais de trabalho mais inclusivos?