

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

RENAN BARBOSA NEVES

O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AMAZONAS E BRASIL

MANAUS - AM

2023

RENAN BARBOSA NEVES

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AMAZONAS E BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de 2023 da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), como requisito para obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Salomão Franco Neves

MANAUS - AM

2023

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

N518m Neves, Renan Barbosa
O mercado de trabalho para pessoas com deficiência : uma
análise comparativa entre Amazonas e Brasil / Renan Barbosa
Neves . 2023
32 f.: il. color; 31 cm.

Orientador: Salomão Franco Neves
TCC de Graduação (Ciências Econômicas) - Universidade
Federal do Amazonas.

1. Pessoas com deficiência. 2. Mercado de trabalho. 3.
Amazonas. 4. Brasil. I. Neves, Salomão Franco. II. Universidade
Federal do Amazonas III. Título

RENAN BARBOSA NEVES

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AMAZONAS E BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de 2023 da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), como requisito para obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 20/10/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Salomão Franco Neves - UFAM
Orientador

Prof. Dra. Lenice Ypiranga Benevides de Araújo Vieira Sá - UFAM
Avaliador

Prof. MsC. Anderson Litaiff Feitosa da Costa - UFAM
Avaliador

Dedicatória

A Deus, pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar longe, a meus pais Conceição e Evandro e as minhas irmãs Renata e Maria, aos meus familiares, a cada pessoa que, direta e indiretamente, me ajudaram ao longo da minha vida. A cada professor que tive desde da Escola Municipal Imaculada Conceição à Universidade que foram importantes nesses anos de estudos. E em memória aos meus avós paternos Édio e Zuleide e maternos Guilherme e Sebastiana, tenho certeza que estão muitos felizes pela minha conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a minha família, por todo o amor e dedicação que sempre despenderam comigo ao longo desses anos e a cada pessoa que me apoiou durante a minha trajetória.

RESUMO

Esse artigo tem o intuito de fazer uma análise comparativa do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência através do aspecto econômico entre Amazonas e Brasil. Para tal, serão discutidos o conceito de Pessoa Com Deficiência (PCD) e de mercado de trabalho. Como metodologia, será adotado o método dedutível com o objetivo de discutir um fato específico diante de uma situação mais ampla. Logo, a elaboração da revisão de literatura será feita através de uma pesquisa bibliográfica. Os dados que serão analisados foram extraídos do Relatório Anual de Informações Anuais (RAIS) de 2017 a 2021.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; mercado de trabalho; Amazonas; Brasil.

ABSTRACT

This article aims to make a comparative of the job market for people with disabilities through the economic aspect between Amazonas and Brazil. To the this, the concept of Persons with Disabilities (PwD) and the job market will be discussed. As a methodology, the deductible method will be adopted with the aim of discussing a specific fact in light of a broader situation. Therefore, the preparation of the literature review will be carried out through bibliography research. The data that will be analyzed was extracted from the Annual Information Report (RAIS) from 2017 to 2021.

Keywords: people with disabilities; job market; Amazonas; Brazil.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Média de vagas ocupadas e reservadas no Amazonas.....	28
Tabela 2 Média de vagas ocupadas e reservadas no Brasil.....	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Utilização de vagas reservadas para PCD na administração pública no Brasil no período 2017-2021.....	20
Gráfico 2 Utilização de vagas reservadas para PCD na administração pública no Amazonas no período 2017-2021.....	21
Gráfico 3 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas privadas brasileiras no período 2017-2021.....	21
Gráfico 4 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas privadas amazonenses no período 2017-2021.....	22
Gráfico 5 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas públicas e de economia mista brasileiras no período 2017-2021.	22
Gráfico 6 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas públicas e de economia mista amazonenses no período 2017-2021.	23
Gráfico 7 Total de vagas não ocupadas e ocupadas no Amazonas no período 2017-2021.	23
Gráfico 8 Total de vagas não ocupadas e ocupadas no Brasil no período 2017-2021.	24
Gráfico 9 Taxa de variação de vagas ocupadas no Brasil e no Amazonas	25
Gráfico 10 Percentual de vagas reservadas de cada setor no Brasil.	26
Gráfico 11 Percentual de vagas reservadas de cada setor no Amazonas.	26
Gráfico 12 Quantidade de vagas ofertadas por CNAE nos casos Amazonas e Brasil.	27
Gráfico 13 Percentual de vagas preenchidas por CNAE nos casos Amazonas e Brasil.	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PCD - Pessoa com Deficiência

RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais

CNAE – Classificação Nacional das Atividades Econômicas

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

UPIAS - Union of The Physically Impaired Against Segregation

ONU - Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	14
	2.1 Pessoas com deficiência	14
	2.2 Mercado de trabalho	15
	2.3 Legislação	17
3	METODOLOGIA	19
4	DESENVOLVIMENTO	20
	4.1 Vagas reservadas X Vagas ocupadas para PCD: considerações para o Brasil e Amazonas	20
	4.2 Os empregadores e a disponibilização de vagas para PCD	24
	4.3 Os empregadores e a disponibilização de vagas para PCD	25
	4.4 Número de vagas reservadas por CNAE	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
6	REFERÊNCIAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

Com a instituição do Estatuto do Deficiente (Lei nº13.146) na década de 90, surgiu a necessidade de viabilizar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com isso, houve uma crescente demanda de empregos, e assim, esse público passou a ter mais facilidade para ingressar no mercado de trabalho.

Diversos autores nacionais e internacionais ressaltam a importância de promover ações que visam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Amaral (1996), argumenta que o trabalho é um fator primordial para as pessoas com deficiência se sentirem acolhidos na sociedade. Para Vash (1988), o fato de estar empregado não se restringe apenas no aspecto socioeconômico, mas também no aspecto pessoal proporcionando autoestima, perseverança e determinação. Além disso, segundo Batista, Pereira e Diniz (1997), o trabalho auxilia a quebrar o paradigma de que uma pessoa com deficiência ser incapaz, improdutiva e dependente de seus familiares.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2022 feita pelo IBGE, aponta que existem no Brasil cerca de 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Em relação ao mercado de trabalho, o nível de ocupação de pessoas com 14 ou mais é de apenas 26,6% e em idade de trabalhar, de 17,5 milhões de pessoas, apenas 5,1 milhões representam a força de trabalho. Significando assim que, apesar da obrigatoriedade de empregar pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários, há um grande desequilíbrio entre a oferta e demanda de trabalho para esse público.

E quando há empresas que contratam pessoas com deficiência, há uma preferência entre as que possuem deficiência menos graves, exigindo menos adaptações no ambiente de trabalho. Lanciloti (2003), advoga que as pessoas com deficiência física são mais propensas a serem contratadas em relação aos demais tipos de deficiências. Logo, as pessoas com grau de deficiência maior, como os deficientes visuais, possuem maiores dificuldades em obter uma vaga no mercado de trabalho. Além disso, as pessoas com deficiência possuem níveis

baixos de escolaridade, resultando em maiores dificuldades em conquistar uma vaga no mercado de trabalho. (PASTORE, 2000; SHIMONO, 2008)

Diante disso, análises como esta são importantes para demonstrar a realidade do mercado de trabalho voltado para as pessoas com deficiência. Procurando ter um olhar da teoria econômica para buscar compreender a relação entre oferta e demanda de trabalho e não apenas um olhar jurídico que apenas visa cumprir a Lei e que não se preocupa em como será a relação entre o empregado com deficiência e a empresa.

Dessa forma, esta pesquisa busca, como objetivo geral, realizar uma análise comparativa do mercado de trabalho para pessoas com deficiência (PcDs) entre Brasil e o Estado do Amazonas no período 2017-2021. Por conseguinte, foram delimitados os objetivos específicos a seguir:

- Descrever a situação do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no Amazonas e no Brasil através dos dados da RAIS.
- Demonstrar a relação entre a oferta e demanda de trabalho para as pessoas com deficiência.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Com base os objetivos e na metodologia propostos, foi realizado um referencial teórico sobre o tema explorado utilizando-se das duas palavras-chaves conforme na seguinte estrutura:

2.1 Pessoas com deficiência

Ao longo do tempo, as pessoas com deficiência foram discriminadas de diversas formas. Na antiguidade, quando uma criança nascia com algum tipo de deformação, era desprezada e condenada à morte. Augustin (2012), aponta que há quatro modelos de compreensão de deficiência: caritativo, médico, social e baseado em direitos, que derivam do processo de desenvolvimento de como a sociedade enxerga as pessoas com deficiência.

- **Modelo Caritativo:** Baseado no pensamento religioso cristão, é considerado o primeiro modo de compreensão da pessoa com deficiência. Os deficientes eram tidos como pessoas que necessitavam de ajuda e era considerada uma pessoa incapaz e impedida de ter uma vida independente
- **Modelo Médico:** Nesse modelo, a deficiência é vista com uma doença e que necessita de cuidados médicos, havendo um processo de normatização com o objetivo de fazer que a pessoa com deficiência alcance o padrão considerável de vida normal.
- **Modelo Social:** Formulada pela Union of The Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), a primeira organização política formada por deficientes e composta por sociólogos, defende a tese de que a discriminação era uma forma de opressão social, originada da estrutura política e econômica em que a pessoa com deficiência era tida como improdutiva para o mercado de trabalho. Na visão Social, a deficiência não deveria ser vista como uma tragédia social, mas como uma ordem social

- **Modelo Baseado em Direitos:** Derivada do Modelo Social, defende o cumprimento dos direitos humanos tais como: direito à igualdade de oportunidades e à participação das pessoas com deficiência na sociedade, sendo ações promovidas por políticas públicas.

Diniz (2007), argumenta que a deficiência não deve ser enxergada apenas no aspecto físicos, mas inserida nas relações e interações entre a sociedade. De acordo com a autora, o termo deficiência é aplicado no sentido médico ligado à doenças e para a sociedade é um termo relativo de acordo com a sociedade. Visão que contribuiu para que a sociedade tenha uma visão errônea acerca das pessoas com deficiência e crie barreiras para inclusão social.

Goldfarb (2009) aborda em sua obra, vários conceitos de pessoa com deficiência entre os quais está a primeira concepção usada pela Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas definido como “pessoa deficiente é qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais” (GOLDFARB 2009, p. 33). Sendo assim, a concepção de que qualquer deficiência é sinônimo de incapacidade, contribui para uma pessoa com deficiência tenha dificuldade para se afirmar no mercado de trabalho.

Por fim, durante a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, apoiada pela Organização das Nações Unidas (ONU), realizada em agosto de 2008, definiu o conceito de deficiência. No preâmbulo, na alínea “e”, diz:

“Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (ONU, 2008)

2.2 Mercado de trabalho

O trabalho é um tema recorrente na teoria econômica. Na visão de Adam Smith, a estrutura do mercado de trabalho era determinada pelos donos de fábricas que

demandam trabalho. Enquanto os trabalhadores ofertam a mão de obra e, por ser menor, não era o suficiente para atender a demanda.

Já para Borja (2010), o mercado de trabalho era composto por duas partes: a oferta de trabalho caracterizada pelo preço suficiente para maximizar o bem-estar do trabalhador e pela demanda de trabalho das empresas que buscavam mão de obra por um preço menor visando obter lucros. Atualmente, observa-se que a grande parte das Big Techs, como estratégia para maximizar os lucros, está fazendo demissões em massa (os Lay-Offs) gerando desemprego e, conseqüentemente, uma menor demanda por trabalho

O nível de escolaridade também está relacionado com a oferta e demanda de trabalho ao analisar o capital humano sobre dois aspectos: Geral (na aplicação de conceitos básicos de matemática, leitura e escrita) e, Específico (voltado a uma área específica como de saúde, por exemplo) (RAMOS, 2015). Ou seja, quanto maior for o nível de escolaridade, maior será a chances de obter uma vaga no mercado de trabalho

É importante ressaltar, que dentro do mercado de trabalho, as pessoas com deficiência encontram dificuldades e discriminação. De acordo Tanaka e Manzini (2005), a descrença em relação às capacidades das pessoas com deficiência para exercerem tarefas, dificulta o processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Observa-se também, a falta de interesse por parte das empresas em contratarem pessoas com deficiência para evitarem reestruturar seus locais de trabalho e há casos de empresas que preferem pagar multas ao invés de investirem na capacitação e contratação de pessoas com deficiência.

O trabalho exerce uma importância fundamental para as pessoas, tendo alguma deficiência ou não, e que vai além do aspecto financeiro, abrangendo também a autoestima. Conforme Pardim explica:

O trabalho é atividade pela qual se exerce a cidadania, fazemos cumprir nossos direitos, ganhamos nosso sustento para podermos constituir uma nova família. E assim o é para a pessoa com deficiência, sem trabalho, não há perspectiva de crescimento, não há motivação para o estudo e o aperfeiçoamento. Nós mesmos, muitas vezes pensamos: como sobreviver sem trabalho? Trabalho é muito mais do que emprego e sustento, é o caminho para uma vida de respeito e esperança. (PARDIM, 2014, p.10)

Sendo assim, é necessário tornar o ambiente de trabalho um local mais inclusivo e acolhedor, proporcionando para as pessoas com deficiência oportunidades de desenvolvimento, tanto profissional quanto pessoalmente e contribuindo para o desenvolvimento da organização. Para isso, as empresas devem procurar adequar-se para proporcionar um ambiente inclusivo às pessoas com deficiência, obtendo as informações necessárias. (Schwarz e Haber, 2009)

Atualmente, o mercado de trabalho passa por grandes transformações e dentre os quais cabe destacar o surgimento da Inteligência Artificial. Segundo Pissarides, "Poderíamos aumentar nosso bem-estar geral no trabalho e ter mais lazer. Poderíamos adotar uma semana de quatro dias facilmente." Aplicando para a realidade da inclusão do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, significa que a Inteligência Artificial pode contribuir para melhorar a produtividade e a acessibilidade no mercado de trabalho para as pessoas que possuem algum tipo de limitação.

2.3 Legislação

A primeira iniciativa de promover a inclusão das pessoas com deficiência na legislação foi através da Constituição Federal no artigo 7 que proíbe "qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência" e no artigo 37 que "reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da sua admissão."

Em 1989, com a Lei nº 7.853, que significou um grande avanço na política de inclusão, confirmou a necessidade da "adoção de legislação

específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado" (alínea d, seção III, artigo 2º, lei n. 7.853 de 1989).

Mas foi com a Lei 8.213/91, mais conhecida como a "Lei de Cotas", que passou a prevê fiscalizações e multas para as empresas que descumprirem a lei. Todavia, as vagas reservadas para pessoas com deficiência no setor público e privado foi regulamentada apenas em 1999 através do decreto federal nº 3.298/99. De acordo

com Moro (2007, p.84), Apud Garcia (2014): "a regulamentação demorou dez anos para vir a lume, numa demonstração de que os direitos dos deficientes foram, ao longo de tantos anos, relegados a um segundo plano".

3 METODOLOGIA

Partindo de um método analítico, esta é uma pesquisa aplicada, de nível descritivo e, quanto aos procedimentos, bibliográfica. Ainda no que diz respeito aos procedimentos, foi feito um levantamento de informações secundárias de forma a permitir o atingimento dos objetivos estabelecidos para a pesquisa em questão.

Inicialmente, a explicação sobre o mercado de trabalho foi organizada em duas partes. A primeira, que trata da análise das vagas ocupadas e reservadas, busca explicar o comportamento da demanda por trabalho, ou seja, a necessidade das empresas, de natureza privada, pública e de economia mista, de contratar trabalhadores para o exercício de suas atividades laborais considerando o total de vagas reservadas para PcDs.

Por sua vez, a oferta de trabalho pode ser observada pelas vagas ocupadas nas categorias mencionadas no parágrafo anterior posto que, assim como é ressaltado pela teoria econômica, a oferta de trabalho consiste nos trabalhadores que tem condições e oferecem a sua mão de obra para os produtores de bens e serviços.

Por conseguinte, a segunda parte da análise consiste na comparação entre o total de vagas reservadas com o percentual de ocupação das mesmas por atividade econômica. Dessa forma, entendendo que a oferta é caracterizada pelas vagas reservadas e a demanda pelas ocupadas, tem-se não apenas a caracterização do mercado de trabalho como também a relação entre a oferta e a demanda, dessa forma contemplando os objetivos específicos levantados para este estudo.

Por fim, para as análises foram utilizados dados secundários disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). Tais informações foram organizadas pelo Radar da Inspeção do Trabalho (Radar SIT). Por sua vez, as atividades econômicas analisadas estão disponibilizadas conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) versão 2.0.

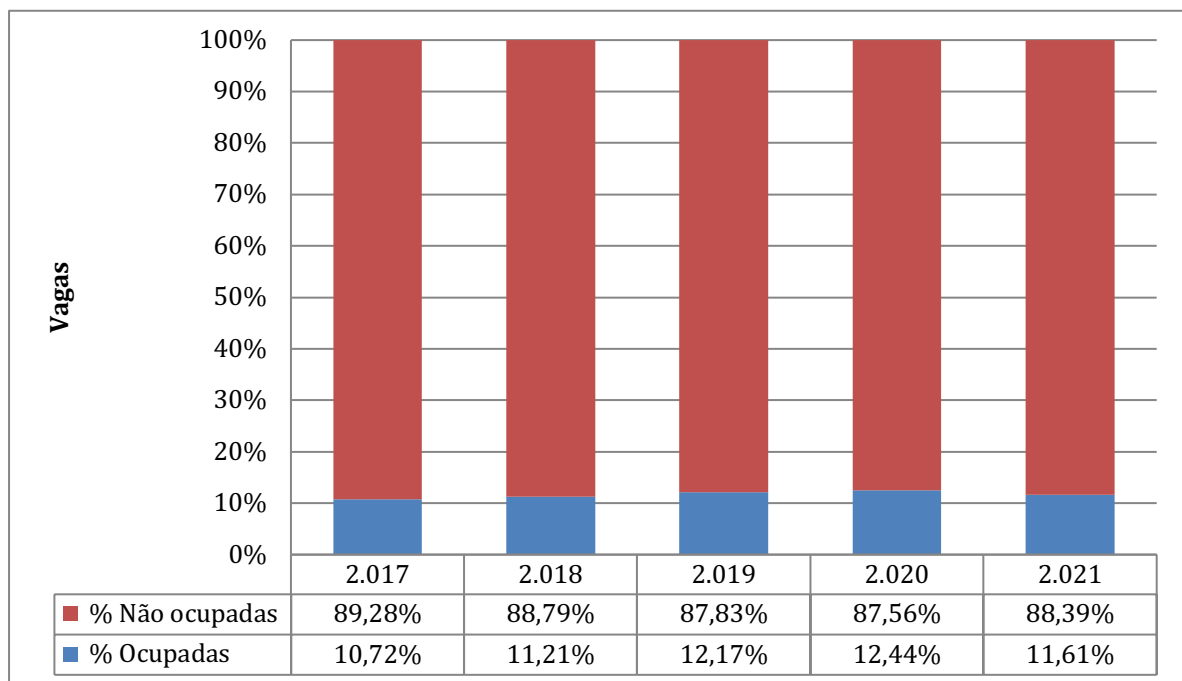
4 DESENVOLVIMENTO

Os dados analisados foram divididos em 3 partes de acordo conforme exposto na RAIS: por setor de administração pública, economia mista, empresas públicas e empresas privadas; percentual de vagas reservadas e vagas reservadas por CNAE.

4.1 Vagas reservadas X Vagas ocupadas para PCD: considerações para o Brasil e Amazonas

Analisando os dados da RAIS de 2017 a 2021 referentes ao número de vagas preenchidas divididas em três setores (administração pública, economia mista/empresas públicas e empresas privadas) referentes ao Brasil e para o Amazonas, observa-se que a administração pública possui o maior número de vagas não ocupadas em relação aos outros setores conforme o gráfico 1:

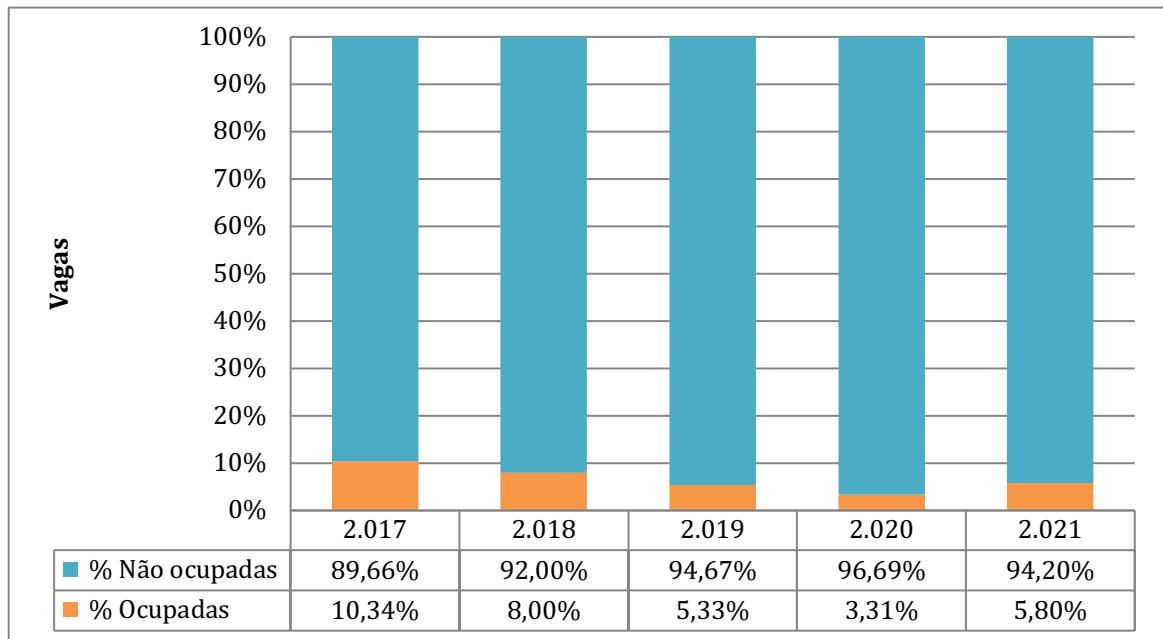
Gráfico 1 Utilização de vagas reservadas para PCD na administração pública no Brasil no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

A mesma percepção é feita ao observar os dados no Amazonas, em que a quantidade de vagas não preenchidas é ainda maior no gráfico 2:

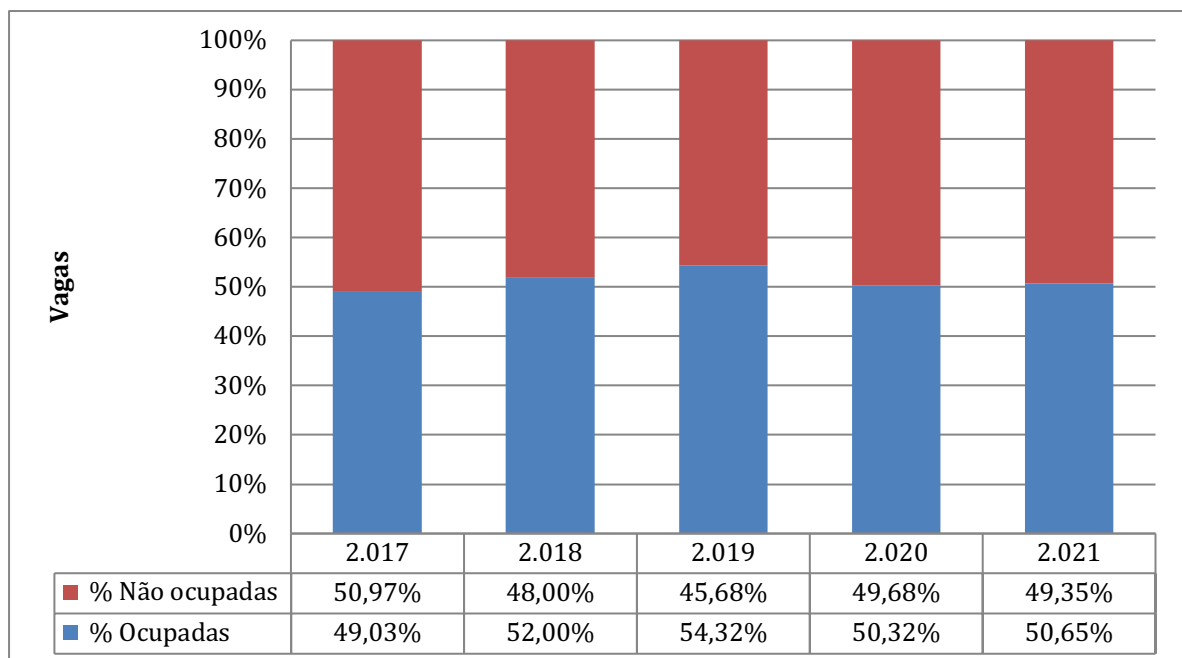
Gráfico 2 Utilização de vagas reservadas para PCD na administração pública no Amazonas no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

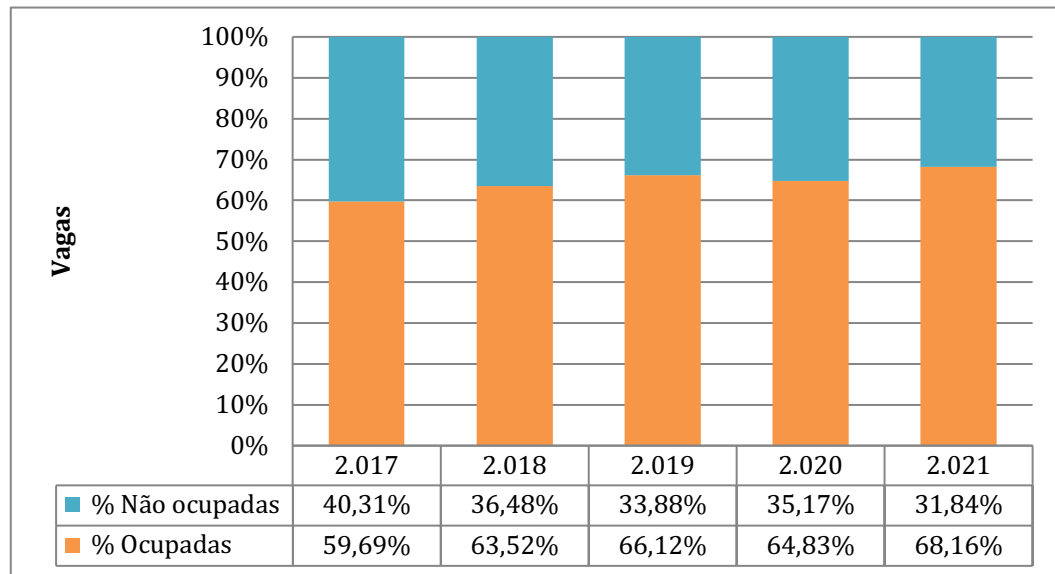
Já as empresas privadas possuem, em ambos os casos, maiores quantidades de vagas ocupadas como é demonstrado nos gráficos 3 e 4:

Gráfico 3 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas privadas brasileiras no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

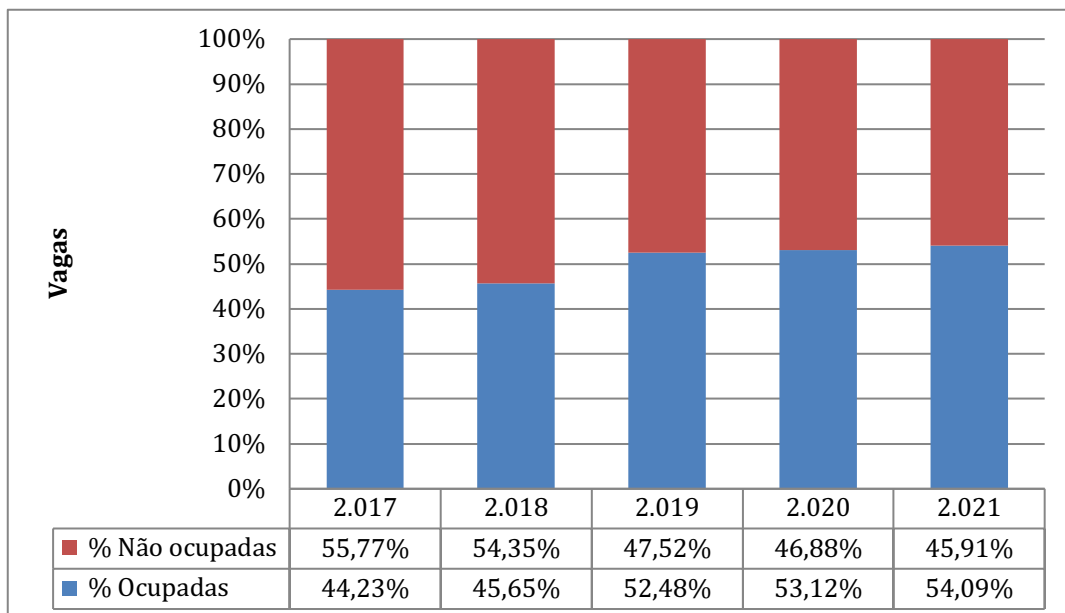
Gráfico 4 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas privadas amazonenses no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

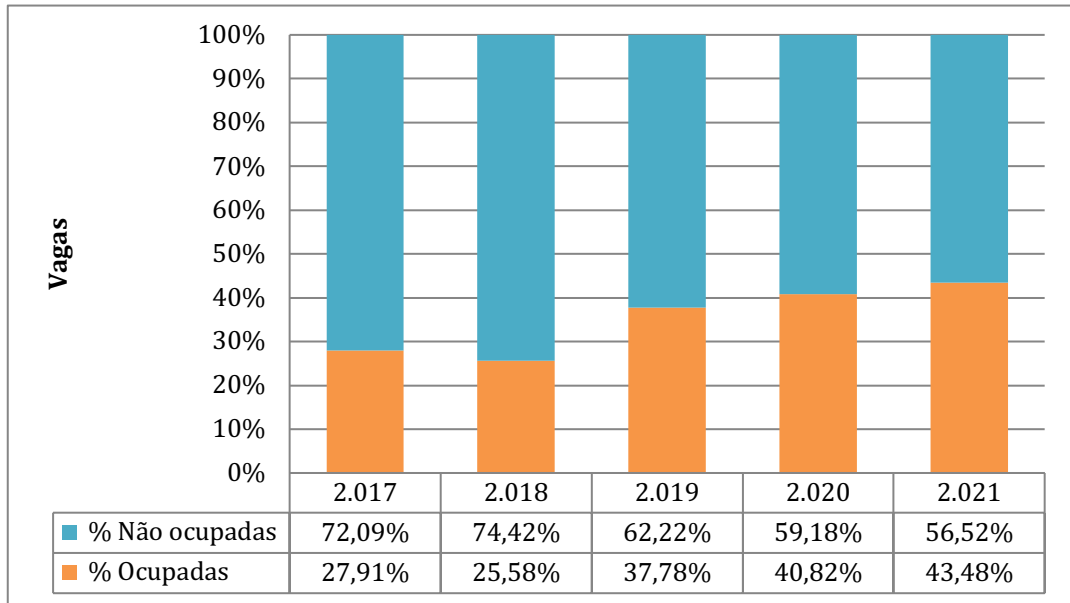
Percebe-se que as empresas públicas e de sociedades mistas e as empresas privadas possuem maiores demandas de trabalho para as pessoas com deficiência em comparação à administração pública tanto no Brasil quanto no Amazonas conforme analisando os gráficos 5 e 6.

Gráfico 5 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas públicas e de economia mista brasileiras no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

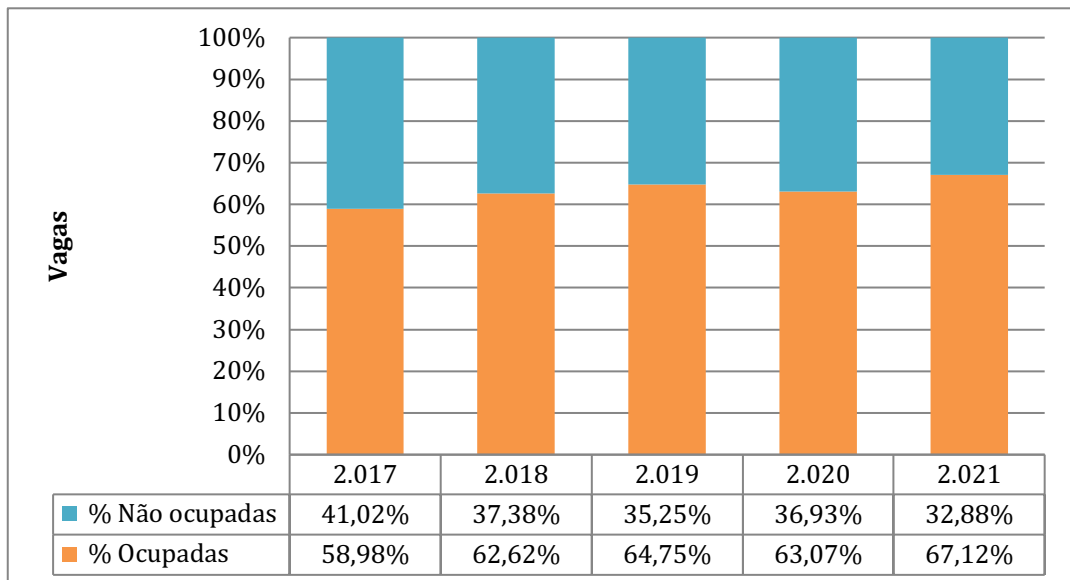
Gráfico 6 Utilização de vagas reservadas para PCD nas empresas públicas e de economia mista amazonenses no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

Analisando os dados totais dos três setores no Amazonas, verifica-se uma queda nas vagas ocupadas entre 2017 a 2019, tendo um aumento em 2020 e 2021. Já para as vagas ocupadas, com exceção de 2019 com uma pequena queda, houve um aumento entre 2017 a 2021, significando assim, um crescimento de pessoas com deficiência empregada de acordo com o gráfico 7.

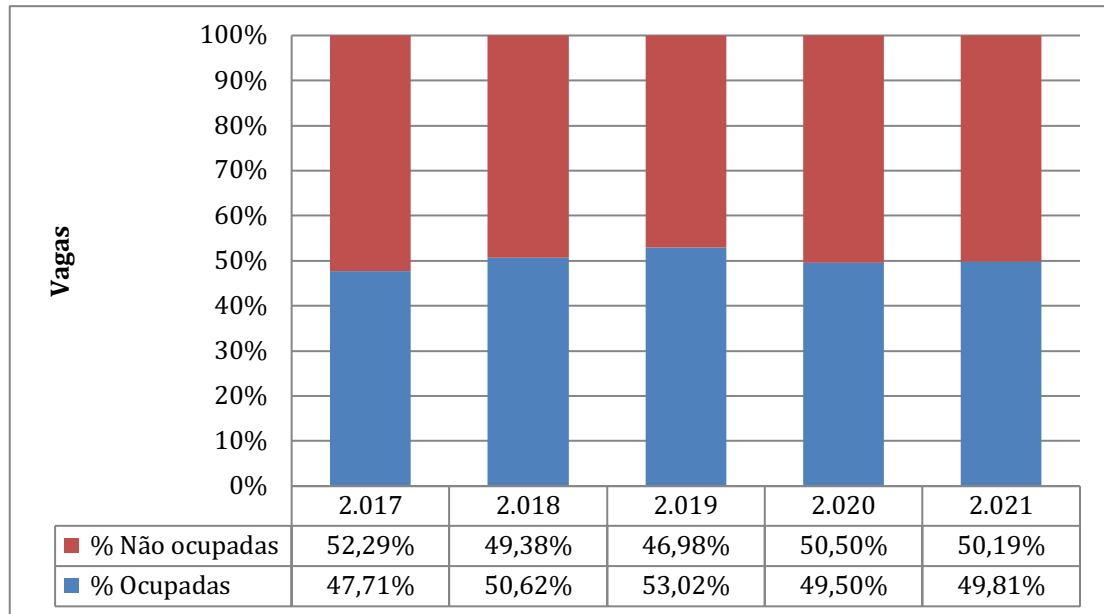
Gráfico 7 Total de vagas não ocupadas e ocupadas no Amazonas no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

Para o caso Brasil, as vagas não ocupadas tiveram queda de 2017 a 2019 e crescimento nos dois últimos anos avaliados. A mesma percepção se observa no número de vagas ocupadas conforme o gráfico 8.

Gráfico 8 Total de vagas não ocupadas e ocupadas no Brasil no período 2017-2021.



Fonte: RAIS

4.2 Os empregadores e a disponibilização de vagas para PCD

Para ambos os casos, é perceptível dentre as faixas de percentual de vagas reservadas os maiores destaques são de 0% e de 100%, significando assim que ou as empresas não ofertaram nenhuma das vagas ou as ofertaram na sua totalidade respectivamente.

Analisando a totalidade de reservas de vagas no Amazonas, observa-se uma tendência de queda na quantidade de vagas ofertadas para as pessoas com deficiência de 2017 a 2019, mas em 2020 e 2021, há um aumento nessa quantidade. A mesma observação é feita ao se comparar o Brasil de acordo com o gráfico 9.

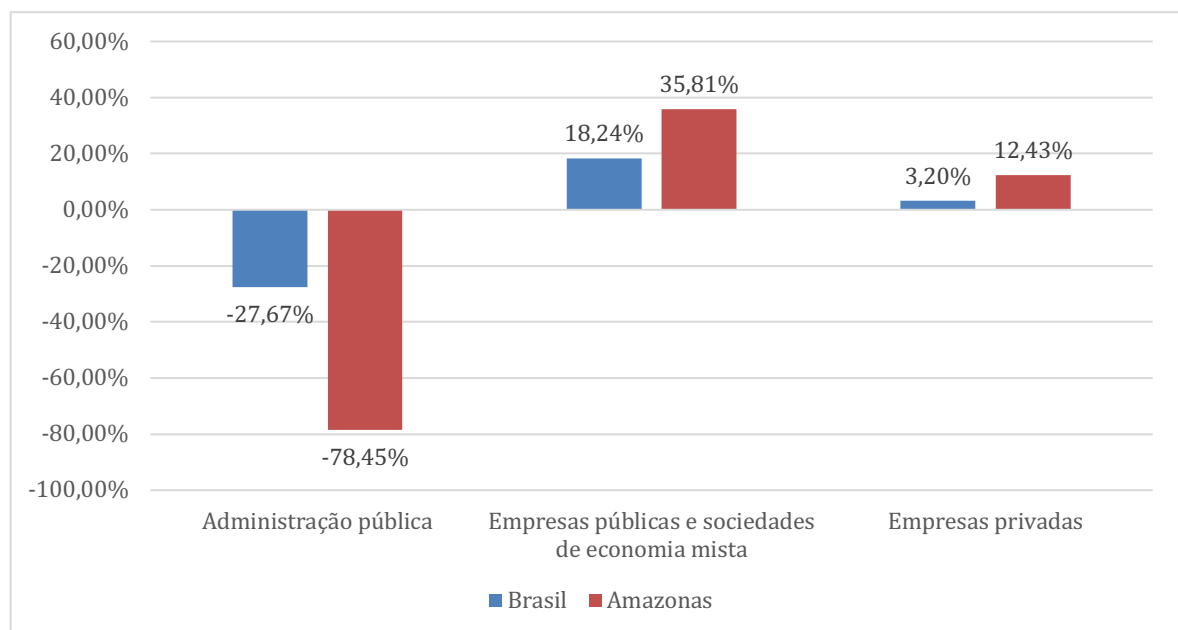
Um fato que explica essa tendência de aumento de vagas reservadas de 2019 para 2020 foi a pandemia na qual provocou uma crise econômica sem precedentes e que teve um forte impacto nas empresas, sobretudo nas empresas de pequeno porte. E uma das principais consequências disso foi a diminuição das demandas de vagas

de trabalho geral e a conseqüentemente diminuição das ofertas de trabalho para as pessoas com deficiência.

Segundo um relatório feito pela DIEESE, o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência já apresentava uma tendência de queda na quantidade de vagas antes de março de 2020 e com a chegada do Covid 19, essa situação se agravou ainda mais. Além disso, as pessoas com deficiência foram consideradas grupos de risco da Covid 19 e assim, ficaram menos propensas a ofertarem mão de obra resultando em mais vagas reservadas.

Ao comparar as taxas de variação das vagas preenchidas entre Brasil e Amazonas, verifica-se que entre os três setores analisados, a administração pública apresenta uma taxa negativa de variação enquanto as empresas privadas e as empresas públicas e de economia mista possuem taxa de variação positiva para Brasil e Amazonas.

Gráfico 9 Taxa de variação de vagas ocupadas no Brasil e no Amazonas

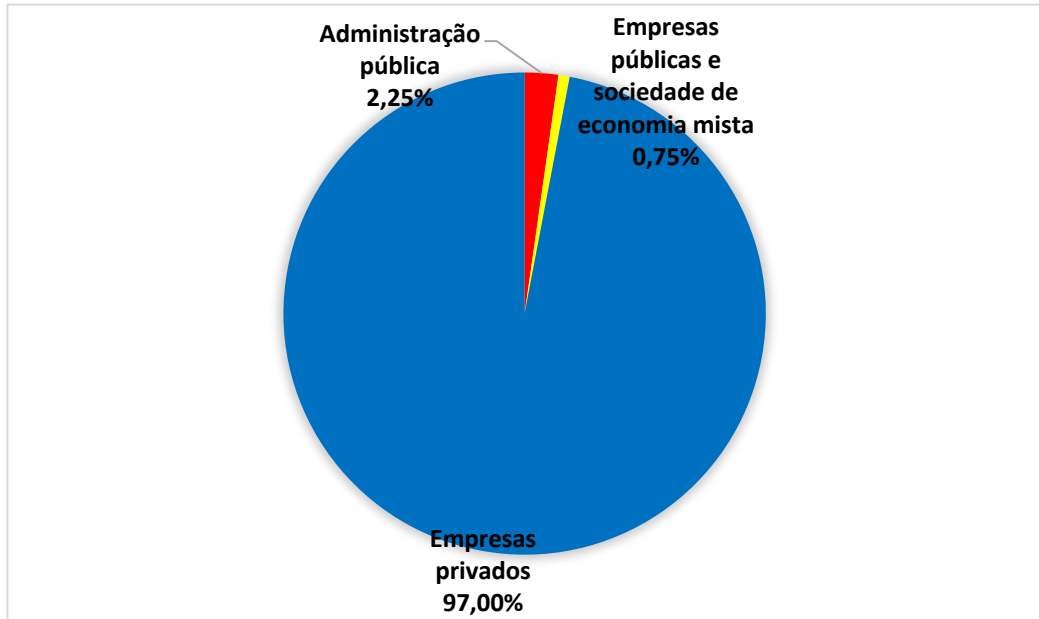


Fonte: RAIS

4.3 Os empregadores e a disponibilização de vagas para PCD

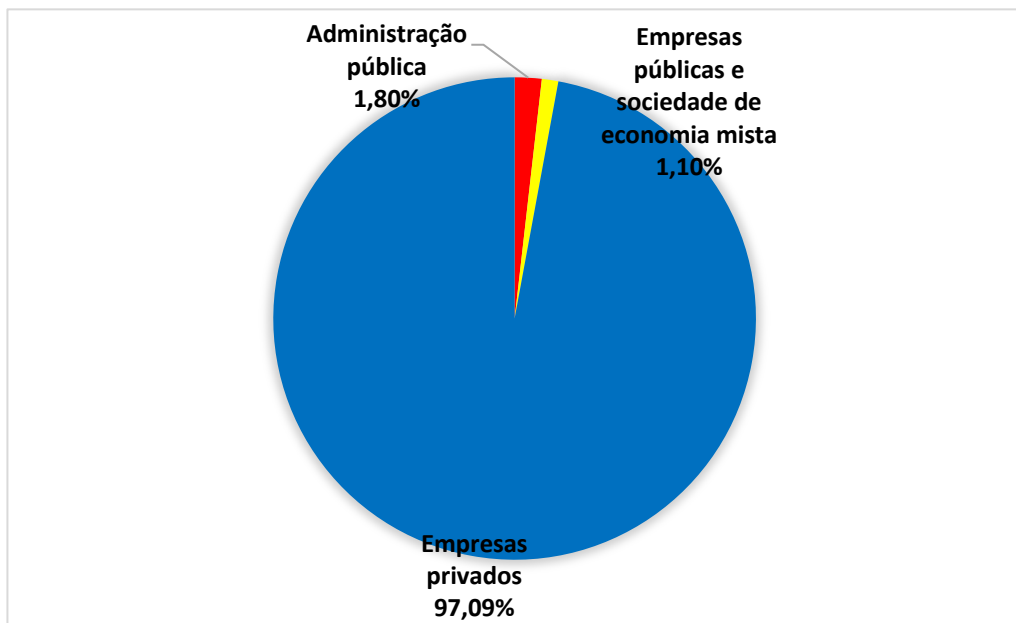
Analisando as vagas que são ofertadas por cada setor, depara-se que as empresas privadas contêm a maioria das vagas disponíveis para PCD tanto no Brasil quanto no Amazonas conforme vistos nos gráficos 10 e 11:

Gráfico 10 Percentual de vagas reservadas de cada setor no Brasil.



Fonte: RAIS

Gráfico 11 Percentual de vagas reservadas de cada setor no Amazonas.



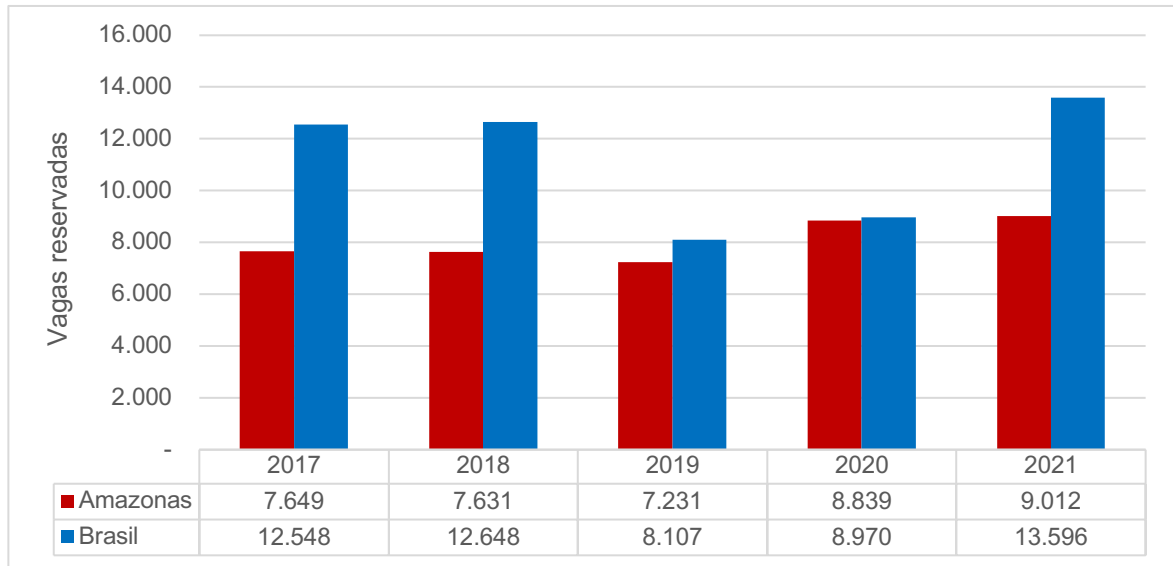
Fonte: RAIS

4.4 Número de vagas reservadas por CNAE

Por último, analisando os dados das vagas reservadas em média para Amazonas observa-se uma tendência de queda nos anos de 2017 a 2019, tendo um aumento em

2020 e 2021. Já no Brasil, há uma queda na média de quantidade de vagas ofertadas em 2019 e 2020, com o aumento em 2021 de acordo com o gráfico 12:

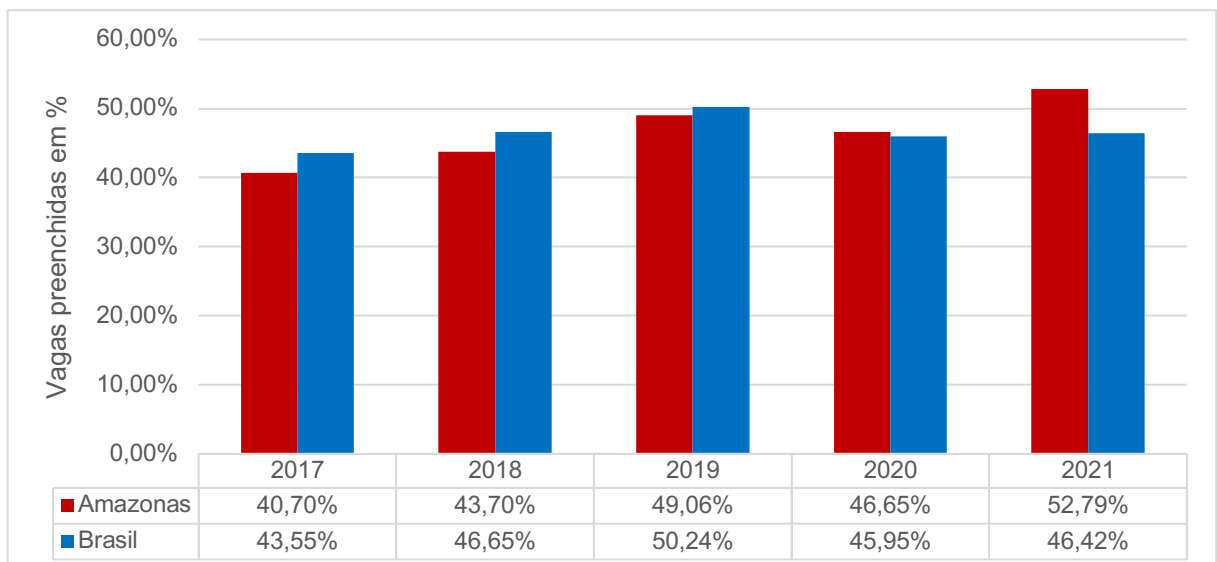
Gráfico 12 Quantidade de vagas ofertadas por CNAE nos casos Amazonas e Brasil.



Fonte: RAIS

Os dados percentuais das vagas preenchidas no Amazonas, depara-se com um aumento de preenchimento de vagas, com exceção de 2020. Já no Brasil houve um aumento entre 2017 e 2019 com uma queda em 2020, tendo um pequeno aumento em 2021 como é mostrado no gráfico 13.

Gráfico 13 Percentual de vagas preenchidas por CNAE nos casos Amazonas e Brasil.



Fonte: RAIS

Cabe destacar ainda, dentre os dados dos setores por CNAE analisados em média de 2017 a 2021, as indústrias de transformação são que possuem maiores médias de vagas no Amazonas: 3.179 vagas reservadas com média de 80,62% de vagas ocupadas. As Atividades Imobiliárias nos anos avaliados, 2017 e 2018, tiveram uma média 39 vagas reservadas, mas não foram ocupadas conforme mostra a tabela 1:

Tabela 1 Média de vagas ocupadas e reservadas no Amazonas.

AMAZONAS		
CNAE	% de ocupação	Vagas reservadas
C - Indústrias de Transformação	80,62%	3.179
G - Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	70,40%	1.287
H - Transporte, Armazenagem e Correio	57,96%	839
M - Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	61,24%	381
N - Atividades Administrativas e Serviços Complementares	34,45%	355
P – Educação	67,02%	268
F – Construção	49,10%	233
O - Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	6,38%	192
Q - Saúde Humana e Serviços Sociais	57,03%	162
I - Alojamento e Alimentação	44,53%	126
D - Eletricidade e Gás	54,84%	114
E - Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	60,66%	104
J - Informação e Comunicação	61,38%	83
S - Outras Atividades de Serviços	42,25%	80
L - Atividades Imobiliárias	0,00%	39
K - Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	80,59%	25

Fonte: RAIS

Já para o Brasil, a indústria de transformação teve uma média de 166.122 de vagas reservadas com 55,13%, sendo que os Organismos Internacionais e Outras

Instituições Extraterritoriais obtiveram 80,60% de ocupação de vagas, mas com média de 4 vagas reservadas de acordo com a tabela 2:

Tabela 2 Média de vagas ocupadas e reservadas no Brasil.

BRASIL		
CNAE	% de ocupação	Vagas reservadas
C - Indústrias de Transformação	55,13%	166.122
N - Atividades Administrativas e Serviços Complementares	25,16%	124.340
G - Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	63,41%	120.086
Q - Saúde Humana e Serviços Sociais	47,27%	66.237
H - Transporte, Armazenagem e Correio	50,47%	58.188
K - Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	63,19%	40.384
F – Construção	35,14%	37.783
P – Educação	63,74%	34.358
J - Informação e Comunicação	43,64%	22.620
O - Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	13,12%	17.912
M - Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	43,04%	16.524
I - Alojamento e Alimentação	44,68%	14.385
A - Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	39,11%	12.983
E - Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	53,80%	11.249
S - Outras Atividades de Serviços	51,44%	10.837
B - Indústrias Extrativas	58,62%	6.120
D - Eletricidade e Gás	63,83%	5.050
R - Artes, Cultura, Esporte e Recreação	64,89%	2.214
L - Atividades Imobiliárias	44,41%	900
U - Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	86,60%	4
T - Serviços Domésticos	0,00%	3

Fonte: RAIS

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar os dados do mercado de trabalho no Amazonas e no Brasil, observa-se uma grande quantidade de vagas reservadas, significando uma maior demanda de trabalho para as pessoas com deficiência, derivada da Lei de Cotas, mas pouca vaga sendo preenchida sobretudo nos anos de 2020 e 2021. E isso pode ser explicado em decorrência dos efeitos da pandemia de coronavírus e que resultou numa crise econômica, obrigando as empresas a cortarem seus custos. Além disso, a falta de incentivos do governo federal em estimular o ingresso às pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Ao observar o mercado de trabalho para PCD através da análise comparativa, se deduz que a Lei de Cotas não deve ser uma política pública única para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visto que não há um equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho para esse público sendo evidenciado pela quantidade maior de vagas reservadas em relação a quantidade de vagas ocupadas. Além disso, ainda há uma visão persistente acerca da incapacidade das pessoas com deficiência que resulta na falta do preenchimento das vagas destinadas e quando as vagas são ocupadas, há uma preferência nas pessoas cuja deficiência são consideradas leves, dificultando assim o ingresso das pessoas cuja deficiência são vistas como mais graves.

Portanto, para que haja uma maior inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, segundo o aspecto econômico, é necessário uma otimização do equilíbrio de mercado de trabalho para esse público tomando medidas como: criação de políticas públicas para promover o ingresso das pessoas com deficiência em cursos profissionalizantes e, conseqüentemente, ter maiores chances de ingressar no mercado de trabalho, criação de campanhas de conscientização nas instituições de ensino e nas empresas sobre os diversos tipos de deficiência e a como saber lidar com ela.

6 REFERÊNCIAS

AUGUSTIN, Ingrid. **Modelos de deficiência e suas implicações na educação inclusiva.** Anais do IX ANPED Sul, 2012. Disponível em: <http://www.espanholaccessivel.ufc.br/modelo.pdf>

BATISTA, C. A. M.; PEREIRA, M. S.; DINIZ, J. **Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência.** Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997.

CAMPOS et al. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira.** Revista de Administração São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, 2011

DINIZ, Débora. O que é deficiência. São Paulo, SP: Brasiliense 2007

GARCÍA, V. G.. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165–187, jan. 2014.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

LANCILLOTTI, S,S, P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal.** Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

MADEIRO, Aymina Nathana Brandão. **Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho de Acordo com o Artigo 93 da Lei Nº 8.213/.** 2014

MADEIRO, Carlos. **Pessoas com deficiência são 8,9% da população e têm salário menor, diz IBGE.** Uol, 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/carlos-madeiro/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-ibge.htm>

Nota Técnica. **Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência (atualização da NT nº 246).** DIEESE, 2022

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 2008. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

PARDIM, Cleide Cardoso. **O processo de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.** Desafios e Reflexões, 2014. Disponível em: http://www.pedagogia.com.br/artigos/processo_inclusao_pessoa_deficiencia/Acesso em: 15 ago. 2023.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

RAMOS, Carlos Alberto. **Introdução à Economia da Educação.** Departamento de Economia UnB Rio de Janeiro, 2015

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 1 ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência.** São Paulo: I. Social, 2009.

SHIMONO, S.O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. (2005). **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência.** Revista Brasileira de Educação Especial.