

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

LEONARDO BRIÃO DE OLIVEIRA

**MERCADO DE TRABALHO, REDES SOCIAIS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO COM DEFICIENTES VISUAIS DA REGIÃO METROPOLITANA DE
PORTO ALEGRE**

Porto Alegre

2023

LEONARDO BRIÃO DE OLIVEIRA

**MERCADO DE TRABALHO, REDES SOCIAIS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO COM DEFICIENTES VISUAIS DA REGIÃO METROPOLITANA DE
PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais, no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Ruduit Garcia

Porto Alegre

2023

CIP - Catalogação na Publicação

Brião de Oliveira, Leonardo
MERCADO DE TRABALHO, REDES SOCIAIS E PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO COM DEFICIENTES VISUAIS DA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE / Leonardo Brião
de Oliveira. -- 2023.
72 f.
Orientador: Sandro Rudit Garcia.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto
de Filosofia e Ciências Humanas, Bacharelado em
Ciências Sociais, Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. pessoas com deficiência. 2. deficiência visual.
3. redes sociais. 4. mercado de trabalho. 5.
sociologia econômica. I. Rudit Garcia, Sandro,
orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

**MERCADO DE TRABALHO, REDES SOCIAIS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO COM DEFICIENTES VISUAIS DA REGIÃO METROPOLITANA DE
PORTO ALEGRE**

Porto Alegre, ____ de _____ de 2023
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Curso de Bacharel em Ciências Sociais

Orientador: Prof. Dr. Sandro Ruduit Garcia
(Presidente da banca)

Dr. Rodrigo Foresta Wolffenbüttel
(Secretaria de Educação à Distância/UFRGS)

Prof. Dr. Daniel Gustavo Mocelin
(Departamento de Sociologia/UFRGS)

Aprovado em 11 de setembro de 2023.
(O original encontra-se assinado)

AGRADECIMENTOS

A produção deste trabalho de conclusão de curso foi um dos meus maiores desafios nos últimos tempos. Ao final do ano passado até aqui passei por sérios problemas e grandes desafios. Foram situações que simplesmente me esgotaram de tempo, mente e corpo. Foi necessário atrasar em um semestre este trabalho, para que fosse possível desenvolvê-lo com mais qualidade. E, para isso, tive o apoio de diversas pessoas, com as quais possuo um eterno agradecimento, seja por me ajudarem e conversarem comigo, seja por serem o meu combustível de vida. Agradeço, então, a minha querida mãe Cinara, que sempre ficou do meu lado, dando apoio moral, emocional e financeiro. A minha irmã Luíza, a qual sempre tive orgulho e vejo como exemplo em muitas coisas, e com a qual sempre me sinto bem em ver e conversar sobre os mais diversos assuntos. A minha namorada Gabriela, que logo, logo se formará professora em geografia – da melhor qualidade! –, e que sempre me ofereceu ajuda, apoio, atenção e carinho quando pôde. Amo muito vocês. Agradeço imensamente ao meu orientador Sandro, que fez importantíssimas sugestões e apontamentos ao longo da produção deste TCC, e que apesar dos meus atrasos, continuou sendo atencioso e motivante. E por fim, e não menos importante, agradeço a todos os participantes que aceitaram realizar a entrevista. Foi um privilégio conhecer cada um de vocês e entender mais sobre os desafios que a pessoa com deficiência visual enfrenta.

RESUMO

Apesar da quantidade significativa de pesquisas sobre mercado de trabalho e pessoas com deficiência (PcD), verifica-se uma grande escassez de estudos que se interessem por entender a busca e obtenção de emprego das PcD, principalmente no que diz respeito às redes sociais, que, conforme estudos sociológicos demonstram, possuem um papel importante para o entendimento do mercado de trabalho. Nesse sentido, esta pesquisa teve como objetivo analisar as redes sociais de pessoas deficientes visuais, residentes da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), quanto a sua trajetória profissional, a fim de entender quais tipos de laços são acionados por estas pessoas para busca e obtenção de emprego. Para isso, foram realizadas 11 entrevistas com pessoas com deficiência visual, em que se aplicou um questionário dividido em duas partes, quais sejam: 1) caracterização dos participantes, em que se explorou dados como idade, cor, gênero, profissão, entre outras características, e 2) suas trajetórias profissionais e redes sociais, em que se buscou entender os meios de busca e obtenção de emprego, sempre aprofundando as redes sociais quando mencionadas. Na parte da caracterização, observa-se que a maioria dos participantes recebeu ou recebe algum tipo de benefício governamental, bem como boa parte deles não possuem empregos de alta remuneração, indicando serem pessoas de baixa renda em sua maioria; já na segunda parte do questionário, observa-se que os dois meios mais utilizados para obtenção de emprego se dão a partir de organizações intermediadoras e pelas indicações. Como resultados, destacam-se três: 1) a importância dos intermediários no mercado de trabalho; 2) a importância dos laços fortes das PcD, com destaque aos amigos, e em segundo lugar, os laços fracos, com destaque aos conhecidos; 3) a importância de pessoas com deficiência visual em posição de liderança ou auxílio em iniciativas que busquem inserir PcD no mercado de trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; deficiência visual; redes sociais; mercado de trabalho; sociologia econômica.

ABSTRACT

Despite the significant amount of research on the labor market and people with disabilities (PwD), there is a great scarcity of studies that focus on understanding the search and acquisition of employment for PwD, especially with regard to social networks, which, as sociological studies show, play an important role in understanding the labor market. In this sense, this research aimed to analyze the social networks of visually impaired people, residents of the Metropolitan Region of Porto Alegre (RMPA), in terms of their professional trajectory, in order to understand what types of ties are activated by these people for the search and acquisition of employment. For this, 11 interviews were conducted with visually impaired people, in which a questionnaire divided into two parts was applied, namely: 1) characterization of the participants, in which data such as age, color, gender, profession, among other characteristics, were explored; 2) their professional trajectories and social networks, in which we sought to understand the means of searching and obtaining employment, always deepening the social networks when mentioned. In the characterization part, it is observed that most of the participants have received or receive some type of government benefit, as well as a good part of them do not have high-paying jobs, indicating that they are mostly low-income people; already in the second part of the questionnaire, it is observed that the two most used means of obtaining employment are from intermediary organizations and through referrals. As results, three stand out: 1) the importance of intermediaries in the labor market; 2) the importance of strong ties of PwD, with emphasis on friends, and in second place, weak ties, with emphasis on acquaintances; 3) the importance of visually impaired people in leadership positions or assistance in initiatives that seek to insert PwD in the labor market.

Keywords: people with disabilities; visual impairment; social networks; labor market; economic sociology.

RESUMEN

A pesar de la gran cantidad de investigaciones sobre el mercado laboral y las personas con discapacidad (PcD), se observa una gran escasez de estudios que se interesen en comprender la búsqueda y obtención de empleo de las PcD, principalmente en lo que respecta a las redes sociales, que, según demuestran estudios sociológicos, desempeñan un papel importante para la comprensión del mercado laboral. En este sentido, esta investigación tuvo como objetivo analizar las redes sociales de personas con discapacidad visual, residentes de la Región Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), en cuanto a su trayectoria profesional, con el fin de comprender qué tipos de vínculos son activados por estas personas para la búsqueda y obtención de empleo. Para ello, se realizaron 11 entrevistas con personas con discapacidad visual, en las que se aplicó un cuestionario dividido en dos partes, a saber: 1) caracterización de los participantes, en la que se exploraron datos como edad, color, género, profesión, entre otras características, y 2) sus trayectorias profesionales y redes sociales, en las que se buscó comprender los medios de búsqueda y obtención de empleo, siempre profundizando en las redes sociales cuando se mencionan. En la parte de caracterización, se observa que la mayoría de los participantes recibió o recibe algún tipo de beneficio gubernamental, así como buena parte de ellos no tienen empleos de alta remuneración, lo que indica que son personas de bajos ingresos en su mayoría; ya en la segunda parte del cuestionario, se observa que los dos medios más utilizados para la obtención de empleo se dan a partir de organizaciones intermediarias y por recomendaciones. Como resultados, se destacan tres: 1) la importancia de los intermediarios en el mercado laboral; 2) la importancia de los vínculos fuertes de las PcD, con especial atención a los amigos, y en segundo lugar, los vínculos débiles, con especial atención a los conocidos; 3) la importancia de las personas con discapacidad visual en posiciones de liderazgo o ayuda en iniciativas que buscan insertar a las PcD en el mercado laboral.

Palabras clave: personas con discapacidad; discapacidad visual; redes sociales; mercado laboral; sociología económica.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Porcentagem de PcD por tipo de deficiência no Brasil, Rio Grande do Sul (RS) e Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA).	36
Tabela 2 - Taxa de participação, formalização e desocupação por tipos de deficiência no Brasil.	37
Tabela 3 - Porcentagem de pessoas aplicáveis e não aplicáveis à questão da PNS 2019: “No período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias), qual foi a principal providência que ___ tomou para conseguir trabalho, seja um emprego ou negócio próprio?”	38
Tabela 4 - Meios de busca de emprego vs pessoas com e sem deficiência no Brasil a partir da pergunta do questionário da PNS 2019: “No período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias), qual foi a principal providência que ___ tomou para conseguir trabalho?”	38
Tabela 5 - Porcentagem de pessoas aplicáveis e não aplicáveis à questão: “Qual foi o principal motivo de ___ não ter tomado providência para conseguir trabalho no período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias)?”	39
Tabela 6 - Percentual de pessoas com e sem deficiência em relação à pergunta da PNS 2019: “Qual foi o principal motivo de ___ não ter tomado providência para conseguir trabalho no período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias)?”	40
Tabela 7 – Ranking de estados do Brasil: percentual de vagas ocupadas em relação as vagas reservadas no ano de 2020. Agregado dados sobre número de fiscalizações, PcD incluídos sob ação fiscal e instituições credenciadas pelo PRONAS/PCD.	48
Tabela 8 – Percentual por tipos de busca de emprego.	52
Tabela 9 - Tipo de busca por emprego em relação ao número de entrevistados.	53
Tabela 10 - Percentual de laços fracos e fortes dos participantes relacionados ao tipo de contato acionado e a frequência em que ocorreram.	53
Tabela 11 - Tipo de situações em que se obteve emprego por conta própria em relação às suas frequências.	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do cumprimento da cota de 2000 a 2020.	46
Gráfico 2 - Cumprimento da cota no ano de 2020 no Brasil e no Rio Grande do Sul.	46
Gráfico 3 - Cumprimento da cota no ano 2020 no Brasil, Rio Grande do Sul e RMPA.	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Título, autores, ano de publicação, área(s) acadêmica(s) e tipo de publicação dos trabalhos selecionados.	29
Quadro 2 - Caracterização dos participantes.	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACERGS	Associação de Cegos do Rio Grande do Sul
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CF 88	Constituição de 1998
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
SE	Sociologia Econômica
NSE	Nova Sociologia Econômica
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PcD	Pessoas com deficiência
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNS	Pesquisa Nacional de Saúde
PRONAS/PCD	Programa Nacional de Apoio a Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência
RMPA	Região Metropolitana de Porto Alegre
RS	Rio Grande do Sul
SINE	Sistema Nacional de Emprego
UPIAS	Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação
WG	Washington Group (tradução: Grupo de Washington)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. DEBATE TEÓRICO E CONCEITOS	20
2.1. DEFICIÊNCIA: DEFINIÇÕES A PARTIR DO CORPO E DO SOCIAL	20
2.2. MERCADO DE TRABALHO E REDES SOCIAIS: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO DESENVOLVIMENTO DA SOCIOLOGIA ECONÔMICA.....	25
2.3. UM BREVE ESTADO DA ARTE: MERCADO DE TRABALHO, REDES SOCIAIS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	29
3. CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO E PCD.....	34
3.1. A POPULAÇÃO PCD NO BRASIL, RIO GRANDE DO SUL E RMPA.....	34
3.2. UM OLHAR ESTATÍSTICO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA AS PCD	36
3.3. UMA BREVE HISTÓRIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	42
3.4. A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	45
4. EMPREGO E REDES DOS ENTREVISTADOS.....	50
4.1. CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA	50
4.2. OS MEIOS DE BUSCA DOS PARTICIPANTES	51
4.3. A IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS E DOS INTERMEDIÁRIOS	55
5. CONCLUSÕES	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
APÊNDICE A.....	71

1. INTRODUÇÃO

A inserção das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um tema de grande relevância no Brasil, na medida em que se observa uma significativa parcela de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que há também uma significativa parcela de empresas ofertando vagas de emprego específicas às PcD¹. Mesmo com todos os avanços legislativos nas últimas décadas (CF 88, Lei 8213/91 e Estatuto das Pessoas com Deficiência), cujos dispositivos criam mecanismos de fiscalização e promoção de acessibilidade, saúde, educação, apoio econômico etc., que promoveram avanços inegáveis, observamos ainda um cenário de inclusão social precário às pessoas com deficiência, sendo o mercado de trabalho um dos espaços em que mais se destaca pelas desigualdades e preconceitos.

O problema da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho indica não se limitar a uma questão de oferta e demanda, tal como receita a teoria econômica convencional, pois, analisando os dados que temos atualmente no Brasil, verifica-se justamente uma situação estranha a essa lógica, dado que há demandantes e ofertantes. A questão, desse modo, carece partir de uma visão qualitativa do problema, na qual a perspectiva sociológica demonstra ter grande potencial de contribuição. A sociologia já deu grandes contribuições ao campo dos estudos das deficiências (*disability studies*), a começar pela introdução do modelo social de deficiência, em contraposição ao modelo individual/biomédico, que possibilitou dar outros sentidos para a discussão sobre deficiências na sociedade, bem como atentar para a necessidade de estudos históricos e sociais mais aprofundados sobre as PcD.

O avanço dos estudos das deficiências é dado a pequenos passos na academia, ainda que se observe interesse de várias áreas científicas. A Ciências Sociais, com destaque a antropologia e a sociologia, têm um significativo espaço nesse campo de estudos, porém verifica-se uma lacuna sobre um fenômeno de bastante domínio sociológico e que pode muito bem contribuir para o debate das deficiências, ainda mais quando relacionado ao mercado de trabalho: as redes sociais. As redes sociais, no campo da teoria sociológica, devem ser pensadas como redes de relações entre diferentes tipos de agentes (pessoas e organizações), não podendo ser confundidas com os aqueles espaços *online* onde criamos perfis. Essas redes têm um papel importante para os indivíduos e organizações de uma sociedade e demonstram-se úteis como meio de busca e obtenção de emprego. Além disso, pensar o papel das redes sociais no mercado

¹ Tal panorama pode ser verificado em uma busca online no site Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

de trabalho nos distancia da visão mecanicista que a economia *mainstream* tradicionalmente nos apresenta sobre os mercados, e nos oportuniza pensar a imersão social na qual os agentes dos mercados estão imbuídos e como essa imersão afeta as ações desses agentes. Sendo assim, esta pesquisa buscou juntar os estudos das deficiências com a sociologia econômica (SE), que é a área da sociologia que tem uma produção significativa no tema das redes sociais, e, a partir desses dois campos, lançar uma contribuição para o entendimento da situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Tendo em vista o exposto, a pergunta que norteia este estudo é: como as redes sociais das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ajudam na busca e obtenção de emprego?

As razões em estudar esse assunto se assentam nos seguintes interesses e inquietações: 1) tensionar a teoria econômica neoclássica, na qual, apesar dos vários apontamentos contrários já existentes às suas fundamentações e arranjos, ainda é predominante como base teórica de explicação para fenômenos econômicos, de modo a simplificá-los, com frequência, à relações de oferta e demanda, deixando variáveis sociais e não mercantis em segundo plano; 2) a minha experiência com um amigo com deficiência, na qual pude observar de perto as dificuldades que ele passa na busca e obtenção de emprego e no fato de que ele só conseguiu uma vaga através da minha indicação na organização a qual eu estava vinculado; e 3) a escassez de estudos, de uma perspectiva das redes sociais, relacionados ao tema mercado de trabalho e pessoas com deficiência, pois quando mencionadas as redes sociais, normalmente é de uma maneira superficial e fora da perspectiva sociológica.

No presente estudo proponho discutir sobre a busca e obtenção de emprego das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, analisando a influência das redes sociais dessas pessoas para a busca e obtenção de emprego. Sendo assim, o objetivo geral é analisar as redes sociais de pessoas com deficiência visual. Como objetivos específicos, este estudo visa; a) analisar os agentes envolvidos na busca por emprego e obtenção de emprego. b) levantar, construir e organizar estatísticas acerca das pessoas com deficiência no Brasil, no Rio Grande do Sul (RS) e na RMPA.

A pretensão inicial da pesquisa foi a de buscar por pessoas com as mais diversas deficiências, mas devido ao tempo e disponibilidade do pesquisador que vos escreve, e por recomendações de algumas pessoas que trabalham com PcD, tive que realizar algumas mudanças no estudo. Sendo verdade que cada deficiência é um universo em si, trabalhar com muitas deficiências ao mesmo tempo, em certa medida, poderia acarretar perda de profundidade analítica, em razão dos fatores já mencionados: tempo e disponibilidade. Tendo em vista isso, resolvi escolher somente um tipo de deficiência para trabalhar: a deficiência visual. A escolha

se deu por eu já ter o contato de algumas pessoas com deficiência visual, conseguidos em pesquisas de exploração de campo anteriormente realizadas. Reconheço também que as pessoas com deficiência não devem ser generalizadas quanto as suas dificuldades na sua inclusão pela sociedade, na medida que cadeirantes não sofrem dos mesmos problemas que pessoas com deficiência visual, e outros exemplos podem ser dados para estabelecer distanciamentos dentro das situações experimentadas pelos diferentes tipos de deficiências. Mas cabe destacar que há pontos em comum, portanto, pontos possíveis de se pensar para outros tipos de deficiências, como é, por exemplo, a própria situação de exclusão e de preconceito, bem como o compartilhamento de espaços e situações comuns na sociedade. Nesse sentido, esta pesquisa reconhece a sua limitação em tratar sobre a deficiência no mercado de trabalho, mas destaca que é possível, sim, verificar questões que perpassam a todas elas.

Como percurso metodológico, este trabalho partiu de uma abordagem qualitativa, visando, portanto, um maior enfoque interpretativo e contextual dos dados levantados (Gil, 2002). Além disso, a pesquisa qualitativa, como diz Godoy (1995):

Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo. (Godoy, 1995, pág. 58)

Deste modo, este trabalho se compatibiliza com a análise qualitativa, na medida que buscou analisar as redes sociais dos participantes a partir de suas falas, sob uma perspectiva interpretativa e contextualizada². Como técnica de qualitativa de levantamentos de dados, foi escolhida a entrevista, em razão de sua abertura e abrangência para a captura de informações (Flick, 2009).

Sobre os requisitos para participar das entrevistas, foram somente dois: 1) pessoas que possuíssem experiência profissional enquanto PcD, já que têm pessoas com deficiência que não tiveram mais experiência profissional após adquirir a lesão, e 2) que estivessem dentro da população em idade ativa (PIA), que compreende, segundo dados técnicos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em pessoas de 15 anos ou mais³. Cabe esclarecer algo importante para essa parte, que é o fato de a deficiência visual poder ser dividida em dois grandes grupos: as pessoas com deficiência visual total e aquelas pessoas com baixa visão.

² No entanto, atento que este trabalho, apesar de se caracterizar como uma pesquisa qualitativa, mistura aspectos de pesquisa quantitativa, na medida que levanta e cruza dados secundários de diferentes fontes, buscando também estruturar a pesquisa sob informações estatísticas.

³ Conjunto de todas as pessoas teoricamente aptas a exercer uma atividade econômica.

Além disso, as lesões podem ter origem congênita, ou seja, de nascença, ou adquiridas ao longo da vida. Tendo em vista essas complexidades, este estudo optou por incluir ambos os tipos de deficiência visual, a fim de maximizar o número de participantes e trazer mais enriquecimento de informações. Com isso, foi possível entrevistar 11 pessoas, sendo que muitos contatos foram alcançados graças aos próprios participantes, que, no intuito de ajudar, se dispuseram a indicar pessoas para as entrevistas. Todos residentes na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA).

As entrevistas foram do tipo semiestruturada, e as perguntas realizadas, do tipo aberta. A questões foram separadas em duas partes: 1) caracterização; 2) trajetória profissional e redes sociais. As questões da parte da caracterização, como o nome já diz, exploraram as características dos entrevistados, que perpassam desde idade e cor da pele até escolaridade e profissão. Já as questões da segunda parte, essas buscaram focar nos meios utilizados na trajetória profissional dos participantes, perguntando pelas suas experiências laborais e os meios utilizados para obter os trabalhos que conseguiram, sempre buscando dar destaque às redes sociais quando estas se fizeram presente nas falas.

Devido à dificuldade de contato e disponibilidade, seja por parte do pesquisador, seja por parte dos entrevistados, as entrevistas acontecerem entre os dias 10 de janeiro e dia 10 de maio de 2023, e cada uma durou cerca de 1 hora em média. É importante informar que, a fim de cumprir critérios éticos, foi falado sobre o que se tratava a pesquisa e dado abertura para qualquer questionamento que viesse a ser feito, além de que as falas foram gravadas sob anuência prévia dos participantes. Uma vez aceita a participação e gravação, foi deixado claro que não havia nenhuma obrigação em responder alguma pergunta que incomodasse e que não haveria a identificação deles na escrita e nem divulgação do áudio gravado, pois este último serviria para fins análise posteriores por parte do pesquisador.

Dito isto, destaco que a escolha da entrevista se demonstrou um método eficiente na captação de dados e falas, na medida que, através do questionário semiestruturado, foi possível adentrar pontos com maior profundidade com os entrevistados, ou mesmo intervir quando o assunto destoava do que a pesquisa buscava.

A organização deste trabalho é dividida em cinco capítulos, e começa, no capítulo 2, por uma discussão dos conceitos e problemáticas relevantes nos estudos acadêmicos acerca dos temas abordados por este estudo, de modo a posicionar o leitor dentro do campo conceitual das deficiências e da sociologia econômica, e dentro das problemáticas que envolvem mercado de trabalho, pessoas com deficiência e redes sociais. No capítulo 3, traça-se um panorama do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em âmbito nacional, do Rio Grande do Sul (RS) e da RMPA, no intuito de contextualizar, discutir e refletir sobre as problemáticas das

peças com deficiência no mercado de trabalho. Já no capítulo 4, apresento e discuto os dados produzidos a partir das falas dos sujeitos da pesquisa, buscando sempre focar no papel das redes sociais dos entrevistados para a busca e obtenção de emprego. E no capítulo 5, apresento as considerações finais deste estudo.

2. DEBATE TEÓRICO E CONCEITOS

Para uma melhor compreensão dos sustentáculos de análise a que a presente pesquisa se propõe a avançar, secciona-se este capítulo em três momentos: o primeiro, que busca integrar o leitor minimamente acerca das discussões do campo de estudos das deficiências no que diz respeito ao conceito de deficiência; o segundo, sobre a sociologia econômica, em que, a partir da evolução desta, discute-se a respeito do mercado de trabalho e das redes sociais, a fim de introduzir um debate pouco explorado no campo das deficiências e nos estudos que a pensam dentro do âmbito do mercado de trabalho; e o terceiro momento, unificando os temas redes sociais, mercado de trabalho e deficiências, a partir da realização de um breve estado da arte, a fim de expor as discussões mais latentes ao leitor, para, por fim, lançar a hipótese a ser discutida por esta pesquisa.

2.1. DEFICIÊNCIA: DEFINIÇÕES A PARTIR DO CORPO E DO SOCIAL

O que é deficiência? Esta simples questão suscita um universo de discussões que contrapõem e mobilizam duas grandes áreas científicas. A primeira área é a biomédica, na qual se estabelece o modelo médico de deficiência; a segunda área é a que compõe as Ciências Sociais, e nela se constituirá o modelo social de deficiência. Fruto de longos debates acadêmicos e políticos, verificamos as definições de deficiência de ambos os modelos no documento na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)⁴.

O modelo médico vê a deficiência como um problema da pessoa, diretamente causado por doença, trauma ou outra condição de saúde, que requer cuidados médicos fornecidos na forma de tratamento individual por profissionais. A gestão da deficiência visa a cura ou a adaptação e mudança de comportamento do indivíduo. Os cuidados médicos são vistos como o principal problema, e no nível político a principal resposta é a de modificar ou reformar a política de saúde. O modelo social da deficiência, por outro lado, vê o problema principalmente como um problema socialmente criado, e basicamente como uma questão de plena integração dos indivíduos na sociedade. A deficiência não é um atributo de um indivíduo, mas sim uma complexa coleção de condições, muitas das quais são criadas pelo ambiente social. Portanto, a gestão do problema requer ação social, e é responsabilidade coletiva da sociedade em geral fazer as modificações ambientais necessárias para a plena participação das pessoas com deficiência em todas as áreas da vida social. O problema é, portanto, um problema de atitude ou ideológico que requer mudança social, que no nível político se torna uma questão de direitos humanos. Para este modelo, a deficiência é uma questão política. (CIF, 2003, pág. 32)

Com isso, podemos destacar que cada modelo parte de um ponto de diferente, onde em

⁴ A CIF é uma ferramenta da Organização Mundial da Saúde (OMS) e serve de referência para os países.

um verifica-se a primazia do biológico e do individual, e no outro, a do social e do coletivo. Para melhor entender a constituição desses dois modelos, é importante, brevemente, localizá-los na história, pois seus contextos de desenvolvimento nos fazem entender melhor o seu surgimento e impacto.

Os séculos XIX e XX destacam-se por diversas transformações provocadas pela ciência, que teve papel importante diante das grandes mudanças sociais decorrentes do desenvolvimento e consolidação do capitalismo em determinados países da Europa, como a França e a Inglaterra, e nos Estados Unidos (Hobsbawm, 1977). A razão científica, que construiu sua autoridade a partir do impacto que o Iluminismo teve na formação da sociedade europeia, serviu como base para o desenvolver de um sistema econômico e social em constante expansão e que precisava ser racionalizado e ordenado. Talvez a expressão máxima da influência da ciência sobre a sociedade europeia e, posteriormente, estadunidense, nos séculos antepostos (XIX e XX), venha a ser o Positivismo⁵, o qual via no método científico o único meio para obtenção de um conhecimento verdadeiro, alimentando, dessa forma, um certo cientificismo na sociedade. Os saberes da medicina, por sua vez, tiveram grande importância nesse processo de desenvolvimento e estabelecimento da ciência na ordem social que se estabelecia, dado sua consolidação enquanto saber científico, devido aos avanços que conquistou no trato da saúde humana – em decorrência do desenvolvimento de sua abordagem científica -, e também dado o espaço que ela teve para atuar sobre questões de ordem pública emergentes, como as grandes crises sanitárias europeias, o que a munuiu de autoridade suficiente para se tornar um saber oficial sobre as populações por onde um certo domínio científico foi estabelecido e implementado (Piccolo, 2015).

Em tempos em que doutrinas raciais e ideais eugênicos se encontravam em voga, a deficiência para a medicina do século XIX e XX consistia em uma anormalidade, uma doença e uma incapacidade que precisava ser corrigida ou adaptada para a sociedade que se tinha como ideal. Foi sob este contexto que a medicina delineou o que mais tarde viria a se desenhar como modelo médico de deficiência (Piccolo, 2015; Diniz, 2007). Cabe ressaltar que a Biologia, domínio sobre o qual a medicina teve e tem espaço privilegiado, influenciou significativamente no pensamento de diversas áreas do conhecimento durante os séculos XIX e XX, dado o grande impacto que a teoria da evolução de Charles Darwin, levando a um certo “biologicismo” nos campos científicos, mesmo dentro daqueles campos onde hoje entendemos como Ciências Sociais. Isso contribuiu para uma essencialização do biológico sobre os fenômenos humanos, a

⁵ O positivismo tem sua origem no pensamento do filósofo/sociólogo francês August Comte, e consistiu em uma doutrina científica objetivista, que via na ciência o caminho mais elevado para o progresso.

qual a medicina, em razão do contexto e de suas características à época, dificilmente escaparia⁶(Margotta, 1998; Schwarcz, 1993). Dessa forma, o modelo médico deve ser entendido como produto de uma área onde fatores biológicos historicamente são dominantes, surgidos em um período em que o senso de comunidade das pessoas, em decorrência do desenvolvimento do capitalismo, estava sendo cada vez mais diluído em favor de uma sociedade centrada no indivíduo (Piccolo, 2015; Martins, 2017).

O desenvolvimento do modelo social de deficiência, por sua vez, surgiu mais tarde, sob o contexto da segunda metade do século XX, com a crescente contestação dos costumes tradicionais, da repressão governamental, da falta de direitos e da falta de justiça e igualdade social (Breton, 1992; Piccolo, 2015). Destacam-se naquele momento os movimentos pelos direitos civis nos EUA, e as grandes manifestações e movimentos na Europa, que no famoso maio de 68, na França, tiveram grande expressividade. Em um momento de efervescência popular, onde pautas como feminismo, racismo, direitos civis, liberdade de expressão, entre outras causas, a luta das pessoas com deficiência começou a angariar espaço com mais expressividade. Na década de 70, surge o grupo londrino chamado Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (UPIAS)⁷, que, reconhecidamente, instituiu os estudos das deficiências (*disabilities studies*), lançando grandes contribuições (Diniz, 2007; Piccolo, 2015). Apesar de já haver apontamentos sobre a matéria, como, por exemplo, os estudos sobre o desvio (Becker, 1963), os quais destacavam os indivíduos da sociedade que fugiam negativamente à norma, e sobre o estigma (Goffman, 1963), que apontavam para aqueles atributos que marcavam negativamente uma pessoa perante a sociedade, foi com os estudos das deficiências, lançado pelo UPIAS, que houve maiores saltos quanto compreensão da vida das PcD, sendo uma das grandes contribuições o desenvolvimento do modelo social de deficiência em contraposição ao modelo médico (ou biomédico) de deficiência. O modelo social consistiu, basicamente, em enxergar as deficiências por um outro prisma: a partir da sociedade pouco inclusiva em que vivemos, na medida que esta é em quem deve se ajustar às pessoas com deficiência e suas diferentes formas de ser e estar no mundo, da mesma forma como ela se ajusta às pessoas sem deficiências. Havia o entendimento também que a opressão vivida pelas pessoas com deficiências era fruto da lógica sistêmica (do capitalismo), o que, portanto, exigiria mudanças

⁶ Cabe lembrar de Francis Galton, médico de formação, que desenvolveu teses eugenistas sob a influência da teoria da evolução, gerando doutrinas raciais que tiveram influência na política de vários países, à exemplo do Brasil e Argentina, que aplicaram políticas de “branqueamento”.

⁷ Segundo Diniz (2007), o UPIAS foi a primeira organização política sobre deficiência formada por deficientes. Inicialmente formado por um grupo de sociólogos, o UPIAS visava dar contribuições políticas e intelectuais as causas dos deficientes, sendo a principal delas o modelo social de deficiência.

mais profundas na ordem social para que houvesse maiores avanços, visto que a vigente era a maior produtora de pessoas com deficiência e intrinsecamente excludente (Diniz, 2007; Piccolo, 2015).

Cabe ressaltar que os estudos das deficiências não negam as questões biomédicas. Nesse sentido, haverá por parte do UPIAS a diferenciação entre lesão e deficiência, entendendo a primeira como isenta de sentido e passível de intervenção biomédica, enquanto a deficiência refere-se ao fenômeno social de exclusão em razão do estigma que a lesão carrega (Diniz, 2007). Ou seja, uma pessoa que possui uma lesão nos olhos, a qual, a depender do grau e tipo, poderá ser tratada medicamente, não se constitui por si só uma deficiência, o que constitui é o fato de não haver calçadas com piso tátil e rótulos com escrita em braile, mostrando pouca sensibilidade da sociedade às pessoas que estão fora daquilo que se estabelece como normal⁸. A lesão, dessa forma, passa a ser uma expressão da biologia humana, e a deficiência, resultado da discriminação social, que pode se expressar tanto em forma de capacitismo⁹, quanto sob a justificativa do anormal. No modelo biomédico, é estabelecido uma relação de causalidade entre lesão e deficiência, portanto, utilizando-se do exemplo anterior, para este modelo, o cego possui as dificuldades em se adaptar não porque a sociedade não o inclui colocando piso tátil nas calçadas ou aplicando alguma lei que obrigue estabelecimentos a terem escritas em braile, mas porque a lesão dele o limita em relação ao tido como normal. Há, desse modo, uma lógica totalmente inversa de um modelo de deficiência para o outro.

Como reforço a noção de que a deficiência parte do social, os estudos das deficiências irão demonstrar que, historicamente, ela foi tratada de diferentes formas, demonstrando-a como uma construção social e não um dado biológico fora da norma. O trabalho historiográfico de Silva (1987), por exemplo, nos mostra que, a depender da sociedade, pode haver diferentes formas de se lidar com o que entendemos hoje por pessoa com deficiência. Na obra do referido autor encontramos a descrição de diferentes povos ao longo da história, e alguns existentes até o momento em que ele escrevia, onde houve aceitação, apoio e assimilação das pessoas que possuíam algum tipo de lesão. Por outro lado, outros tantos também reproduziram a exclusão de seus integrantes. Sendo assim, destaca-se que o modo de tratamento das lesões que as pessoas expressam biologicamente nem sempre são tratadas como anormais ou algo similar, demonstrando que o campo de possibilidades, seja no modo de agir, viver e sentir-se daquelas

⁸ A ideia de normal também será uma das noções questionados pelos estudos das deficiências, na medida que o anormal (a deficiência) também se apresenta com regularidade, o tornando mais um tipo de normal, e não propriamente uma anormalidade.

⁹ O capacitismo, como o nome já indica, é o tipo de preconceito que se vale da dimensão capacitiva das pessoas com deficiência, na medida que as julga incapazes de realizar ações ou responder a elas (Freitas e Santos, 2023).

peças que entendemos como com deficiência, muda conforme os valores e normas das sociedades (Sasaki, 1987; Piccolo, 2015).

O desenvolver dos estudos das deficiências também se preocupou com o modo de tratamento das pessoas que são estigmatizadas por suas lesões. Ao longo da história, diversas nomenclaturas foram usadas para se referir ao que entendemos hoje por pessoas com deficiências, são elas: incapacitados, inválidos, defeituosos, pessoas deficientes, pessoas portadoras de deficiências, pessoas com necessidades especiais. Tais expressões foram superadas sob muito debate e luta política até se chegar ao consenso atual de pessoa com deficiência, que entende ressaltar a pessoa antes de sua deficiência (Sasaki, 2005).

Após muitas lutas e debates de movimentos sociais e acadêmicos, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, de 2001, buscou equilibrar-se entre os diferentes modelos de deficiência (médico e social), conforme a passagem abaixo:

A CIF baseia-se em uma integração desses dois modelos opostos [médico e social]. Uma abordagem “biopsicossocial” é utilizada para se obter a integração das várias perspectivas de funcionalidade. Assim, a CIF tenta chegar a uma síntese que ofereça uma visão coerente das diferentes dimensões de saúde sob uma perspectiva biológica, individual e social. (CIF, 2001, pág. 32)

De maneira mais sofisticada, a deficiência na CIF passou a ser definida de maneira multifatorial. A definição de deficiência a partir da CIF de 2001, na formulação de Diniz (2007)¹⁰, foi:

Deficiência: caracteriza-se pelo resultado de um relacionamento complexo entre as condições de saúde de um indivíduo e os fatores pessoais e externos. É um conceito guarda-chuva para lesões, limitações de atividades ou restrições de participação. Denota os aspectos negativos da interação entre o indivíduo e os fatores contextos. (Diniz, 2007, pág. 48)

Na parte biológica do fenômeno (bio) da deficiência é introduzido os componentes funcionalidade e incapacidade, tendo em vista as funções e estruturas do corpo, enquanto na parte psicológica e social (psicossocial), entende-se composta por fatores, contextuais, sociais e pessoais.

No Brasil, a última grade produção legislativa, a Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, incorporou em seu texto a referida definição de deficiência

¹⁰ Foi usada a definição de Diniz (2007) em razão de no documento da CIF não conter expressamente uma definição mais abrangente de deficiência a partir da junção dos dois modelos, mas fracionada, onde primeiro é falado do aspecto biológico e depois dos fatores contextuais, cabendo ao leitor juntar A + B.

da CIF, que pode ser verificada ao longo do art, 2º da lei, além de uma série de garantias que dizem respeito aos direitos das PcD e deveres do Estado para com a pessoa com deficiência.

2.2. MERCADO DE TRABALHO E REDES SOCIAIS: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO DESENVOLVIMENTO DA SOCIOLOGIA ECONÔMICA

A sociologia econômica é uma área antiga nas Ciências Sociais, ela tem sua origem nos clássicos como Weber e Durkheim, que buscaram complementar ou até mesmo, como defendia Durkheim, substituir a economia pela sociologia econômica, de modo a dar conta, com melhor qualidade, dos fenômenos econômicos. Esta área, grosso modo, comportaria àquilo que a economia não chega em termos teórico-analíticos; sendo assim, a sociologia estaria presente na explicação das ações não-rationais ou nos tipos de ações racionais, nos motivos das ações e no fundo social que os fenômenos econômicos possuem (Steiner, 2006).

Até a década de 30 do século passado, a sociologia econômica se mostrava mais presente no debate econômico, na medida que ela complementaria a economia - no caso de Durkheim, a substituiria. No entanto, devido aos rumos que as discussões tomaram e as forças políticas e econômicas presentes nestas, houve um distanciamento significativo da teoria econômica com a teoria sociológica, que data da década de 30 até a década de 70 do século XX (Steiner, 2006; Martes *et al*, 2009). Nesse período de distanciamento, que durou cerca de 40 anos, a sociologia se recolheu em seus estudos econômicos, tratando a economia de modo marginal, sem se aprofundar e criticar seus aportes teóricos de maneira mais incisiva. Já na área da economia, descartou-se quase que por completo a sociologia enquanto área de complemento teórico para teoria econômica, cujas bases desta última se assentavam normalmente sobre fenômenos matematizados e com fundo social secundário – de pouca relevância (Steiner, 2006). O recolhimento da sociologia dentro dos fenômenos econômicos deu espaço para que a economia os ocupasse sozinha, a ponto de ela começar a crescer sobre as explicações sobre a sociedade sem que houvesse participação e consulta aos sociólogos, tamanho o crescimento da economia sobre o campo das ciências sociais (Steiner, 2006).

A partir da década de 70 do século XX, retoma-se os estudos sociológicos sobre os fenômenos econômicos, e quem dá o pontapé nesses estudos é, reconhecidamente, Mark Granovetter, que, influenciado pelos escritos de Karl Polanyi acerca do social na economia, irá recuperar e estabelecer a discussão sociológica acerca dos fenômenos econômicos, dando origem a Nova Sociologia Econômica, também conhecida pela sigla NSE. Segundo Granovetter:

[...] [A NSE] apoia-se em duas proposições sociológicas fundamentais: em primeiro lugar, a ação é sempre socialmente localizada e não pode ser explicada, fazendo-se referência, apenas aos motivos individuais que possam tê-la ensejado; em segundo lugar, as instituições sociais não brotam automaticamente, tomando uma forma incontornável; elas são construídas socialmente. (1990 *apud* Steiner, 2006, pág. 27)

Sendo assim, a Nova Sociologia Econômica toma contornos teóricos mais abrangentes e significativamente contrastantes com a teoria ortodoxa econômica, até mesmo com as linhas heterodoxas de pensamento, na medida que se via necessário abarcar sobre os fenômenos econômicos reflexões e categorias do pensamento sociológico. Os elementos e estruturas que compõem os mercados, e isso inclui o mercado de trabalho, agora são observados imersos no social, sendo constituídos por um conjunto de valores e normas sobrepostas por redes de relações entre indivíduos, grupos e organizações. Diferentes tipos de racionalidade, ou mesmo aquilo que é entendido como irracional, passa a ocupar espaço dentro das ações humanas. Além disso, o atravessamento de fatores como classe, gênero e etnia, obtém um papel relevante sobre os fenômenos econômicos, bem como o conceito de redes sociais, que longe de ser somente Facebook, Instagram, os finados Orkut e MSN e alguns outros mais, é dotado de uma noção mais ampla e complexa da comumente entendida pelo senso comum.

Não há somente uma definição do que venha a ser rede social nas Ciências Sociais, mas de maneira geral, rede social pode ser entendida como “um conjunto de atores ligados por uma relação” (Steiner, 2006 *apud* Wasserman; Foust, 1994, p. 20). As ligações entre os atores, por sua vez, se caracterizam de forma diferente, na medida que podem variar quanto a sua forma e intensidade. Granovetter (1974), em seu estudo sobre as redes sociais, realizado no município de *Newton*, nos Estados Unidos da América, introduz dois tipos principais de ligações nas redes sociais: os laços fortes e os laços fracos (*weak ties and strong ties*), os quais até hoje são utilizados nos estudos de redes sociais. Os laços fortes, geralmente, são aquelas relações com pessoas de nosso grupo familiar, mas também podem ser amigos e colegas de trabalho, possuindo um caráter mais sólido os vínculos; já os laços fracos, podem ser entendidos como aquelas relações com atores que não possuímos muito contato ou algum tipo de vínculo sólido, como, por exemplo, aquelas pessoas que tomamos só como “conhecidos”, ou mesmo, alguém tenhamos alguma ligação estritamente profissional ou formal, de modo a se estabelecer relações específicas e pontuais. As redes sociais também são importantes fluxos de informações, e, a depender de suas características, conferem vantagens e desvantagem aos seus membros, na medida que possibilitam melhores decisões e oportunidades. No referido estudo de Granovetter (1974), por exemplo, verifica-se que as pessoas que possuíam redes sociais com significativa

presença de laços fracos, obtinham mais oportunidades de empregos devido a maior diversidade de informações que recebiam, ao contrário de uma rede de laços fortes e com poucos ou nenhuns laços fracos, que tende a ser mais conservadora quanto ao fluxo de informações, tendo menos acesso a informações novas. Os laços fracos, então, acabavam por ser mais disruptivos nas redes, portanto, mais estrategicamente vantajosos para busca e obtenção de emprego na medida que possibilitavam informações novas.

Na sociologia, em especial a sociologia econômica, os estudos das redes sociais são bastante presentes e eles auxiliam a entender como se estruturam as relações entre indivíduos, grupos e organizações, expondo, assim, nas relações econômicas, a imersão destas no social. O desenvolvimento da teoria das redes sociais se deu por dois sentidos: um quantitativo, onde, para medir a intensidade de um laço de um indivíduo, grupo ou organização possui com outros atores, além de outros fatores quantificáveis que não só a intensidade, utiliza-se de fórmulas matemáticas¹¹. O outro sentido da análise das redes sociais, a qual esta pesquisa se utiliza, é o qualitativo, no qual se observa uma menor preocupação em medir as redes, mas em tipificá-las, caracterizá-las e descrevê-las.

Ainda sobre o referido estudo de Granovetter (1974), o autor observou que, dentre os meios que aquelas pessoas tinham para procurar e obter emprego, a rede de relações pessoais demonstrou ser a mais importante. Tal achado conseguiu tensionar a forma até então tradicional de ver o mercado de trabalho, pois Granovetter tratou de explicar, com maior nível de profundidade, destacando o papel do social em sua análise. Não se tratou também de uma tentativa sociológica em refutar os efeitos da variação da oferta e da demanda de emprego sobre o mercado de trabalho, mas em mostrar que há mais elementos a se pensar nesse ambiente, elementos estes que estão estritamente ligados ao social, o que implica pensar também em fenômenos não mercantis, como é o caso das redes sociais e todas as suas nuances (idade, gênero, cor, classe social etc.), bom como as normas e valores morais que as compõem.

No Brasil, o estudo de Nadya Araújo Guimarães (2009), importante socióloga brasileira, coaduna com a pesquisa de Granovetter quanto à busca e obtenção de emprego, na medida em que se estabelecem majoritariamente pelas redes sociais, reforçando, portanto, a importância destas para a busca e obtenção de emprego no mercado de trabalho. Ainda em 2017, Nadya reafirma, em um artigo, a importância das relações sociais e seus laços para a busca e obtenção de emprego no Brasil:

¹¹ Esse modelo de análise das redes não interessa a essa pesquisa em razão de seu fundo altamente matemático-analítico.

Em que pese a crescente importância das instituições mercantis de intermediação como portas de saída para o desemprego, há que ter em conta dois outros elementos. Primeiro, que os indivíduos em busca de trabalho lançam mão de uma pluralidade de estratégias. Segundo, dentre essas ocupa lugar privilegiado, no Brasil, o recurso às formas não mercantis de procura e de obtenção de trabalho. Denominamo-las estratégias não-mercantis porque são tecidas nos espaços da sociabilidade privada, a indicar a relevância das redes de amigos, familiares e conhecidos no encontro entre ofertantes e demandantes de trabalho, ou seja, no coração da dinâmica do mercado brasileiro de trabalho. (Guimarães, 2017, pág. 24)

Os estudos de Guimarães (2009), por outro lado, não vão apontar os laços fracos como os mais importantes para busca e obtenção de emprego no Brasil, mas os laços fortes dos seus entrevistados, devido às características distintas da amostra em relação à pesquisa de Granovetter. Tal constatação reforça que a análise das redes é particular ao contexto em que se estuda. Além disso, Guimarães (2009) chama a atenção para os intermediadores, que são agentes públicos e privados relativamente recentes no mercado de trabalho, que tem ganhado cada vez mais importância. Esses agentes intermediadores basicamente realizam a ponte entre aqueles que demandam emprego e aqueles que ofertam. Nesse sentido, o mercado de trabalho pode ser pensado não mais como uma díade, mas como uma tríade, onde há o encontro entre ofertantes e demandantes, tal como convencionalmente se pensa o mercado de trabalho, mas muitas vezes intermediado por organizações que tem o fim de facilitar esse encontro.

Guimarães (2009) constatou que os intermediários assumem duas formas básicas: as agências de empregos e as empresas de trabalho temporário. O Sistema Nacional de Emprego (SINE), por exemplo, que é uma organização pública, tem como fim justamente reunir empresas ofertantes e demandantes de emprego, caracterizando, então, o seu papel de intermediador no mercado de trabalho, mas também se destacam como intermediadores entidades privadas com e sem fins lucrativos, como ONGs, igrejas e empresas de captação de currículos e/ou trabalho temporário.

Tendo em vista todas as complexidades que a sociologia econômica trouxe ao entendimento dos fenômenos econômicos, com destaque a Guimarães e Granovetter, entende-se que a Sociologia Econômica permite-nos entender que o mercado de trabalho é um ambiente de interações não só entre demandantes e ofertantes de empregos, mas também de intermediários, onde as interações ocorrem condicionadas sob normas e valores particulares à cada contexto, e sob influência e composição de fatores sociais, tais como as redes de relações entre indivíduos e organizações.

2.3. UM BREVE ESTADO DA ARTE: MERCADO DE TRABALHO, REDES SOCIAIS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para introduzir as discussões sobre esta parte do capítulo, este estudo esforçou-se em realizar um breve estado da arte acerca das produções científicas que abarquem os temas: mercado de trabalho, redes sociais e pessoas com deficiência. Utilizando da ferramenta de busca *Google Scholar*, devido a sua grande abrangência de trabalhos acadêmicos, foi necessário variar quanto às palavras utilizadas na busca, que inicialmente foram: pessoas com deficiência, mercado de trabalho, redes sociais¹². Com estas palavras, não surgiram trabalhos que fossem de encontro com o que essa pesquisa buscava inicialmente. Tentou-se então mudar a palavra ‘redes sociais’ para ‘redes de relações’, e surgiu um trabalho somente que se compatibilizou com este estudo, na medida que abordava os assuntos mercado de trabalho, redes sociais e PcD. Desse modo, para fazer valer esse breve estado da arte, foi selecionado este primeiro o trabalho achado, em conjunto com outros de outra pesquisa no Google Scholar, achados dessa vez sob as palavras ‘pessoas com deficiência e “mercado de trabalho’, a fim de traçar uma discussão com o que tem se apontado de modo mais geral acerca de mercado de trabalho e pessoas com deficiência, sem deixar de analisar o único trabalho achado e que se compatibilizou totalmente ao que este estudo mescla e explora. É preciso informar também que, para fazer jus a caracterização breve desse estado da arte, selecionou-se, na segunda pesquisa, somente os 10 primeiros trabalhos considerados de maior relevância pelo buscador¹³, totalizando 11 trabalhos selecionados dentro de um recorte temporal de 10 anos (2013 a 2023). Segue abaixo os trabalhos selecionados.

Quadro 1 - Título, autores, ano de publicação, área(s) acadêmica(s) e tipo de publicação dos trabalhos selecionados.

Nº	Título	Autores	Ano	Área	Tipo
1	Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos	Letícia Ribeiro Souto Pinheiro; Rochele Dellatorre	2015	Psicologia	Artigo
2	O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: onde estamos?	Alexandre Antônio Bruno da Silva; André Studart Leitão; Eduardo Rocha Dias	2016	Direito	Artigo

¹² Foi utilizando o operador booleano AND entre cada palavra-chave.

¹³ Os critérios para se ter relevância no Google Scholar são o número de citações que o trabalho possui nos últimos 5 anos.

3	Cenário da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática	Aline Pereira Ribeiro; Dirceu Fernandes Batista; José Marcos do Prado; Kênia Eliber Vieira; Regiane Luz Carvalho	2014	Letras, Administração, Ciências Contábeis, Ciências Biológicas, Fisioterapia	Artigo
4	A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial	Carmeci Maria de Lourdes Freitas; Jefferson Rodrigues Pereira; Luiz Carlos Honório; Wendel Alex Castro Silva	2017	Administração	Artigo
5	Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro	Marwin Machay Indio do Brasil do Carmo; Clarissa Garcia Gilla; Patricia Lorena Quiterio	2020	Psicologia	Artigo
6	Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro	Vinicius Gaspar Garcia; Alexandre Gori Maia	2014	Economia	Artigo
7	Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil	Vinicius Gaspar Garcia	2014	Economia	Artigo
8	Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Priscila Neves-Silva; Fabiana Gomes Prais; Andréa Maria Silveira	2014	Saúde Coletiva, Terapia Ocupacional e Medicina	Artigo
9	Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico	Ana Paula Perlin; Claudia Maffine Gomes; Jordana Marques Kneipp; Kamila Frizzo; Luciana Aparecida Barbieri da Rosa	2016	Administração	Artigo
10	Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade	Aline Vieira Borges; Willians Cassiano Longen	2019	Segurança do Trabalho e Ciências da Saúde	Artigo
11	Redes de relações de deficientes visuais no mercado de trabalho	Laysce Rocha de Moura; Paulo Fernando Silva Amaral; Antonio Carlos Gobe; Luciano Antonio Prates Junqueira	2016	Administração e Ciências Sociais	Artigo

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A tabela 8, em uma rápida descrição, nos revela que há o interesse de várias áreas sobre o estudo das deficiências relacionado com o mercado de trabalho, destacando-se a Administração. Também se observa que todos os trabalhos que surgiram são artigos, sendo a maioria publicados entre os anos de 2014 e 2016.

Analisando o conteúdo dos artigos, encontramos 10 eixos de discussão predominantes nos trabalhos, são eles: 1) a importância e limitações da Lei de Cotas; 2) necessidade de maior fiscalização; 3) a necessidade de mais estudos sobre mercado de trabalho e pessoas com deficiência; 4) a necessidade de mais leis e políticas públicas voltadas às PcD, 5) a questão do preconceito contra as PcD e a necessidade de se enfrenta-lo; 6) o desenvolvimento de uma

cultura mais inclusiva nas organizações; 7) a promoção de acessibilidade na sociedade como um todo; 8) foco e melhora a educação das PcD, 9) a relação negativa entre o benefício e a busca por emprego e 10) a importância de fortalecer os laços fracos e fortes das PcD.

No tocante a Lei de Cotas (eixo 1), verificamos através dos artigos que ela é um importante aparato de inserção¹⁴ de pessoas com deficiências, mas que é insuficiente e por vezes lenta, devendo a inserção não ser somente pautada pela legislação. Além disso, a dependência exclusiva da legislação estabelece o estigma de que as pessoas com deficiência não possuem a capacidade de competir por oportunidades no mercado de trabalho (Pinheiro e Dellatorre, 2015). Nesse sentido, para que haja reflexões e melhoramentos sobre a lei, Moura *et al.* (2016), propõe que ela seja analisada a longo prazo a fim de verificar se há uma mudança na mente dos empregadores ou se estes só contratam pela lei, algo que se relaciona com o eixo 3, na medida que este trata sobre a necessidade de mais estudos sobre o processo de inclusão das PcD. Por outro lado, Borges e Longen (2019), em consonância com o eixo 4, que diz sobre a necessidade de mais leis e políticas públicas, defendem um uso melhor da lei de cotas nas empresas (Lei nº 8213/91), na medida em que propõem que seja criado um Fundo de Apoio à Empregabilidade das Pessoas com Deficiência, o qual obteria recursos advindos diretamente das multas por descumprimento da Lei nº 8213/91. Já Silva, Prais e Silveira (2016), irão apontar a necessidade de maiores esforços de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho.

Sem perder de vista a problemática da insuficiência da Lei de Cotas como instrumento de inserção, os eixos de discussões 5 a 10 se colocam como questões complementares a se pensar. A questão do preconceito (eixo 5), por exemplo, é complementar a necessidade apontada no eixo 6, que trata sobre a promoção de uma cultura mais inclusiva nas empresas, de modo a derrubar barreiras atitudinais dentro das organizações, que muitas vezes desconhecem sobre a capacidade das PcD, mas também não querem gastar com acessibilidade, tendendo a contratar pessoas que possuam deficiências mais leves (Riberio *et al.*, 2014; Carmo, Gilla e Quiterio, 2020, Garcias e Maia, 2014). O eixo 7 de discussão também se verifica como muito importante entre as discussões dos artigos, uma vez que se vê como um grande impasse para inclusão das pessoas no mercado de trabalho a falta de acessibilidade na cidade e nas organizações (Moura *et al.*, 2016; Silva, Prais e Silveira, 2014; Perlin *et al.*, 2016). Já o eixo 8, ele chama a atenção para a questão da baixa qualificação educacional entre as PcD, trazendo à tona a necessidade

¹⁴ Cabe destacar que este estudo, na maior parte dos casos, trabalha com a palavra inserção ao invés de inclusão, dado que a primeira se relaciona diretamente com a ideia de obtenção de emprego, enquanto a segunda conota uma relação mais profunda entre empregador e empregado, na medida que são acionados outros aspectos, como permanência e satisfação no trabalho.

de se focar nessa problemática, visto ser um fator de grande entrave para a inserção no mercado, mas que, melhorando-o, as PcD podem exercer melhor as suas capacidades e potencialidades, pois, uma vez bem qualificadas educacionalmente, tendem a conseguir emprego mais fácil. E nesse sentido é pensando também parcerias entre instituições educacionais e empresas, a fim de facilitar esse desenvolvimento educacional na população de PcD (Moura et al., 2016, Ribeiro et al., 2014). O eixo 9, por sua vez, analisa a má relação entre o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e a busca por emprego, dado que se torna mais cômodo para a pessoa com deficiência ter garantido o BPC¹⁵, por exemplo, e, desse modo, preferir não buscar emprego a se arriscar no mercado de trabalho, que com frequência é hostil às deficiências e ofertam salários próximos ao do valor do benefício previdenciário (Moura et al., 2016; Pinheiro e Dellatorre, 2015).

O eixo 10, que pontua a significância dos laços fracos e fortes das pessoas com deficiência, é de interesse especial desta pesquisa. Cabe informar que esse último eixo se refere ao único estudo (artigo nº 11 da tabela 8) que se compatibilizou totalmente com os três temas discutidos por este estudo, quais sejam: mercado de trabalho, pessoas com deficiência e redes sociais. Neste eixo em particular, vemos algo difícil de se achar em trabalhos outros trabalhos sobre pessoas com deficiência e mercado de trabalho, que é o fator redes sociais, ou redes de relações, como componente importante para as PcD na busca e obtenção de emprego. Dito isso, esse eixo de discussão nos aponta para a importância dos laços fortes, na medida que eles possibilitam uma rede de relações mais coesa entre os PcD, o que ajuda na obtenção de mais benefícios ao grupo, quer seja no ambiente de trabalho, quer seja na consolidação de direitos e na ampliação de novas conquistas; e também chama a atenção para a importância da fortificação dos laços fracos, que no estudo são representados pelas organizações sem fins lucrativos, dado que estas demonstram-se importantes meios de inclusão (Moura et al., 2016). Além disso, este eixo de discussão também remete ao eixo 3, na medida em que os autores nos informam da necessidade de mais estudos que venham a confirmar ou refutar os resultados de sua pesquisa - ponto esse que adiciona importância a este estudo.

A partir de todo o exposto, verificamos que o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência é marcado por muitos entraves, sobre os quais as redes sociais das PcD são pouco exploradas, na medida em que só um estudo foi achado investigando o assunto. Tendo em vista isso, este estudo, sob a hipótese de que os laços fracos e fortes estabelecidas pelas pessoas

¹⁵ O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um benefício assistencial pago pela Previdência Social a idosos e pessoas com deficiência que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família. O valor do BPC é de um salário-mínimo por mês.

deficiências são um meio importante para a busca e obtenção de emprego, visa a aprofundar entendimento sobre a importância das redes de relações das PcD no âmbito do mercado de trabalho.

3. CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO E PCD

No intuito de aproximar o leitor à problemática que relaciona pessoas com deficiência e mercado de trabalho, o terceiro capítulo preocupa-se em apresentar dados e informações pertinentes a sua contextualização. Para isso, traça-se, num primeiro momento, um breve panorama geral das PcD no Brasil, Rio Grande do Sul e Região Metropolitana de Porto Alegre, utilizando-se de dados do IBGE e da PNS, a fim de caracterizar a população PcD no país e demais regiões mencionadas. Posteriormente, introduz-se uma breve história das pessoas com deficiência no Brasil, que perpassa desde o período colonial até a Constituição de 88, expondo ao leitor uma visão histórica da PcD, o que auxilia a refletir o passado em contraposição aos períodos mais recentes. E por último, na tentativa de harmonizar com o final da segunda parte, a terceira foca em uma breve análise do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, dando destaque às legislações advindas da Constituição de 88 e os efeitos destas que serão mostrados a partir de dados estatísticos do site do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Cabe destacar que este capítulo encontra a sua importância também por dar subsídios e robustez à pesquisa, uma vez que expõe problemáticas historicamente latentes no Brasil.

3.1. A POPULAÇÃO PCD NO BRASIL, RIO GRANDE DO SUL E RMPA

A população Brasileira, segundo o Censo de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é de 203 milhões de habitantes. Mas cabe ressaltar que até o momento em que escrevo este trabalho, não foram divulgados dados sobre a população de PcD. Sendo assim, ainda destaco o Censo de 2010, onde o IBGE contabilizou 45,6 milhões de pessoas com deficiência, o que equivale à época a 23,9% da população. No entanto, tal número levantado pelo IBGE foi apontado como superestimado, devido a forma de interpretação dos dados, o que o obrigou a realizar uma revisão, que teve como base as orientações do Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (*Washington Group on Disability Statistics - WG*)¹⁶. Com isso, em 2018, o IBGE lançou uma nota técnica¹⁷, a qual informava a correção no número de deficientes no país, ao mesmo tempo em que anunciava se adequar aos

¹⁶ O Grupo de Washington orientava a entender como deficientes àqueles participantes que alegaram muita dificuldade ou que não conseguem de modo algum enxergar, ouvir, realizar determinados movimentos etc., e o Censo de 2010 considerava pessoas com deficiência todos aqueles que possuíam “alguma dificuldade”, ocasionando o inflamento dos números.

¹⁷ Nota técnica 01/2018 de título “Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington”.

padrões internacionais de tratamento de dados sobre PcD. Desde então, o número de pessoas com deficiência no Brasil passou a ser de 12,7 milhões, o que representa 6,7% da população.

As orientações do WG (Grupo de Washington) tiveram maior influência em pesquisas posteriores, como a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2013 e 2019, e agora mais recentemente no Censo de 2022. A pesquisa mais atual e que retrata com mais profundidade a situação das pessoas com deficiência é PNS – Pesquisa Nacional de Saúde -, realizada por amostragem no ano de 2019, e que mostrou que 17,2 milhões de brasileiros, com dois anos ou mais, possuíam algum tipo de deficiência, ou seja, cerca de 8,4% da população, número menor que o número apontado pelo Censo de 2010 sem a revisão, e mais próximo do mesmo quando visto dentro da revisão de 2018, mostrando que de fato os dados estavam inflacionados. Em um estudo mais recente, realizado pelo IBGE em 2021, chamado “Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil, e baseado em grande parte na PNS de 2019, nos revelou o perfil majoritário das pessoas com deficiência no país. Diz o estudo do IBGE (2021):

A PNS 2019 identificou 17,2 milhões de pessoas com deficiência de 2 anos ou mais de idade, o que corresponde a 8,4% da população dessa faixa etária, e sua distribuição geográfica no País foi variada, com a maior proporção observada na Região Nordeste (9,9%), e a menor, na Centro-Oeste (7,1%). As Unidades da Federação com as maiores proporções de pessoas com deficiência foram Sergipe (12,3%) e Paraíba (10,7%), enquanto as menores, Distrito Federal (5,2%) e Mato Grosso (5,6%). É relevante destacar que a deficiência se concentra em pessoas mais idosas: entre aquelas com 60 anos ou mais de idade, 24,8% tinham alguma deficiência, enquanto no contingente de 2 a 59 anos esse resultado correspondia a 5,1%. O perfil das pessoas com deficiência é mais feminino (9,9%) do que masculino (6,9%), e, relativamente à cor ou raça, mais incidente entre as pessoas pretas ou pardas (8,7%) do que entre as brancas (8,0%). (IBGE, 2021, pág. 2)

Cabe destacar também que, ainda segundo mesmo estudo do IBGE (2021), a deficiência física nos membros inferiores é a de maior número, representando 3,8% da população do Brasil; seguidamente temos a deficiência visual, representado 3,4%; já a deficiência física nos membros superiores, pessoas com mais de uma deficiência, pessoas com deficiência mental e, por último, pessoas com deficiência auditiva, seguem, consecutivamente, as seguintes porcentagens: 2,7%, 2,6, 1,2% e 1,1%.

Trançando uma comparação com o número de PcD no Brasil, Rio Grande do Sul e Região Metropolitana de Porto Alegre –, lócus privilegiado desta pesquisa, verifica-se, pelos dados do Censo de 2010 obtidos e organizados pelo Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), os seguintes números conforme a tabela 1¹⁸.

¹⁸ Para a tabela 1 foram utilizados os dados do Censo de 2010 em razão da PNS de 2013 e 2019 não terem levantado dados das regiões metropolitanas no que concerne aos tipos de deficiência, nem das cidades que as compõem.

Tabela 1 - Porcentagem de PcD por tipo de deficiência no Brasil, Rio Grande do Sul (RS) e Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA).

Escala geográfica	Deficiência visual	Deficiência auditiva	Deficiência motora (física)	Mental/intelectual	Total
Brasil	41,6%	13,6%	28,1%	16,6%	100%
Rio Grande do Sul (RS)	37,5%	14,7%	30,3%	17,3%	100%
RMPA	38%	15%	29%	18%	100%

Fonte: Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA) - Base de dados do Censo do IBGE de 2010.

Podemos verificar na tabela 1 que os percentuais são muito próximos entre si, tanto no panorama nacional quanto no estado do Rio Grande do Sul e Região Metropolitana de Porto Alegre, com leves variações a depender da escala geografia que se adota. No entanto, tais números carecem de atualizações, na medida que observamos na PNS 2019 mudanças quanto na distribuição dos tipos de deficiência. Tendo em vista essa problemática, chamo a atenção para o Censo de 2022, que pode vir a detalhar melhor estes dados, tal como no Censo de 2010, permitindo verificar o número de deficientes na RMPA, algo que nas pesquisas mais atuais não se demonstra possível ainda.

3.2. UM OLHAR ESTATÍSTICO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA AS PCD

Sobre a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observamos uma série de problemáticas, a começar pelas diferenças entre pessoas com e sem deficiência. O referido estudo realizado pelo IBGE (2021), em termos gerais, nos traça um panorama bastante preocupante no mercado de trabalho. O estudo chama a atenção para a taxa de participação, que expressa a porcentagem de pessoas na força de trabalho em relação ao total de pessoas em idade de trabalhar¹⁹; para a taxa de formalização, que são aquelas pessoas com carteira assinada, militares, funcionários públicos e empregadores; e por último, chama a atenção para a taxa de desocupação, que são aquelas pessoas em idade para trabalhar, que não estão trabalhando, mas que estão procurando emprego. Segue a tabela 2 do estudo do IBGE (2021) expondo os referidos dados.

¹⁹ Na definição da PNS, pessoas em idade de trabalhar são todas aquelas que estão com 14 anos ou mais.

Tabela 2 - Taxa de participação, formalização e desocupação por tipos de deficiência no Brasil.

Tipo de deficiência	Taxa de participação	Taxa de formalização	Taxa de desocupação
Com alguma deficiência	28,3	34,3	10,3
Visual	37,0	32,1	11,9
Auditiva	28,0	40,4	9,4
Física (membros superiores)	17,9	34,9	8,9
Física (membros inferiores)	16,9	30,8	9,3
Intelectual	5,3	37,3	12,4
Mais de uma deficiência	12,9	27,3	10,9
Sem deficiência	66,3	50,9	9,0

Fonte: IBGE - Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais (2021) – dados da PNS de 2019.

Como pode-se verificar na tabela 2, as diferenças são significativamente grandes entre pessoas com e sem deficiência. Na taxa de participação, pessoas sem deficiência representam 66,3%, em contraposição a 28,3% das pessoas com alguma deficiência, ou seja, uma diferença de 38 pontos percentuais entre um grupo populacional e outro. Sobre a taxa de formalização, a tabela mostra novamente mostra números significativamente maiores em relação às pessoas sem deficiência, que representam 50,9%, ao passo que as PCD representam 34,3%, uma diferença de 16,6 pontos percentuais entre os dois grupos. E apesar de observarmos uma baixa variação de desocupação, que em pessoas sem deficiência expressa-se em 9%, e de PcD, 10,3% - uma diferença mínima de 1,3 pontos percentuais -, entre os dois grupos mencionados, o estudo nos atenta:

Tal diferença de 1,3 ponto percentual, embora possa parecer pequena, é digna de nota, pois a desocupação é negativamente correlacionada com a idade, e as pessoas com deficiência são relativamente mais idosas do que as pessoas sem deficiência. Ao examinar os extremos da distribuição por idade, em 2019, verifica-se que a taxa de desocupação das pessoas com deficiência de 14 a 29 anos de idade era 25,9%, contra 18,1% para aquelas sem deficiência, enquanto para as pessoas com deficiência de 60 anos ou mais de idade a desocupação era 5,1%, ante 2,6% para as pessoas sem tal condição. (IBGE, 2021, pag. 3)

Além disso, tendo em vista a tabela 2, as desigualdades podem ampliar quando atravessados os dados por tipo de deficiência, onde pessoas com deficiência física, mental, auditiva ou com mais de uma deficiência, apresentam percentuais mais baixos quando tomados isoladamente no caso da taxa de participação, chegando, no pior dos casos, a ser de 5,3% para pessoas com deficiência mental/intelectual. O estudo do IBGE (2021) também chama a atenção para outros problemas relacionados às PcD, como é o caso das desigualdades entre as regiões do Brasil, as desigualdades de gênero, de cor e a idade, relacionando-as com outros campos, como o da educação, da política, da saúde, rendimento e moradia, mostrando um cenário desfavorável às pessoas com deficiência nesses outros âmbitos também e não só no mercado de

trabalho²⁰.

Debruçando-se sobre os dados que a PNS de 2019 levantou, encontramos ainda alguns dados que ajudam a entender melhor o funcionamento do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no que tange a busca por emprego. As tabelas seguintes, que são produzidas a partir de dados obtidos a partir a aplicação das perguntas aplicadas na pesquisa amostral a PNS 2019, nos mostram isso. A tabela 3 é o ponto de partida, começando pelas pessoas com deficiência que foram ou não passíveis de aplicar a pergunta: “No período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias), qual foi a principal providência que ___ tomou para conseguir trabalho, seja um emprego ou negócio próprio?”.

Tabela 3 - Porcentagem de pessoas aplicáveis e não aplicáveis à questão da PNS 2019: “No período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias), qual foi a principal providência que ___ tomou para conseguir trabalho, seja um emprego ou negócio próprio?”

Brasil	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
Aplicável	1,50%	4,33%
Não aplicável	97,70%	94,12%
Total:	100%	100%

Fonte: Elaboração do autor com base nos dados da PNS de 2019 (2023).

Obs.: Números elaborados com somente com pessoas com idade igual ou acima dos 15 anos.

Pode-se verificar que somente para 1,50% das pessoas com deficiência e 4,33% das pessoas sem deficiência a pergunta foi aplicável, o que se revela um percentual muito baixo para ambos os grupos, o que possivelmente diz respeito ao cálculo amostral que se optou por realizar na PNS 2019. A seguir, a tabela 4 explorará as respostas para quem foi aplicado a pergunta.

Tabela 4 - Meios de busca de emprego vs pessoas com e sem deficiência no Brasil a partir da pergunta do questionário da PNS 2019: “No período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias), qual foi a principal providência que ___ tomou para conseguir trabalho?”

Tipo de busca de emprego	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
Contato direto com o empregador	70%	74%
Jornal ou revista	2%	2%
Agência de emprego privada ou sindicato	2%	3%
Agência municipal, estadual ou no Sistema Nacional de Emprego (SINE)	6%	5%
Concurso público	2%	3%
Contatos Pessoais	8%	8%
Tomou medida para iniciar negócio próprio	3%	2%
Outras providências	3%	1%
Não tomou providência efetiva	6%	1%
Total	100%	100%

Fonte: Elaboração do autor com base nos dados da PNS de 2019.

Obs.: Números elaborados com somente com pessoas com idade igual ou acima dos 15 anos.

²⁰ Para maiores informações, estudo disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>.

Na tabela 4, por sua vez, verifica-se um conjunto de semelhanças entre pessoas com e sem deficiência, onde na maior parte dos casos obtém-se uma baixa diferença percentual entre um grupo e outro. Destacam-se como principais meios de buscas para providenciar emprego: o contato direto com o empregador, representando por 70% das pessoas com deficiência e 74% para as sem deficiência, indicando que a maior parte das buscas se dá na forma convencional de se pensar a busca por emprego²¹; os contatos pessoais, representando 8% em ambos os grupos, indicando que as redes sociais possuem significância na busca por trabalho; e as agências municipais, estaduais ou nacionais de emprego, a exemplo do SINE, representando 6% para PcD e 5% para pessoas sem deficiência, o que indica a importância dos intermediários também. Nota-se um ponto significativamente negativo em relação às pessoas com deficiência: 6% delas que não tomaram providência efetiva para achar emprego, enquanto para pessoas sem deficiência isso equivale a 1%, a maior diferença percentual entre os dois grupos. Demais meios de busca, como: jornais e revistas, concurso público, iniciar negócio próprio, agência de emprego privada e sindicado e outras providências, variaram entre 2% e 3%. A seguir, na tabela 5, mostraremos as pessoas onde a pergunta das tabelas 3 e 4 não foi aplicável.

Tabela 5 - Porcentagem de pessoas aplicáveis e não aplicáveis à questão: “Qual foi o principal motivo de ___ não ter tomado providência para conseguir trabalho no período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias)?”

Brasil	Com deficiência	Sem deficiência
Aplicável	80,62%	38,67%
Não Aplicável	19,38%	61,33%
Total	100%	100%

Fonte: Elaboração do autor com base nos dados da PNS de 2019.

Obs.: Números elaborados com somente com pessoas com idade igual ou acima dos 15 anos.

Tendo em vista todos aqueles que na questão anterior, representados pela tabela 3, que não foram perguntados em razão da falta de aplicabilidade, a tabela 5 marca o retorno destes. Através da pergunta “Qual foi o principal motivo de ___ não ter tomado providência para conseguir trabalho no período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias)?”, a tabela 5 nos expõe àquelas pessoas que foram aplicáveis a ela ou não. Conforme podemos observar nos dados, 80,62% das pessoas com deficiências tiveram aplicabilidade quanto à pergunta, contra 38,67% das pessoas sem deficiência. Quanto às pessoas que não tiveram novamente aplicabilidade sobre essa questão, representam 19,38% as com deficiência, ao passo que as sem

²¹ Destaco ao leitor que esta pergunta das PNS 2019 se limitou a verificar os meios de busca de emprego, ao contrário do que esta pesquisa fez, que foi identificar os meios de busca onde foi obtido emprego. Dessa forma, os resultados deste estudo, como será verificado mais a frente, se diferenciaram, indicando serem efetivos para obtenção de emprego outros meios de busca.

deficiência representam 61,33%²². Diferentemente da tabela 3, vemos que a tabela 5 houve uma maioria de PcD onde a pergunta foi aplicável, o que não ocorre com pessoas sem deficiência, que seguiram sendo minoria, ainda que a diferença tenha diminuído. A seguir, na tabela 6, verificaremos os resultados daqueles que tiveram a questão aplicada.

Tabela 6 - Percentual de pessoas com e sem deficiência em relação à pergunta da PNS 2019: “Qual foi o principal motivo de ___ não ter tomado providência para conseguir trabalho no período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias)?”

Motivo para não ter tomado providência para conseguir trabalho	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
Conseguiu proposta de trabalho para começar após a semana de referência	0,04%	0,25%
Estava aguardando resposta de medida tomada para conseguir trabalho	0,18%	0,80%
Não conseguia trabalho adequado	0,97%	3,20%
Não tinha experiência profissional ou qualificação	0,34%	1,36%
Não consegue trabalho por ser muito jovem ou muito idoso	9,50%	7,17%
Não havia trabalho na localidade	1,51%	6,60%
Tinha que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s)	4,20%	17,50%
Estava estudando (em curso de qualquer tipo ou por conta própria)	1,48%	5,41%
Por problema de saúde ou gravidez	54,35%	14,50%
Não desejava trabalhar	27,16%	33,90%
Outro motivo	0,24%	0,64%
Total	100%	100%

Fonte: Elaboração do autor com base nos dados da PNS de 2019.

Obs.: Números elaborados com somente com pessoas com idade igual ou acima dos 15 anos.

Dando sequência a tabela 5, dentro da mesma lógica anteriormente usada na tabela 3 e 4, a tabela 6 nos mostra os dados referentes às pessoas aplicáveis a questão: “Qual foi o principal motivo de ___ não ter tomado providência para conseguir trabalho no período de ___ a ___ (período de referência de 30 dias)?”. Verificamos nesse caso que os dados se diferenciam mais entre pessoas com e sem deficiência. Entre as PcD, destacam-se como motivos para não ter tomado providência para conseguir trabalho: problema de saúde ou gravidez, 54,35%; não desejava trabalhar, 27,16%; não conseguia trabalho por serem muito jovens ou muito idosos, 9,50%; e, por último, tinha que cuidar dos afazeres domésticos, do filho(s) ou de outro(s) parente(s), 4,20%. Com relação as pessoas sem deficiência, destaca-se: não desejava trabalhar, 33,90%; tinha que cuidar dos afazeres domésticos, do filho(s) ou de outro(s) parente(s), 17,50%; problema de saúde ou gravidez, 14,50%; não consegue trabalho por ser muito jovem ou muito idoso, 7,17%; não havia trabalho na localidade, 6,60%; e por último, estava estudando (em curso de qualquer tipo ou por conta própria), 5,41%.

De modo geral, os dados desta parte do capítulo nos mostram um cenário difícil às

²² Por razões de tempo, não se buscou explorar os dados de quem a segunda questão não foi aplicada. De todo modo, entende-se que os dados levantados já informam suficientemente o leitor e a este estudo, cabendo a estudos futuros entender com mais profundidade o que faltou mostrar.

peças com deficiência. Em um primeiro momento, com a tabela 2, verificamos diferenças substanciais entre pessoas com e sem deficiência, na medida que as primeiras, até o ano de 2019, estavam com a taxa de participação, formalização e desocupação preocupantes, e como veremos nos dados seguintes, o cenário tem se modificado pouco ao longo dos anos. Quanto a tabela 4, ela nos indica algumas estratégias de busca de emprego com maior peso no mercado de trabalho, quais sejam: contato direto com o empregador/empresa, contatos pessoais e agências de emprego públicas. Neste caso, as pessoas com deficiência não apresentam grandes diferenças entre pessoas com e sem deficiência, a não ser pelo fato de mais pessoas com deficiência não terem tomado providência efetiva para conseguir emprego. Destaca-se o fato de os contatos pessoais possuírem uma significativa parte das providências tomadas, ainda que muito inferior aos contatos diretos com o empregador, para buscar trabalho, subsidiando um ponto de interesse desta pesquisa, que é o estudo das redes que as PcD mobilizam para a busca e obtenção de emprego. E por último, dando sequência aos dados anteriores, verifica-se que as pessoas com e sem deficiência se diferenciam mais quanto as razões de não terem buscado emprego, retornando diferenças entre os dois grupos analisados. Infelizmente não será possível elucidar a todas as questões que surgem a partir desses dados, uma vez que seriam necessárias mais análises. Seria preciso analisar, gênero, raça, região, escolaridade, idade, entre outros fatores e cruzá-los a fim de obter respostas mais concisas a todos os possíveis questionamentos que vierem a ser feitos a partir dos dados mostrados, uma vez que cada um daqueles motivos para não providenciar emprego certamente é cruzado por outros tipos de informações que, por sua vez, darão um entendimento melhor sobre cada uma das motivações.

Em caráter experimental, por exemplo, esta pesquisa realizou um breve estudo sobre aquelas pessoas com deficiência que alegaram não desejar trabalhar, e foi verificado que 80,3% delas possuíam algum tipo de renda que não diretamente do trabalho, como pensão ou aposentadoria, indicando possivelmente ser composto majoritariamente de pessoas em idade avançada ou usuários de algum benefício. Para quem alegou não conseguir trabalho por ser muito jovem ou muito idoso, a média de idade foi de 76 anos. No caso da alegação de que não havia trabalho na localidade, verificou-se que 91,58% localizavam-se na Região Norte (18,69%) e Nordeste (72,89%), enquanto o restante distribuía-se nas demais regiões. Para aquelas que disseram estar estudando, a média de idade foi de 22 anos para as pessoas com deficiência. Então, certamente é necessário maiores aprofundamentos sobre os dados apresentados, visto a necessidade de elucidá-los melhor, já sendo possível verificar algumas pistas a partir do cruzamento de informações apresentados.

3.3. UMA BREVE HISTÓRIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Os problemas com as deficiências se fazem presente há muito tempo em nossas terras, eles são de antes da colonização do Brasil, a começar pelos povos indígenas que aqui habitavam. Segundo o levantamento historiográfico realizado por Emílio Figueira (2021), em seu livro “As Pessoas com Deficiência na História do Brasil”, e significativamente ancorado trabalho historiográfico de Otto Marques da Silva²³, foi comum aos povos indígenas a eliminação dos recém-nascidos cujos corpos estavam fora dos padrões estabelecidos pelo grupo. As lesões encontradas, nos informa Figueira (2021), normalmente eram de origem traumática, em razão de guerras, acidentes e doenças, e, ainda sim, segundo os levantamentos trazidos nas referidas obras, eram difíceis de se encontrar tais lesões entre os indígenas.

No Brasil Colônia, por sua vez, pareceu não se alterar significativamente a situação de exclusão das pessoas com deficiência. Estruturado pela exploração violenta e desumanizadora, o período colonial no Brasil, segundo Silva (1987) e Figueira (2021), produziu uma legião de pobres e miseráveis, que pelas precariedades que os acometiam, abandonavam seus filhos, sejam eles com ou sem deficiência. Eram crianças abandonadas, isoladas, que quando acometidos por alguma deficiência, carregariam estigmas pelo resto da vida, sendo consideradas, posteriormente, monstros, frutos de castigo divino, possessas pelo demônio (Figueira, 2021). Desse modo, apesar do infanticídio não ser uma prática institucionalizada como nos povos indígenas, era frequente o abandono de recém-nascidos por diversas razões, sendo uma delas as deficiências físicas e mentais, a ponto de no Brasil colonial, no século XVIII, terem sido instituídas as chamadas “roda dos expostos” nas Santas Casas, que eram locais onde as pessoas podiam colocar seus bebês em uma roda em um muro, que girava a criança para dentro do hospital (Silva, 1987; Figueira 2021). Tal medida foi instituída pelo vice-rei Vasco Fernandes de Meneses (conhecido também como Conde de Sabugosa), na tentativa de amenizar o grande problema do abandono em locais precários em algumas das grandes cidades da época, onde os bebês podiam sofrer ataques de animais, o que gerava cenas terríveis (Figueira, 2021). A população escrava no Brasil, cabe destacar, durante boa parte de nossa história, compunha uma significativa parte dos deficientes, devido às más condições de trabalho e aos terríveis e frequentes castigos e punições a que eram submetidos. Os castigos permitidos por lei previam aos escravos a mutilação de todos aqueles considerados fugitivos ou criminosos, mas também surgiam lesões do próprio trabalho perigoso em fazendas e engenhos, bem como

²³ Livro “A Epopeia Ignorada. (A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Onde e de Hoje)” (1987).

aquelas provocados pelos senhores e seus capatazes, por consequência dos castigos e maus-tratos (Figueira, 2021).

Nesse cenário trágico de nossa história, a atenção às pessoas com deficiência partiu de iniciativas assistencialistas, grande parte realizadas por instituições eclesiásticas, que buscaram amenizar a situação dramática a qual os deficientes viviam. Gradativamente, hospitais foram sendo construídos no Brasil durante o período colonial e imperial - com destaque a este segundo período -, desenvolvendo-se, assim, um estreitamento entre deficiência e doença, passando a medicina a influenciar significativamente na vida das PCD. Muitos médicos se empenharam em tratar da situação precária das pessoas com deficiência, o que ampliou e qualificou as discussões sobre a importância da medicina no cuidado e proteção das PcD. Com isso, a reabilitação das PcD passou a ser tratada com mais efetividade pelo Estado, principalmente a partir no século XIX, século em que se verifica a criação de escolas, asilos e hospitais públicos voltados para pessoas com deficiência. Além disso, os chamados inválidos, denominação utilizada para se referir as pessoas com deficiência no Brasil colônia e imperial, ganharam destaque em razão de muitos terem adquirido lesões por causa dos diversos conflitos armados que permearam o Brasil, como as revoltas regenciais, e também aqueles conflitos externos, como a Guerra da Cisplatina e a do Paraguai, o que de certa forma munia os sobreviventes lesionados de certa honraria perante a coroa e os militares. Cabe destacar que a chegada da família real em 1808 ao que se denominava na época como Reino Unido de Portugal, hoje Brasil, foi um pontapé para mudanças estruturais na colônia, que até então se encontravam muito aquém do que a corte necessitava. Diz Figueira (2021).

Visando a atender a essa elite aqui chegada, foram necessárias modificações profundas no atendimento de saúde. Ainda em 1808, eram criados os primeiros cursos de Medicina no Rio de Janeiro e em Salvador. Nos anos seguintes, esses cursos seriam transformados em Academias Médico-Cirúrgicas, e os graduados ganhariam o direito de exercer a Medicina; terminava, assim, o monopólio dos doutores portugueses. Após 1829, já com o Brasil independente, nascia a Imperial Academia de Medicina, órgão consultivo do imperador Pedro I, logo em seguida pela Junta de Saúde Pública. Eram as primeiras instituições destinadas a pensar a saúde pública no país e a aplicar soluções coletivas. (pág. 73)

O período regido por D. Pedro I não se destaca políticas positivas diretamente voltadas às pessoas com deficiência, na verdade, houve até piora, dado que o imperador, na Carta Magna de 1824, suspendeu os direitos políticos daqueles com “incapacidade física e moral”. Já no segundo reinado, sob regência de D. Pedro II, personagem que se sensibilizou mais com as pessoas com deficiência, destaca-se, por exemplo, a criação de hospitais psiquiátricos, como o Hospital Psiquiátrico São Pedro, em Porto Alegre, e o Hospício D. Pedro II, no Rio de Janeiro.

Na Educação, foram criados o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, e o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, em 1856, existentes até hoje sob os nomes Instituto Benjamin Constant e Instituto Nacional de Educação de Surdos. Evidentemente que tais avanços nas discussões eram marcados por diversos problemas, alguns muito graves, a começar pelo modo como as pessoas com deficiência eram chamadas e tratadas, todavia, a deficiência passou a ser lidada com um pouco mais efetividade e atenção no século XIX, algo que em séculos anteriores fora tratado de maneira extremamente diminuta e precária, para não falar em completa exclusão e desamparo para a maioria da população.

As grandes mudanças políticas começaram somente no século XX e XXI, quando de fato se efetivou políticas voltadas às pessoas com deficiência sob uma ótica menos assistencialista e medicamentosa, e mais inclusiva.

A primeira constituição que veio a se preocupar com as pessoas com deficiência, ainda que de maneira muito tímida, foi a de 1934, que diz:

Art 138 - Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;

Trata-se, como já dito, de um reconhecimento tímido da questão que parece começar bem, mas que logo cai em um problema grave ao lermos o item b do artigo: “estimular a educação eugênica”.

Teremos ao longo do século XX diversos decretos, leis e algumas constituições que irão trazer avanços sobre a questões das pessoas com deficiência. É necessário registrar que tais avanços foram conquistados sob muita luta de diversas associações, conselhos e federações de pessoas com deficiências, tais como as APAEs, o Conselho Brasileiro para o Bem-estar do Cego e a Federação Nacional de Excepcionais, que requisitavam mais políticas, acessibilidade e espaço na sociedade (Figueira, 2021). Era o começo de uma era onde as PcD exigiam não só cuidados, mas participação ativa na sociedade, ou seja, serem de fato sujeitos de sua história e poderem falar sobre si mesmas, de conquistar mais independência, igualdade de condições e justiça social.

Dentre todos os avanços legislativos e constitucionais no século XX, a Carta Magna de 1988 é tomada como a mais importante, pois nela foram incorporadas todas as normas de direitos humanos. Foi através da Constituição Federal de 1988 (CF 88) que foi possível estabelecer uma série de leis e normativas que amparam as pessoas com deficiência quanto a

discriminação que sofrem na sociedade e que possibilitaram uma gama de políticas atualmente vigentes e que tiveram um impacto significativo na sociedade brasileira, ainda que se aponte a necessidade de melhorias.

3.4. A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Durante o século XX houve muitas convenções e normativas internacionais que influenciaram as políticas voltadas às pessoas com deficiência no Brasil²⁴. Nesse sentido, a OIT, agência internacional criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, e atualmente um dos braços da ONU, teve um papel importante ao promover e impulsionar políticas que reconhecessem a responsabilidade dos governos em relação às pessoas com deficiência (Leite, 2019).

A Constituição Federal de 1988 expressou a importância desses atores internacionais na promoção de políticas e legislações, pois foi através dela que as normas de direitos humanos foram incorporadas junto à todas convenções e recomendações internacionais de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência. Por isso a CF 88 pode ser tomada com um marco na história do Brasil e um marco para os direitos das pessoas com deficiência.

Sobre o mercado de trabalho, um dos maiores avanços para as PcD advindos da CF 88 se expressa nas leis de cotas para os setores públicos e privados: Lei nº 8.112/90 e Lei nº 8.213/91.

A Lei nº 8.112, de 1990, em seu artigo quinto diz que:

Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portados para tais pessoa serão de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Já na lei de cotas para os setores privados, estabelecida no artigo 93 da Lei nº 8.213, no ano de 1991, diz:

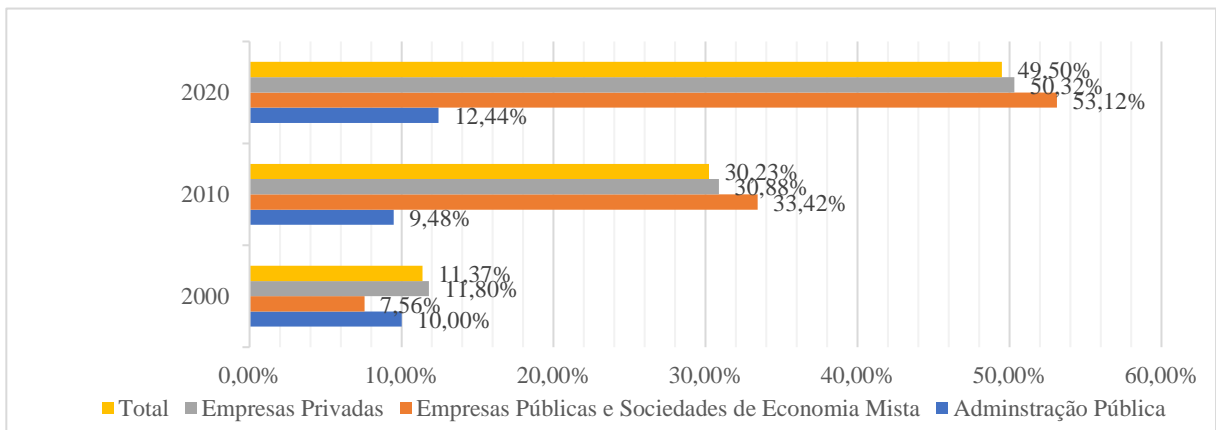
A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

²⁴ Destaco as convenções da OIT adotadas pelo Brasil de nº 19, sobre indenização por acidente de trabalho; nº 88, sobre “atender de maneira satisfatória às necessidades de determinadas categorias de pretendentes a empregos, tais como os inválidos”; nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação; e nº 159, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. As convenções mencionadas podem ser visitadas em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.html>.

I - até 200 empregados2%; II - de 201 a 5003%;
 III - de 501 a 1.0004%; IV - de 1.001 em diante5%.

A aplicação de tais leis teve impacto gradativo na participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, dos anos 2000 até 2020, houve, no Brasil, um significativo aumento de PcD em idade para trabalhar²⁵. Segue o gráfico 1 mostrando essa evolução.

Gráfico 1 - Evolução do cumprimento da cota de 2000 a 2020.

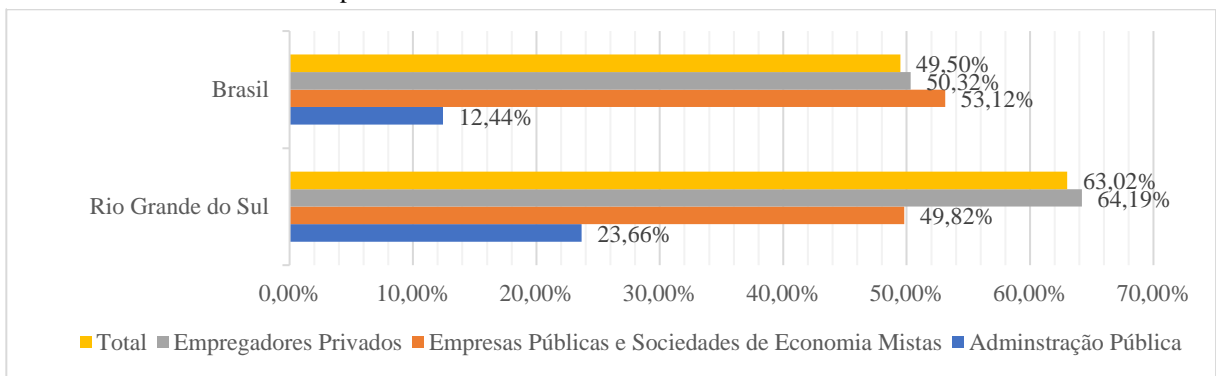


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados de 2020 do Radar SIT.

Verificamos nos dados do gráfico 1 que a referida lei teve um impacto significativo sobre as pessoas com deficiência ao longo das décadas, principalmente quando destacado as empresas privadas e as empresas públicas e de economia mista. Por outro lado, a Administração Pública possuiu uma baixa evolução, mostrando que este setor possui certa resistência ao longo do tempo na inserção de PcD.

No que concerne ao Rio Grande do Sul, em 2020, verificamos a seguinte situação conforme o gráfico 2.

Gráfico 2 - Cumprimento da cota no ano de 2020 no Brasil e no Rio Grande do Sul.



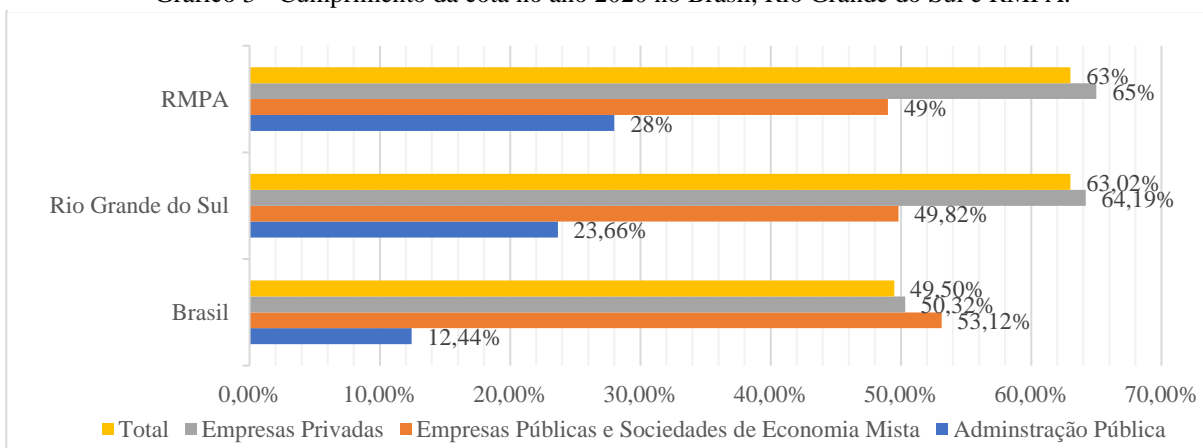
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados de 2020 do Radar SIT (2023).

²⁵ Indica-se a idade dos 18 aos 64 anos no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

O Rio Grande do Sul possui números mais elevados que os nacionais, com ocupações acima dos 60% das vagas destinadas às pessoas com deficiência no que tange ao setor privado; na administração pública também segue acima do nível nacional, com 23,66%, mas muito abaixo dos outros; e as empresas públicas e sociedades de economias mistas estão com um percentual levemente abaixo do número nacional. No total de ocupação de vagas reservadas às pessoas com deficiência, o Rio Grande do Sul encontra-se 13,52 pontos percentuais acima do percentual nacional no ano de 2020.

Quanto a Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), observamos, no gráfico 3, o seguinte cenário.

Gráfico 3 - Cumprimento da cota no ano 2020 no Brasil, Rio Grande do Sul e RMPA.



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados de 2020 do Radar SIT (2023).

No gráfico 3 vemos, novamente, uma situação destoante ao panorama nacional. Destaca-se o número de PCD na administração pública, que mais que dobra em relação ao número nacional, representando um aumento de cerca de 15 pontos percentuais a mais na RMPA. No setor privado, verificamos na RMPA 14,68 pontos percentuais a mais que o panorama nacional. Somente nas empresas públicas e sociedades de economia mista observamos um percentual mais baixo que o nacional: 49% contra 53,12%, algo que também é verificado para o estado do Rio Grande do Sul.

Cabe informar que, quando analisados os dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, o estado do Rio Grande do Sul possui números de fiscalização e inserção de pessoas com deficiência acima da média nacional. Abaixo segue a tabela 7, que mostra um *ranking* dos estados do Brasil a partir do número de vagas ocupadas em relação às vagas reservadas às PcD, junto do número de o total de PcD incluídas sob ação fiscal, o percentual de vagas ocupadas em relação às vagas reservadas para pessoas com deficiência, e o número de instituições de promoção à saúde, reabilitação/habilitação da pessoa

com deficiência pelo Programa Nacional de Apoio a Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD).

Tabela 7 – Ranking de estados do Brasil: percentual de vagas ocupadas em relação as vagas reservadas no ano de 2020. Agregado dados sobre número de fiscalizações, PcD incluídos sob ação fiscal e instituições credenciadas pelo PRONAS/PCD.

UF	Vagas ocupadas %	Nº de Fiscalizações	Total de PcD incluídos sob ação fiscal	Nº de instituições credenciadas pelo PRONAS/PCD
RR	67.95%	11	14	0
AM	63.07%	201	504	3
RS	63.02%	475	1531	74
ES	62.30%	57	187	38
RO	62.05%	31	47	2
SE	61.21%	31	429	1
RN	61.19%	137	110	4
TO	61.17%	1	0	9
DF	60.67%	109	1319	8
MG	53.42%	1007	3125	117
SC	52.87%	162	412	99
PR	52.34%	397	751	85
CE	52.34%	280	489	17
PI	49.40%	105	64	8
PB	49.33%	43	164	2
PA	49.31%	132	164	2
RJ	48.00%	764	379	40
MT	47.52%	204	236	1
BA	47.06%	315	454	11
GO	45.62%	183	209	16
SP	45.35%	1258	2720	153
PE	44.78%	310	228	6
AP	43.51%	0	0	1
MA	42.97%	73	374	7
AC	38.95%	57	7	1
MS	37.44%	92	201	5
AL	35.11%	73	236	10

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados de 2020 do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil e da relação de instituições credenciadas no PRONAS/PCD de 2020.

Como podemos observar na tabela, o Rio Grande do Sul figura, no ano de 2020, em terceiro lugar entre os estados, com a taxa de ocupação das vagas reservadas às PcD em 63,02%. Além disso, o estado está entre os que possuem mais número de fiscalizações e PcD incluídos sob ação fiscal. Na média nacional, para o ano de 2020, que para fiscalizações é de 241,3, e para PcD incluídos sob ação fiscal é de 531,62, vemos que o estado ainda sim fica acima. A RMPA, por consequência, possivelmente é reflexo desses números mais elevados do estado. O RS também é um dos estados com mais instituições de promoção à saúde e reabilitação/habilitação da pessoa com deficiência credenciadas no PRONAS/PCD, o que certamente ajuda a ampliar a oferta de PcD aptos a trabalhar.

Tendo em vista todo o exposto até aqui, verificamos que o Brasil como um todo está evoluindo na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém a passos lentos, principalmente no que tange à administração pública, que merece mais atenção acadêmica para entender os percentuais tão baixos ao longo de tantos anos. O Rio Grande do Sul e a RMPA, por outro lado, tem mostrado uma evolução dos números mais rápida, porém os motivos que levaram a isso ainda devem ser mais bem aprofundados, uma vez que possuem outros fatores qualitativos e quantitativos para se analisar, como questões referentes às políticas locais e regionais, ao tamanho da população PcD, à estrutura econômica, etc.

4. EMPREGO E REDES DOS ENTREVISTADOS

O presente capítulo apresenta os dados de pesquisa de campo, a começar pela caracterização dos sujeitos da pesquisa, a fim de situar o leitor quanto ao perfil dos participantes, no que tange ao seu gênero, idade, cor, profissão, entre outras informações. Na segunda parte, são apresentados dados referentes à trajetória profissional dos participantes, onde explora-se os meios de busca e obtenção de emprego acionados. E na terceira parte, mostra-se uma discussão, com algumas falas dos participantes, entre outros dados e ideias captados de suas conversas, sobre a importância que as redes sociais e os intermediários tiveram para busca e obtenção de emprego.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

No quadro 2, temos a caracterização dos onze participantes da pesquisa, que expõe, o gênero, a cor, a idade, onde reside, escolaridade, o tipo de deficiência visual, a profissão e sobre o recebimento de BPC em razão da deficiência.

Quadro 2 - Caracterização dos participantes.

Gênero	N.º	Cor	Idade	Onde reside	Escolaridade	Deficiência	Profissão	Recebe BPC
Feminino	1	Branca	30	Canoas	Superior Completo	Visual total	Auxiliar administração	Sim, recebe.
	2	Branca	30	Porto Alegre	E. M completo	Visual total	Jovem aprendiz	Sim, recebe.
	3	Branca	34	Triunfo	E. M completo	Visual total	Jovem aprendiz	Sim, recebe.
	4	Branca	35	Sapucaia do Sul	E. S incompleto	Visual total	Jovem aprendiz	Não, mas já recebeu.
	5	Branca	40	Gravataí	Superior completo	Visual total	Servidora pública	Não, mas já recebeu.
	6	Negra	43	Porto Alegre	Superior incompleto	Visual total	Atendente de <i>Call Center</i>	Não, mas já recebeu.
	7	Branca	52	Gravataí	E. M. completo	Visual – baixa visão	Massoterapeuta	Não, mas já recebeu.
Masculino	8	Branca	35	Porto Alegre	E. M completo	Visual – baixa visão	Servidor público	Não, mas já recebeu.
	9	Branca	40	Sapucaia do Sul	Superior completo	Visual total	Montador multifuncional	Não, nunca recebeu.

	10	Branca	43	Porto Alegre	Superior completo	Visual – baixa visão	Psicólogo e audiotranscritor	Não, nunca recebeu.
	11	Branca	58	Porto Alegre	E.S incompleto	Visual total	Servidor público	Não, nunca recebeu.

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Verificamos no quadro 2 uma maioria de pessoas do gênero feminino, que totalizam sete entrevistas, enquanto as do gênero masculino totalizam quatro entrevistas. Em termos étnicos, dez se declararam brancos, e somente uma entrevistada se declarou negra. Quanto a idade dos participantes, ela variou dos 30 anos aos 58, mas as pessoas na faixa dos 30 anos são maioria, seguido daquelas que estão na faixa dos 40 anos, e depois das que estão na faixa dos 50 anos. Quando perguntado sobre onde residem, observa-se que a maioria é da capital Porto Alegre, cinco dos onze participantes, enquanto em Sapucaia do Sul e Canoas residem dois participantes em cada uma das cidades; já Triunfo e Canoas, residem em cada uma das cidades um participante. Em termos de escolaridade, quatro possuem ensino médio completo e quatro possuem ensino superior completo, sendo os três restantes com superior incompleto. Quanto ao tipo de deficiência, todos declaram ser somente cegos, tendo a maioria, oito dos onze entrevistados, declarado deficiência visual total, enquanto três declararam possuir baixa visão. Já sobre a profissão que declaram ter, destaca-se jovem aprendiz e servidor(a) público(a), com três participantes em cada uma dessas profissões, seguidos de atendente de *call center*, com dois participantes nessa profissão, e posteriormente montador multifuncional, massoterapeuta e psicólogo com um participante em cada. Sobre o Benefício de Prestação Continuada, a maioria, oito dos onze, declarou ter recebido em algum momento ou que recebe o benefício previdenciário, e somente três declaram nunca ter recebido o benefício²⁶.

4.2. OS MEIOS DE BUSCA DOS PARTICIPANTES

Analisando a trajetória profissional dos 11 entrevistados, destacam-se cinco tipos de procura por emprego: 1) as indicações, ou seja, pessoas de dentro ou fora de uma organização e que informam sobre você na expectativa de lhe fazer ocupar alguma vaga disponível, e essas indicações podem se dar por laços fortes, que são aquelas pessoas com quem estabelecemos vínculos sólidos e menos superficiais, ou por laços fracos, que são aquelas pessoas com quem

²⁶ Informo ao leitor que é reconhecido por este trabalho as limitações da amostra, dado que esta é pouco plural quanto as características de seus participantes. Isso se deve ao tempo que escasso que se teve para realizar a pesquisa. Nesse sentido, destaco a importância da realização de estudos que busquem uma amostra maior e mais plural/diversa.

não estabelecemos vínculos sólidos e de modo superficial; 2) os intermediários, que nesta pesquisa são ONGs, agências de emprego, associações, instituições de ensino e demais organizações que façam o papel de facilitadoras no encontro entre oferta e demanda de trabalho; 3) por conta própria, onde o próprio indivíduo sai em busca de emprego, sem indicação ou organização intermediária nessa busca; 4) por concurso público, onde o indivíduo costuma se preparar para prestar concurso em algum órgão ou empresa pública; e, por último, 5) o “empresa buscou”, ou seja, a empresa ligou para a pessoa, possivelmente por ter o currículo da mesma guardado ou cadastrado em sua base de dados/arquivos ou em alguma outra organização que detém currículos, buscando, assim, verificar a disponibilidade e interesse da pessoa para a vaga ofertada. Segue abaixo a tabela 8, que apresenta a frequência dos tipos de busca em que houve obtenção de emprego dentro da trajetória profissional dos entrevistados.

Tabela 8 – Percentual por tipos de busca de emprego.

Tipos de busca por emprego (%)	Freq. absoluta	Freq. em %
Intermediário	20	38%
Indicações	15	29%
Por conta própria	12	27%
Concurso público	4	8%
Empresa buscou	1	2%
Total:	52	100%

Fonte: Elaboração do autor (2023).

Podemos ler na tabela 8 que os intermediários possuem uma frequência de 38%, ficando em primeiro no tipo de busca por emprego dos participantes. Consecutivamente, verificamos as indicações, com 29%, e a busca por conta própria, representando 27% dos tipos de busca acionados. Nos dois últimos temos quem prestou concurso público, representando 8%, e quem a empresa buscou contato, representando 2%. Cabe destacar que os dados se distanciam parcialmente daqueles apresentados na tabela 4, na medida que as buscas e obtenção de emprego por conta própria, que podem se expressar pelo contato direto com o empregador, encontram-se em terceiro lugar na tabela.

Podemos observar ainda, sob outro ângulo, o tipo de busca que utilizaram para obter emprego, relacionado ao número de entrevistados. Segue a tabela 9 ilustrando.

Tabela 9 - Tipo de busca por emprego em relação ao número de entrevistados.

Tipo de busca	Nº de entrevistados	Representação em %
Intermediário	9	82%
Indicação	7	64%
Por conta própria	7	64%
Concurso público	4	27%
Empresa buscou	1	9%

Fonte: Elaboração do autor (2023).

Na tabela 9 observamos que o número de entrevistados que conseguiram emprego através de intermediários segue no topo, representando 82%, enquanto as vagas conseguidas por indicação ou por conta própria se igualaram, ficando em 64%. O restante ficou na mesma posição da tabela 8: concurso público com 4 participantes, o que equivalente a 27% do total, e na situação em que a empresa buscou, um participante somente, representando 9%.

Buscando aprofundar o papel das indicações na obtenção de emprego dos participantes, separou-se os dados entre os laços fracos e fortes, onde os primeiros são familiares e amigos, pessoas essas com quem costumamos desenvolver laços sociais mais sólidos; enquanto aquelas pessoas conhecidas, com quem não desenvolvemos uma relação sólida, mas superficial, ou mesmo aquelas pessoas que desconhecemos e não tivemos contato ou um contato superficial, são os laços fracos. A seguir, na tabela 10 é detalhado os tipos de laços acionados pelos entrevistados e por quais tipos de contatos

Tabela 10 - Percentual de laços fracos e fortes dos participantes relacionados ao tipo de contato acionado e a frequência em que ocorreram.

	Tipo de contato	Frequência
Laços fortes (67%)	Família	3
	Amigos	7
Laços fracos (33%)	Conhecido	4
	Desconhecido	1
Total:		15

Fonte: Elaboração do autor (2023).

No gráfico é possível verificar que os laços fortes são majoritários (67%), com destaque aos amigos, que foram responsáveis por sete das dez indicações, e logo após por integrantes da família, responsáveis por 3 indicações restantes. Já os laços fracos foram responsáveis por cinco indicações (33%), ou seja, a minoria, com destaque a conhecidos, que foram responsáveis por 4 indicações, e somente um desconhecido realizou indicação. Cabe um destaque aos conhecidos, que estão no grupo de laços fracos, pelo seu número maior em relação aos familiares, indicando que as diferenças entre os meios de busca podem estar mais entre os

tipos de contato de laço fraco ou forte (conhecidos e desconhecidos; amigos e familiares), do que no conjunto em geral dos laços do tipo forte e fraco. Com isso, podemos apontar significância em ambos os tipos de laços (fracos e fortes). Também é importante destacar um fator importante nos laços fortes que foi mencionado nas falas dos participantes, que é confiança e o sentimento de amizade, o que não ocorreu quando acionado os laços fracos, por estes serem somente conhecidos na maioria dos casos.

Quanto aos participantes que obtiveram emprego por conta própria - terceiro maior número entre os meios acionados para busca e obtenção de emprego - identifica-se 4 tipos de situações: 1) aqueles que obtiveram a vaga de emprego por meio de contratações exclusivas para PCD, que foram descobertas por anúncios online ou pessoas com laço fraco ou forte que informavam sobre a disponibilidade da vaga; 2) aqueles que sabiam que a empresa precisava cumprir cotas e a contactaram; 3) aqueles que trabalharam em profissões comuns entre os deficientes visuais, como massoterapia ou venda de bilhetes, ou seja, trabalhos informais; e 4) aqueles que já tinham contato com a instituição e por serem conhecidos conseguiram emprego mais fácil. Nesta última situação, foi o caso de alguns participantes que relataram conseguir emprego dentro de associações representativas de sua deficiência ou espaços que costumavam frequentar como usuários ou como antigos empregados, o que facilitou a sua contratação. Segundo a tabela 11, houve 12 vezes em que os participantes obtiveram emprego por conta própria, e na tabela 12 é possível verificar a frequência de cada uma delas dentro das quatro situações anteriormente enumeradas.

Tabela 11 - Tipo de situações em que se obteve emprego por conta própria em relação às suas frequências.

Situações em que se obteve emprego por conta própria	Frequência entre os participantes
Situação 1	4
Situação 2	1
Situação 3	4
Situação 4	3
Total:	12

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Com isso, vemos que as situações 1 e 3 figuram entre as mais frequentes, representando, cada uma, quatro das doze vezes em que os participantes conseguiram emprego por conta própria. Depois, tem-se a situação 4, representado por 3 das doze vezes, e por último a situação 2, representando somente uma das doze vezes relatadas pelos participantes. Podemos destacar na situação 1 a importância das vagas exclusivas para PCD, mas também reforça o papel das

redes sociais no mercado de trabalho, visto os laços fortes e fracos se fizeram importantes como elementos que levam informação ao demandante de emprego. A situação 2, por sua vez, baixa frequência entre os entrevistados, nos aponta não ser comum ligar para empresa que tem que cumprir a Lei de Cotas. Já a situação 3 expõem as profissões comuns/tradicionais às pessoas com deficiência visual, e que muitas vezes não são escolhas para essas pessoas, mas sim “o que dá”. E por último, a situação 4, que novamente nos reforça a importância das relações sociais para a busca e obtenção de emprego.

Sobre os que conseguiram emprego mediante concurso público, destaca-se uma situação mais estável no mercado de trabalho nesses participantes, visto que dos 4 que conseguiram vagas nesse setor, somente em um verificou-se movimentações na sua trajetória profissional posteriores a carreira de concursado. Dado que as vagas de concursos públicos costumam pagar um salário um pouco maior que a média de mercado, ser concursado para um deficiente visual demonstrou-se uma grande conquista, ainda mais perante uma situação ocupacional tão precária que é a dos deficientes visuais.

E por último em nossa análise, é a obtenção de emprego por busca ativa da empresa, ou seja, a empresa chamou a pessoa para tentar alguma vaga. Nesse tipo de obtenção de emprego tem-se somente um caso. Ainda que essa situação tenha ocorrido somente uma vez, ela traz à tona algumas reclamações de alguns entrevistados, que alegaram em suas falas que os bancos de currículos online onde os deficientes se inscrevem parecem não ter muita eficácia, na medida em que não são chamados, percepção essa demonstrada em mais de uma entrevista. Além disso, não raro a falta de acessibilidade está no próprio anúncio que a empresa faz da vaga, como a publicação de uma imagem onde o software de leitura não consegue ler, ou mesmo na hora da seleção haver muitas barreiras físicas e atitudinais e falta de apoio a pessoa com deficiência visual.

4.3. A IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS E DOS INTERMEDIÁRIOS

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual se demonstra complexo quanto a sua formação, na medida que fatores mercantis e não mercantis se misturam. Como fatores não mercantis, temos aqueles que influenciam indiretamente os mercados e que estão relacionados aos fenômenos e normas sociais, políticas e culturais. A respeito destes primeiros, tem-se, por exemplo, as redes sociais (expressas pelas indicações), as organizações intermediárias, como organizações sem fins lucrativos e de reabilitação, e as leis que regulam o mercado. E como fatores mercantis, ou seja, aqueles fatores que se relacionam diretamente à

dinâmica entre oferta e demanda de bens e serviços nos mercados, como salários, preços, força de trabalho e competitividade, tem-se as firmas e os trabalhadores e suas mais diversas expressões.

Como constatado nas tabelas 8 e 9, os intermediários, as indicações e a buscas por conta própria se destacam como meios de busca e obtenção de emprego, indicando a importância dos fatores não mercantis para o funcionamento do mercado de trabalho. No entanto, conforme vimos na tabela 4, o meio convencional pensado pela teoria econômica, que é o do trabalhador em contato direto com o empregador demonstra-se válido de ser pensado, na medida que predominou entre os meios de busca, ainda que seja necessário verificar a efetividade em obter trabalho por esse meio, visto que nos dados levantados por esta pesquisa, verificou-se mais eficaz as redes sociais e os intermediários.

Nesse primeiro momento, focar-se-á nas indicações e nos intermediários, que estão imersos em conexões entre pessoas e organizações, e as quais podem ser caracterizadas como um tipo rede de solidariedade para com as pessoas com deficiência visual. Para iniciarmos nossa análise, segue a fala dos participantes de número 5 e 7:

“Até hoje a gente percebe que ainda existem algumas pessoas deficiência que são pontos chave para a contratação de outras pessoas com deficiência.” (Participante 5, 2023)

“Nós deficientes visuais acabamos indicando, porque às vezes não tem onde procurar” (Participante 7, 2023)

Ambas as falas são representativas da significância que a rede sociais dos deficientes visuais demonstraram possuir no mercado de trabalho. Em outras falas também se mostram presente a menção a algum grupo de *Whatsapp* ou amigos conhecidos em alguma associação representativa de sua deficiência, reforçando a existência de redes de pessoas com deficiência visual.

Há de se destacar a formação da identidade de deficiente visual, que produz a sensação de pertencimento de grupo, fortificando uma rede solidária entre as pessoas com deficiência visual. Não é incomum a referência a palavra “nós” quando se fala sobre as problemáticas de suas deficiências, mostrando que há uma percepção de grupo sobre as questões que afligem às pessoas com deficiência visual.

É muito possível que o fato de que os deficientes visuais serem uma parcela minoritária na sociedade facilite a instituição de uma rede, dado que, nas palavras da entrevistada nº5: “o universo das deficiências relativamente acaba se tornando pequeno, todo mundo conhece todo

mundo”. Mas também é importante ressaltar que é comum que muitos deficientes visuais compartilhem dos mesmos espaços em associações representantes de sua deficiência, pois muitas dessas associações, além de atuarem em defesa das pessoas com deficiência visual, oferecem treinamentos para o uso de cão guia, ensino de leitura e escrita em braile, treinamento para o uso bengala etc. Sendo assim, as associações e outros tipos de organizações as quais essas pessoas frequentam demonstram-se importantes meios sociabilidade, dado que por elas se ensinam coisas básicas e necessárias a muitos deficientes visuais.

Destaca-se também a importância das redes, já que as indicações, de acordo com as tabelas 8 e 9, estão em segundo lugar entre os meios utilizados para obter emprego. Sobressaem nas indicações, os laços fortes, sobre os quais as amizades surgem com maior frequência, ainda que os laços fracos tenham a sua significância quando observados os conhecidos. O papel das amizades é um ponto a se destacar, visto que os espaços de encontro das pessoas com deficiência visual, como as associações e instituições de ensino, viram palco de troca de informações, de modo que muitas das amizades que são feitas nesses espaços e que compartilham da mesma deficiência e situação de prejuízo na sociedade, se qualificam como bons indicantes dado o entendimento comum da dificuldade que os deficientes passam em achar emprego.

Os intermediários, por sua vez, neste trabalho não são exatamente os mesmos tratados por Guimarães (2009), um dos autores que serviram de inspiração para esse trabalho e que irá tratar como intermediário as agências de empregos privadas e públicas, com maior destaque as primeiras. Dado o contexto de difícil inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, os intermediários a quem essa pesquisa se refere muitas vezes são aquelas organizações que vão prestar serviços e representar e defender as causas e interesses de sua comunidade, como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) ou a Associação dos Cegos do Rio Grande do Sul (ACERGS). Sendo assim, trata-se de organizações que não tem como origem e natureza de suas funções a intermediação entre ofertantes e demandantes de trabalho, mas que adquiriram essa função devido as possibilidades de serem intermediadores, dado que possuem contato direto com pessoas com deficiência visual, ao passo que existem ainda muitas empresas com interesse em cumprir as cotas para PcD seja por estarem mudando a sua visão sobre diversidade e inclusão, seja para não serem multadas. Desse modo, estes são intermediários, que não estão propriamente numa lógica mercantil, mas acabam exercendo uma função dentro do mercado de trabalho. É por essas características que estes agentes, junto das redes sociais, são considerados fatores não mercantis por este estudo. Deve-se levar em conta também que nove do grupo de onze participantes dessa pesquisa tiveram algum tipo de contato com

organizações representativas de sua deficiência, e que essas as encaminharam para vagas de emprego. Verificamos, então, que essas organizações, por mais que não tenham como principal função o agenciamento de mercado, acabam por contribuir significativamente para inserção de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, e que são locais que potencializam a criação de redes sociais entre os deficientes visuais.

Outro intermediário muito expressivo nesta pesquisa, e que este, sim, está dentro de uma lógica mercantil devido a seus objetivos, é o Sistema Nacional de Emprego (SINE): seis do grupo de 11 entrevistados obtiveram empregos através dele. O SINE tem grande importância, na medida que é um órgão público estratégico para a promoção do emprego, além disso, ele é um intermediário por excelência, pois foi criado para produzir e facilitar o encontro entre demandantes e ofertantes de trabalho. Porém cabe ressaltar que, entender o papel do SINE para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode parecer algo simples, mas não é. Em uma análise mais apressada, poderia se supor que a facilitação do encontro entre ofertantes e demandantes por si só produz a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém há o esforço de convencimento, educação e proatividade para que haja maior efetividade na tarefa do SINE de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com base nos achados desta pesquisa, verificou-se uma figura importante, citada por todos os seis participantes que obtiveram emprego através do SINE: o participante 11, que também é deficiente visual. Esse participante, que é funcionário público do Tribunal de Contas do Estado, foi emprestado ao SINE a partir do ano de 1997. Inicialmente, o participante 11 trabalhou durante alguns anos junto do Fábio²⁷, que é também deficiente visual e foi quem chamou o participante 11 para o órgão para cumprir função semelhante a dele. Em seu período no SINE, que durou 12 anos, o participante 11 trabalhou junto de uma equipe de outros deficientes e não deficientes, e tinha o papel de ajudar as empresas e pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O participante 11 foi um dos entrevistados, e quando perguntado sobre como se dava o trabalho dele, ele respondeu:

“As vagas, as empresas mandavam para o SINE, aí a gente olhava as vagas e ia atrás. E, quando tinha deficiente que ia lá procurar e não tinha vaga à disposição, a gente ligava para as empresas oferecendo, vendo. Aí nesse meio tempo passou a vigorar a lei de reserva de vagas na iniciativa privada. Aí quando a gente ligava para empresa já ia com a lei debaixo do braço, que geralmente a empresa também estava querendo cumprir a lei, e ela estava sendo cobrada.” (Participante 11, 2023)

²⁷ Fábio é um nome fictício, criado para fins de desidentificação.

A fala do participante 11 apontou que o SINE possuía um papel ativo na busca por demandantes e ofertantes de emprego. Além disso, cabe lembrar da Lei 8.213/91, que instituiu às empresas privadas percentuais de vagas para pessoas com deficiências, e que serviu de instrumento de cobrança para o participante 11 e sua equipe. Apesar da referida lei entrar em vigor no ano de 1991, Leite (2019) mostra que na década da implementação não houve muita efetividade da lei, foi somente com o Decreto nº 3.298/99 (art. 36 §5º), e com muita luta de movimentos sociais, que a Lei de Cotas passou a vigorar com mais efetividade, dado que a partir disso se determinou ao Ministério do Trabalho a competência de estabelecer o sistema de fiscalização, avaliação e controle das empresas. Para isso, foram criadas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, as quais compunham-se de auditores fiscais do trabalho, que possuem a competência de notificar e fiscalizar as empresas que por lei são obrigadas a contratar pessoas com deficiência. Nesse sentido, quando participante 11 refere-se Lei de Cotas, deve ser em razão de a referida lei ser mais efetiva alguns anos após sua entrada no SINE.

O SINE é uma peça importante também porque recebe informações de empresas que precisam contratar PcD a partir de órgãos fiscalizadores que atuaram para efetivar a Lei de Cotas, o que somado às empresas e associações que procuravam o órgão, seja para ofertar pessoas ou vagas de emprego, faz com que o SINE centralize um grande número de informações, tornando-o um *locus* no mercado de mercado de trabalho da RMPA, variando, nas palavras do participante 11, entre duas situações principais: “Se o mercado tá contratando mais, a gente que tinha que ir atrás das pessoas. Se o mercado tá contratando menos, as pessoas que vinham atrás da gente.”

De acordo com um dos entrevistados, o SINE atualmente não é mais o mesmo sem a figura do participante 11 e/ou do Fábio, que desde 2009 se ausentou do órgão público e voltou a trabalhar para o Tribunal de Contas da União. Segue uma fala de uma participante 11 sobre isso: “No SINE, tu vai e eles nunca tem serviço para deficiente visual, por que eles não tem o conhecimento, essa é a questão. Porque eles não têm o participante 11 e o Fábio.”

Tal percepção é reforçada pelo participante 11, quando fala que: “Não tem mais deficiente atendendo no SINE. Então é uma pessoa qualquer que atende. Eles só dão uma cartinha e dizem: - Te vira. Vai. Não existe aquela ligação para empresa para conscientizar, fazer o trabalho, ver junto com a empresa, ajudar.”

Dessa forma, ressalta-se a partir das falas a importância das pessoas com deficiência nos espaços de intermediação de emprego, na medida que a sua vivência como deficiente podem ajudar para um atendimento mais adequado a essa parcela da população. O participante 11, e antes o Fábio, eram essas pessoas, que faziam o papel de conscientizar as empresas e mostrar a

possibilidade de contratarem deficientes, algo que uma pessoa que não sabe o que é ser deficiente visual pode ter dificuldade em explicar ou se engajar nas problemáticas das deficiências.

5. CONCLUSÕES

Conforme verificamos nesse trabalho, a evolução da inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho formal se dá a passos lentos no Brasil. O Rio Grande do Sul e, conseqüentemente, a Região Metropolitana de Porto Alegre, possuem números acima do nacional, resultados esses precisam ser mais bem elucidados. De todo modo, as leis que garantem a criação de vagas para PcD em organizações, sejam estas públicas ou privadas, têm grande papel nisso, uma vez que foi com a aplicação de tais leis que se verifica um gradativo aumento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, mas que ao mesmo tempo poderia ser mais rápido e efetivo, na medida que fosse pensado ao lado de outras questões que garantissem a inclusão da pessoa com deficiência, e não somente a sua inserção.

No que concerne aos deficientes visuais, eles compõem a segunda maior parcela entre os deficientes no Brasil, de acordo com os dados que vimos no capítulo 3. No Rio Grande do Sul e na RMPA o cenário é semelhante. Embora seus dados não sejam os piores entre os deficientes, não deixam de estar em uma situação no mercado de trabalho preocupante. Há sobre as deficiências em geral contrastes muito grandes com as pessoas sem deficiência, o que traz à tona constantes na vida dos PcD que tem se demonstrado muito resistentes ao enfrentamento, são algumas das principais: o preconceito, a falta de acessibilidade e a falta de oportunidades. São, é verdade, problemas históricos que assolam às PcD. Assim como entendemos o racismo como produto da história, situação semelhante é a das deficiências, que tem na sua condição o resultado de séculos de descaso e soluções erráticas e/ou limitadas e limitantes.

Para o entendimento disso, foi fundamental a discussão neste trabalho sobre o conceito de deficiência, que sob o modelo social tomou formas mais complexas, na medida que a deficiência passou a ser entendida como um problema que parte de uma sociedade pouco inclusiva, sendo a lesão, por outro lado, um conceito à parte e isento de sentido, podendo ser objeto de intervenção biomédica. Frente ao modelo médico, que individualizava e limitava a deficiência à esfera dos cuidados e tratamentos, a fim de retornar o indivíduo ao que se entendia como normal, o modelo social se estabeleceu como um grande avanço sobre o entendimento das deficiências e para uma mudança mais efetiva na vida das PcD. Essa mudança conceitual as empoderou no palco político da vida e promoveu grandes debates que permitiram uma discussão mais qualificada acerca de suas questões.

O mercado de trabalho, por sua vez, se constitui como um dos principais espaços desiguais às PcD. Como ponto de partida para o entendimento mais complexo acerca dessa

problemática, que assola as pessoas com deficiência há muito tempo, entendeu-se como oportuno acionar o arcabouço analítico da sociologia econômica, área essa que contribuiu significativamente para o entendimento do funcionamento do mercado de trabalho através dos estudos das redes sociais. As redes sociais, por sua vez, se constituem de uma gama de ligações que se caracterizam por laços fracos e fortes entre os indivíduos e organizações, sendo fundamentais para a busca e obtenção de emprego, conforme demonstrado em estudos apresentados no capítulo 3. Entender o mercado de trabalho como constituído também por fatores não mercantis, foge do escopo tradicionalmente mostrado pela teoria econômica *mainstream*, que simplifica tudo a somente fatores mercantis.

Foi nesse sentido que essa pesquisa, no intuito de entender como se dá a busca e obtenção de emprego das pessoas com deficiência, sob a hipótese de que as redes sociais são um importante meio a se pensar, logrou utilizar-se de uma área que tem grande potencial de contribuição, que é a Sociologia Econômica, para um entendimento maior da situação das PcD no mercado de trabalho. Conforme vimos no capítulo 3, poucos são os trabalhos que trazem as redes sociais das PcD como objeto de análise, sendo encontrado somente um nas tentativas de pesquisa deste estudo ao se construir um breve estado da arte. No entanto, não é menos importante todos os apontamentos e problemáticas já levantados pelas outras pesquisas, as quais indicam baixa escolaridade da população PcD, a falta de acessibilidade dos espaços, o preconceito ainda muito grande na sociedade, a comodidade que o benefício pode gerar frente às condições degradantes e de baixa remuneração que o mercado de trabalho oferece, etc. De fato, é de se convir que há um conjunto de fatores que levam a baixa inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas é necessário entender também como estas buscam e conseguem emprego, e somente um entre 11 trabalhos achados no breve estado da arte adentrou nesse ponto, de modo a mostrar a importância que os laços fracos e fortes têm para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial as pessoas com deficiência visual – algo que positivamente coincidiu com esta pesquisa, na medida em que o recorte de PcD desta pesquisa é de deficiência visuais também. Com isso, o presente trabalho, sob o olhar da sociologia econômica, aplicado às pessoas com deficiência visual e sua atuação no mercado de trabalho, tentou representar um avanço tanto na direção dos estudos das deficiências, quanto na direção dos estudos das redes sociais.

Os resultados obtidos a partir dos estudos realizados revelam três aspectos sobre o mercado de trabalho da RMPA: 1) a importância das organizações intermediárias para inserção de PcD no mercado de trabalho, estejam estas dentro de uma lógica mercantil ou não; 2) a

importância das indicações, com destaque aos laços fortes; 3) a importância de figuras com deficiência na inserção de pessoas no mercado de trabalho.

No primeiro resultado, que trata sobre a importância dos intermediários, verificamos nos dados apresentados no capítulo 4 que eles representam a maior parte dos meios para busca e obtenção de emprego, revelando a sua importância no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual. Os intermediários podem ser divididos entre aqueles com fins mercantis, ou seja, que visam, na sua origem, facilitar o encontro entre demandantes e ofertantes de trabalho; e aqueles que não possuem essencialmente fins mercantis, mas que acabam realizando essa função. Desse modo, verificamos que aqueles que possuem fins mercantis, como destaque ao SINE, tiveram bastante significância na busca e conquista de emprego por parte dos entrevistados, algo já indicado pelos estudos de Guimarães (2009); por outro lado, aquelas organizações que não possuem fins mercantis, como as APAES e a ACERGS, possuem relevância também, mostrando que, no caso das pessoas com deficiência visual, é necessário um olhar especial a esses espaços, visto que se constituem um importante lócus para a inserção de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, o que corrobora com a pesquisa de Junqueira e Corá (2016).

No segundo resultado, que trata sobre a importância dos laços fracos e fortes para busca e obtenção de emprego, verificamos, através dos resultados mostrados no capítulo 4, que os contatos pessoais estão em segundo lugar, abaixo dos intermediários. Os laços fortes são os que se destacam, sendo os amigos os que possuem maior frequência de acionamento para busca e obtenção de emprego. Tal dado, à primeira vista, vai contra o estudo de Granovetter (1973), que aponta os laços fracos para busca e obtenção de trabalho, e de encontro ao que Guimarães levantou. No entanto, a hipótese que Guimarães (2009) levantada para esse cenário é baseada no que Mark Granovetter (1974) disse em seu estudo, no qual se aponta que, em um contexto de pobreza, há a tendência dos vínculos de maior proximidade obterem maior importância, devido a questões de alcance e recurso. Infelizmente essa pesquisa não explorou a renda dos participantes ao entrevistá-los, o que foi um equívoco deste estudo, mas tendo em vista que a maioria recebeu ou recebe algum tipo de benefício²⁸, conforme o quadro 2 do capítulo 4, ou mesmo possuem empregos que tendem a não ter uma remuneração muito alta, mas também o próprio contexto precário no cenário do mercado de trabalho demonstrado pelas tabelas do capítulo 2, é de se apontar que o cenário de maior precariedade entre às PcD, em relação às pessoas sem deficiência, constitui-se um fator importante para a busca de emprego através de

²⁸ Cabe destacar que essa questão se demonstrou delicada de se aplicar, na medida que nem todos demonstraram conforto em respondê-la.

laços fortes. Os laços fracos, por sua vez, não tiveram menor significância em sua totalidade, mas mostram que os tidos como conhecidos, possuem maior importância que os familiares, que foram os menos acionados dentro dos laços fortes. Contudo, cabe trazer ao debate algo que pode mudar significativamente esse entendimento: as organizações sem fins lucrativos que intermediaram a obtenção de emprego. Conforme verificamos no estudo de Junqueira e Corá (2016), estas organizações, que por este estudo foram entendidas como intermediárias, podem ser consideradas também dentro de uma relação de tipo de laço fraco. A partir desse entendimento, os laços fracos passariam a ser aqueles de maior significância entre os entrevistados, mas dependeria de estudos mais aprofundados para se confirmar essa relação. Mesmo assim, podemos apontar tanto os laços fortes quanto os laços fracos como importantes meios para busca e obtenção de trabalho para as pessoas com deficiência visual, porém não sendo qualquer tipo de laço fraco ou forte, dado que para o primeiro, destacaram-se as os conhecidos, e para o segundo, as amigadas.

O terceiro resultado, que trata sobre a importância das pessoas com deficiência auxiliando no processo de inserção de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, provém das falas dos entrevistados, que apontaram a importância de ter alguém com deficiência nesse processo, na medida que, por terem experiência com a deficiência, podem traduzir e sensibilizar melhor às organizações de mercado quanto à importância e possibilidades de empregar PcD²⁹.

Os aprendizados que obtive para além da pesquisa vieram das falas dos participantes, que alertavam para a importância da audiodescrição como ferramenta de acessibilidade, para a importância da autodescrição como forma de identificação em uma interlocução, e para o maior custo e esforço de vida que é ser deficiente visual, na medida em que a falta de acessibilidade e adaptação de muitas coisas que, para nós, seres que enxergamos, muitas vezes são inimagináveis - pelo fato de não experimentarmos a deficiência visual - e que para eles são grandes barreiras do cotidiano, geram custos e esforços a mais para se contornar.

Já sobre as dificuldades que enfrentei nessa pesquisa, elas podem ser caracterizadas em dois tipos: aquelas de ordem pessoal e aquelas de ordem acadêmica. Sobre as de ordem pessoal, elas me revelaram a importância do tempo, ainda mais para alguém que precisava ler e adentrar em dados, que até onde consegui averiguar, nunca foram antes explorados com maior profundidade. Nesse sentido, devido às intempéries de ordem pessoal, não consegui o tempo

²⁹ Tal resultado pode nos remeter a importância dos atores habilitados, que verificamos presentes nos escritos do sociólogo Neil Fligstein. Infelizmente esta pesquisa não se aprofundou neste ponto, mas, após as contribuições da banca, destaca a possibilidade de se trabalhar com essa ferramenta de análise em futuros estudos.

desejado para desenvolver com maior qualidade alguns pontos, principalmente àqueles que remetem aos dados estatísticos levantados por esta pesquisa. Já sobre as dificuldades acadêmicas, estas se revelaram no levantamento dos dados estatísticos, dado a dificuldade em manejar dados brutos e vultuosos advindos do IBGE e da PNS, o que demandava também boas capacidades de processamento por parte do computador, além da própria dificuldade em achar dados sobre o mercado de trabalho relacionados às pessoas com deficiência. As dificuldades acadêmicas também se expressam na busca de pessoas para participar, pois foram necessários grandes esforços para encaixar as entrevistas na rotina deste pesquisador que vos escreve as das pessoas que quiseram participar da entrevista. A última dificuldade acadêmica foi em saber falar sobre assuntos tão complexos e amplos que são as deficiências e as redes sociais, em um único trabalho acadêmico. São áreas que atualmente possuem muitos avanços em suas discussões e que mereciam maiores aprofundamentos.

Como indicação de futuras pesquisas a serem realizadas a partir deste trabalho, verifica-se, com base em todos os dados levantados, a necessidade de entender os principais fatores que levam a alguns estados a terem desempenho superior a outros, pois nesse estudo ficou evidente que não é somente o número de fiscalizações que garante uma maior inserção de pessoas com deficiência, mas aparentemente um conjunto de outros fatores, como o tamanho da população com deficiência, as políticas públicas adotadas, a estrutura econômica, etc. Também se faz necessário um estudo mais detalhado sobre as pessoas que decidiram não procurar emprego, bem como a aquelas que alegaram procurar, segundo variáveis como idade, gênero, cor, renda e tipo de deficiência. Ajudará bastante também a realização pesquisa que vise produzir um estado da arte mais completo ao produzido neste trabalho, visto ser necessário reunir o que há de mais constante e mais recente nas discussões acerca pessoas com deficiência e mercado de trabalho. Indica-se, fortemente, a ampliação dos estudos das redes sociais sobre pessoas com deficiência e mercado de trabalho. Nesse sentido, são necessários mais estudos que tenham uma amostra maior e mais variada quanto aos tipos de deficiência, de preferência cruzando dados como cor, gênero, idade e renda, sem esquecer das organizações intermediárias, dado que estas se demonstraram importantes agentes para inserção de PcD no mercado de trabalho.

Termino este construto difícil que é o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), convicto que em certa medida atingi a todos os objetivos desta pesquisa, na medida que foi possível analisar as redes sociais das pessoas com deficiência visual que participaram, analisar os agentes envolvidos na busca e obtenção de emprego das PcD e levantar e construir estatísticas acerca das pessoas com deficiência no Brasil, Rio Grande do Sul e RMPA. Com isso, foi

possível dar um panorama acerca das pessoas com deficiência no Brasil com relação a sua caracterização e situação no mercado de trabalho, bem como tensionar o modo tradicional, vindo da teoria econômica *mainstream*, de entender o mercado de trabalho, uma vez que fatores sociais, como as redes sociais, constituídas de laços fracos e fortes, demonstram-se como importantes meios de busca e obtenção de emprego, mas também as organizações intermediadoras, que, assim como as redes sociais, não são fatores mercantis e mesmo assim indicam constituir-se como importantes peças a se pensar na construção e funcionamento do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECKER, Howard. **Outsiders: Estudos de sociologia do desvio**. Tradução de Maria Luiza X. de Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade**. Braz. J. Hea. Rev., Curitiba, v. 2, n. 6, p. 5520-5531 nov./dec. 2019. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/5139>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113145.html. Acesso em: 13 fev. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 13 fev. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 13 fev. 2023.

CARMO, Marwin Machay Índio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patrício Lorena. **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. Interação em Psicologia, vol. 24, n. 01, 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972/40658>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DAVID, Le Breton. **A sociologia do corpo**. Tradução de Sonia Fuhrmann. 6. Ed. – Petrópolis, RS : Vozes, 2012.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência?** São Paulo : Brasiliense, 2012.

FIGUEIRA, Emílio. **As pessoas com deficiência na história do brasil: uma trajetória de silêncios e gritos!** 4ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2021.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes et al. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial**. Editora Unijuí, ano14, n. 34, abr./jun., 2016. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/13553>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?lang=pt>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro**. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/Zy5L6Jw5JCzPqNGKC9yfJQD/?lang=pt&format=html>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Arilda Schmidt. **Uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em Ciências Sociais**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63. Mar./Abr. 1995.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação de identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **À procura de trabalho**: Instituições do Mercado e Redes. elo Horizonte, MG : Argvmentvm, 2009.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Desemprego e procura por trabalho alguns desafios**. Revista Ciências do Trabalho n° 7, abril de 2017. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/116>>. Acesso em: 15 mar. 2023.
Hobsbawm, E. J. E. **A era do capital**, 1848-1875. Tradução Luciano Costa Neto. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/resultados>>. Acesso em: 9 jan. 2023.
IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 9 jan. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>>. Acesso em: 9 jan. 2023.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência**: desafios à inclusão. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2019.

MARGOTTA, Roberto. **História ilustrada da medicina**. 1º ed. São Paulo: Editora Manole, 1998.

MARK, Granovetter. **Getting a Job**: a study of contacts and career. University of Chicago Press (Chicago and London), 1974.

MARTES, Ana Cristina Braga et al. **Redes e sociologia econômica**. São Carlos : EdUFSCas, 2009.

MARTINS, José Ricardo. **Introdução à Sociologia do Trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

MOURA, Laysce Rocha de et al. **Redes de relações de deficientes visuais no mercado de trabalho**. In: Junqueira, L. A. P.; Corá, M. A. J. (Org.). São Paulo: tiki Books, 2016. Disponível em: pucsp.br/sites/default/files/download/neats/Redes-sociais-e-intersectorialidade.pdf#page=151>. Acesso em: 10 ago. 2023.

NEVES-SILVA, Priscila; 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*, 20(8): 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde** [Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais, org.; coordenação da tradução Cassia Maria Buchalla]. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo - EDUSP; 2003.

PERLIN, Ana Paula et al. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo em uma empresa do setor cerâmico**. Editora Unijuí, ano 14, n. 34, abr./jun., 2016. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/4030>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

PICCOLO, Gustavo Martins. **Por um pensar sociológico sobre a deficiência**. Curitiba : Appris, 2015.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos**. *Revista Perspectiva*, Erechim. V. 339, n. 148, p. 95-109, dezembro/2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

RIBEIRO, Aline Pereira et al. **Cenário da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática**. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** São Paulo, 2005. Disponível em: https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/110150/mod_folder/content/0/Como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2023.

SCHWARCZ, Lilia. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. **O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: onde estamos?** *R. Opin. Jur.*, Fortaleza, ano 14, n. 18, p. 13-43, jan./jun. 2016. Disponível em:

<<https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/653>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopeia Ignorada**: A pessoas Deficiente na Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: CEDAS, 1986.

STEINER, Philippe. **A Sociologia Econômica**. São Paulo : Atlas, 2006.

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos participantes.

1 - Caracterização

Qual o nome?

Qual a sua idade?

Qual o seu gênero?

Como você se autodeclara em termos de cor?

Qual a sua formação?

Qual a sua deficiência?

De onde resultou a sua deficiência?

Qual a sua profissão?

Possui algum benefício do Estado?

2 - Trajetória profissional e redes sociais

Qual a sua trajetória profissional desde o seu primeiro trabalho até o atual?

Como você chegou nesse trabalho?

Qual o papel da tua família, amigos e colegas na sua trajetória por busca e conquista de emprego?

Os vínculos os quais você estabeleceu para busca e conquista de emprego, foram vínculos de confiança? Como você os caracterizaria? Como você avalia esses vínculos?

Houve alguma organização ou agência de empregos que lhe oportunizou alguma vaga de emprego? Essa organização lhe deu algum tipo de treinamento? Houve acompanhamento de algum tipo de profissional (terapeuta ocupacional, por exemplo) no seu emprego?