



**Pesquisa i.Social**

**Pessoas com Deficiência:  
expectativas e percepções  
do mercado de trabalho**



# Sobre a i.Social

- A i.Social é uma consultoria com foco exclusivo na inclusão sócio econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Possui um banco de currículos atualizados constantemente com mais de 30.000 candidatos;
- Já atendeu mais de 200 grandes empresas pelo país todo, não apenas em recrutamento e seleção, mas também no desenvolvimento e implantação de Programas Corporativos de Inclusão;
- A i.Social já incluiu mais de 6.000 pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal;
- A i.Social foi criada em 2000. Neste ano completará 11 anos de experiência neste mercado;
- Seus sócios-diretores, Andrea Schwarz e Jaques Haber são autores de três livros sobre o tema: (1) COTAS – Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência, (2) Guia São Paulo Adaptada e (3) Guia Brasil Para Todos – Roteiro Turístico e Cultural para Pessoas com Deficiência;



# Introdução

**A lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas**, completou 20 anos. Do ponto de vista histórico-cultural não é muito tempo, principalmente se considerarmos que sua regulamentação só ocorreu em 1999 por meio do Decreto 3.298 e, mais adiante, pelo Decreto 5.296 de 2004 que redefiniu os tipos de deficiência que se enquadram para a cota.

Porém, neste espaço de tempo experimentamos uma profunda transformação e ascensão do movimento de inclusão social da pessoa com deficiência. De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2010, o Brasil conta com 306.000 trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal. Obviamente, este resultado deve ser creditado à existência da Lei de Cotas.

Por outro lado, quando comparamos dados das RAIS de anos anteriores (2007, 2008 e 2009), vemos que o número de profissionais com deficiência vem diminuindo gradativamente, tanto quantitativamente, quanto percentualmente em relação ao mercado de trabalhadores sem deficiência. Em 2007 eram 348.818 e representavam 0,93%. Em 2008 este número caiu para 323.210 e a representatividade baixou para 0,82%. Em 2009 diminuiu para 288.593 trabalhadores com deficiência e em percentual sobre os trabalhadores em geral desceu para 0,7%. O pequeno aumento (17.400) de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho em 2010 não gerou aumento no percentual que permaneceu em 0,7% do total de trabalhadores, já que os vínculos ativos formais de trabalho também se multiplicaram atingindo 44,1 milhões.

Diante destes números, a equipe da i.Social começou a se perguntar sobre as razões que levaram ou que estão levando a esta expressiva retração do movimento de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Afinal, a Lei de Cotas está em pleno vigor, a fiscalização está ativa, as empresas estão desenvolvendo programas de inclusão. Parece que tudo está em plena ordem. Será?

Temos, com base em nossa experiência, percebido e vivenciado uma série de fatores que indicam os inúmeros motivos desta diminuição no ritmo da inclusão. Convivemos cotidianamente com diversas empresas, pessoas com deficiência, órgãos públicos, representantes da sociedade civil organizada e formadores de opinião, o que nos permite traçar um panorama geral, um retrato da inclusão em nosso país.

Resolvemos, entretanto, deixar nossas análises de lado e fazer o que até então não havia sido feito, por mais incrível que pareça. Resolvemos perguntar às pessoas com deficiência sobre as percepções e expectativas que elas próprias, que vivenciam na pele a inclusão e exclusão, possuem sobre o mercado de trabalho.

Essa foi a premissa que originou a pesquisa intitulada "Pessoas com Deficiência: expectativas e percepções do mercado de trabalho". Os resultados são bastante interessantes e compilam informações valiosas às empresas desejosas em desenvolver programas de inclusão estruturados, em consonância com as expectativas e necessidades



destas pessoas. Além disso, o resultado da nossa pesquisa pode auxiliar o poder público a traçar políticas que ajudem a impulsionar a inclusão dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade.

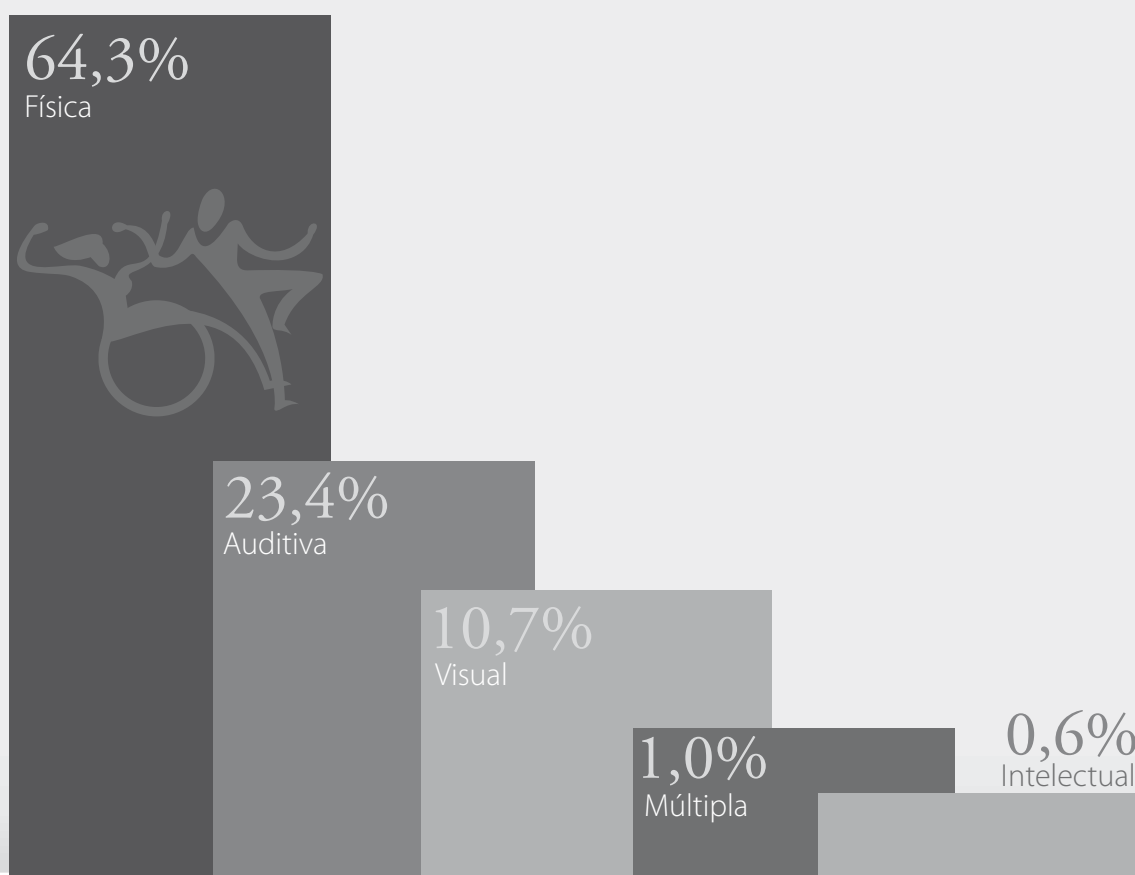
## Metodologia

A pesquisa "Pessoas com Deficiência: expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho" foi realizada entre os meses de abril e maio de 2011. Responderam, por livre iniciativa, por meio de questionário eletrônico – divulgado no banco de currículos da i.Social e nas redes sociais -, 800 pessoas com deficiências físicas, auditivas, visuais, intelectuais e múltiplas. Não foram entrevistadas pessoas reabilitadas que, apesar de serem contempladas na Lei de Cotas, estavam fora do escopo do público desta pesquisa.

A pesquisa foi realizada em nível nacional e os respondentes tinham a opção de se identificarem ou não. Foi comunicado a todos que as respostas individuais seriam totalmente confidenciais, a fim de trazer maior credibilidade ao estudo.

## Resultado da pesquisa

Tipo de deficiência

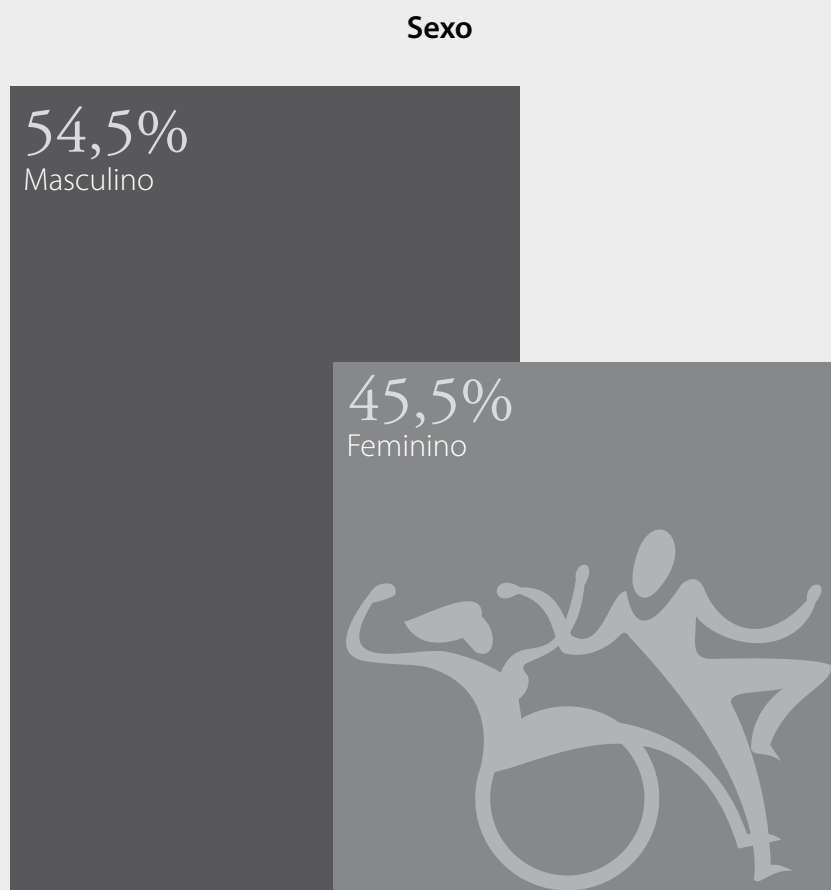




Em relação aos tipos de deficiência dos respondentes, observamos que a maior predominância foi a deficiência física (64,3%), seguida pela auditiva (23,4%), visual (10,7%), múltipla (1,0%) e intelectual (0,6%).

A proporção se assemelha com os dados da RAIS 2010 que informam que das 306.000 pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho 54,47% possuem alguma deficiência física, 22,49% auditiva, 5,79% visual, 5,10% intelectual, 1,26% múltipla e 10,90% reabilitados. Estas informações indicam claramente a preferência que o mercado possui atualmente por pessoas com deficiências físicas leves e, em segundo plano, auditivas leves. Para pessoas com deficiências visuais, intelectuais ou múltiplas a dificuldade de conseguir emprego ainda é muito grande, como mostram os dados. Sabemos que por falta de acessibilidade arquitetônica e tecnológica e por conta de barreiras culturais, existe uma maior dificuldade de se incluir pessoas com deficiências físicas e auditivas consideradas mais severas, como cadeirantes e surdos totais – principalmente aqueles com dificuldades para se comunicar.

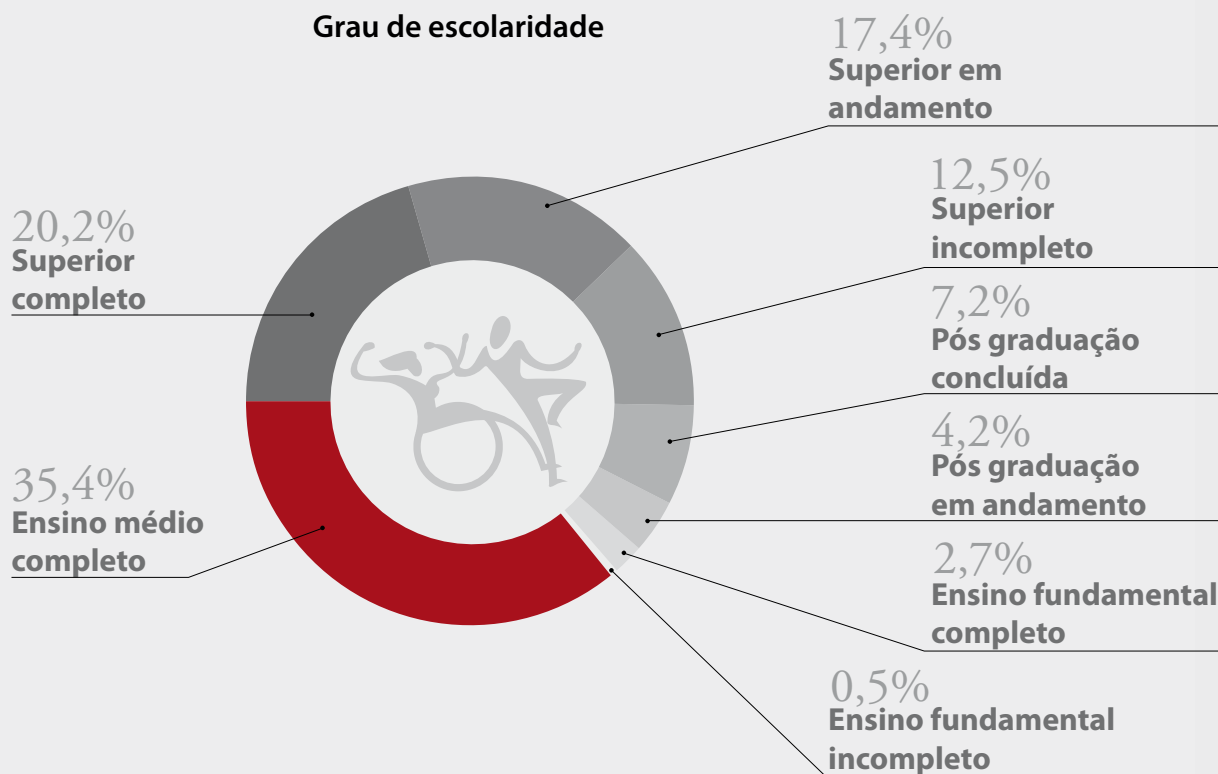
Aqui, vale ressaltar que a maior parte dos respondentes, como será observado mais abaixo, está empregada e que, portanto, teve maior facilidade ao acesso ao questionário.



Com relação ao gênero dos respondentes temos um equilíbrio bastante razoável, com 54,5% de homens e 45,5% de mulheres, embora os dados do Censo 2010 (IBGE) em relação a esse requisito seja que 48,69% da população é composta por homens e 51,04%, por mulheres. Já os dados da RAIS 2010 indicam uma discrepância grande quanto a gênero da população com deficiência empregada, na proporção de 65,42% de homens e 34,58% de mulheres.



## Grau de escolaridade



A escolaridade dos respondentes foi uma grata surpresa, já que o público pesquisado apresenta um grau de qualificação considerado elevado. A maior parcela das pessoas (35,4%) declarou que possui ensino médio completo. Porém 61,5% possuem grau de qualificação a partir de ensino superior incompleto chegando até pós-graduação concluída. Apenas 3,2% declararam possuir ensino fundamental incompleto ou completo.

Com base nestas informações supõe-se que os respondentes são pessoas instruídas com alto grau de acesso à informação e com acesso ao computador e internet, já que todo o questionário foi aplicado virtualmente. São pessoas que trazem opiniões valiosas sobre o panorama do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, o qual chamaremos a partir deste momento de mercado inclusivo.

Os dados deste gráfico auxiliam também na derrubada de um dos maiores mitos difundido por aqueles que trabalham na contramão da inclusão: "as pessoas com deficiência não são qualificadas".

Certamente que a grande parte da população com deficiência é pouco qualificada, assim como a grande parte da população brasileira. Entretanto, a afirmação anterior generaliza o grupo de pessoas com deficiência, incluindo-os em uma única categoria, a dos não qualificados. Além disso, esse axioma enseja uma situação que temos observado com frequência: a oferta aos profissionais com deficiência apenas de vagas da base da pirâmide organizacional.

Percebemos que desde o surgimento da Lei de Cotas, há 20 anos, as pessoas com deficiência passaram a investir mais em qualificação, ao perceberem que as portas do mercado de trabalho estavam se abrindo e que estava se formando um mercado inclusivo.

Este movimento é dinâmico e está em curso atualmente. Os dados anteriores demonstram isto.



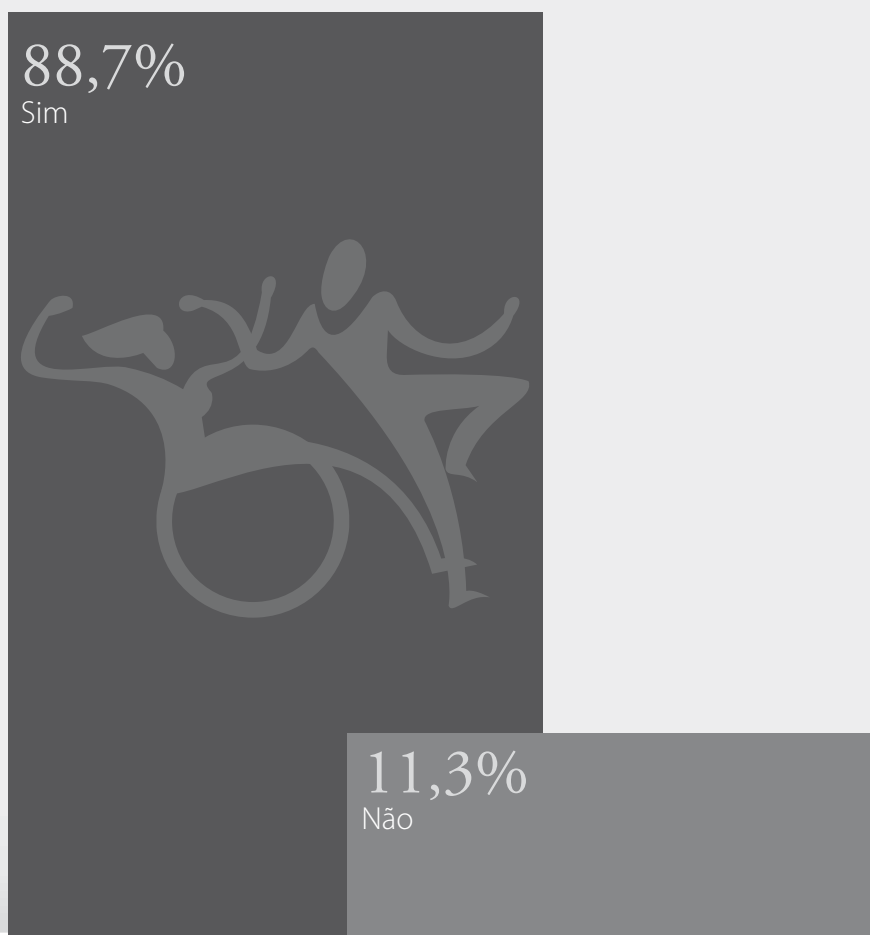
# Conhece a Lei de Cotas?

Apesar de a Lei de Cotas já existir há 20 anos e de ser amplamente difundida, optamos por testar o nível de conhecimento das pessoas com deficiência sobre ela.

Ao perguntarmos se elas conhecem a Lei de Cotas nos surpreendemos ao verificar que 11,3% dos respondentes declararam não conhecê-la. Se a Lei de Cotas ainda não é conhecida por todas as pessoas com deficiência, levantamos a hipótese de que outros direitos, menos divulgados, possuem ainda menor grau de conhecimento desta população.

Este quadro indica uma oportunidade de atuação do poder público que deve elaborar ações para que os direitos das pessoas com deficiência cheguem ao conhecimento delas, as principais interessadas.

## Conhece a Lei de Cotas (Lei 8.213/91) para pessoas com deficiência?





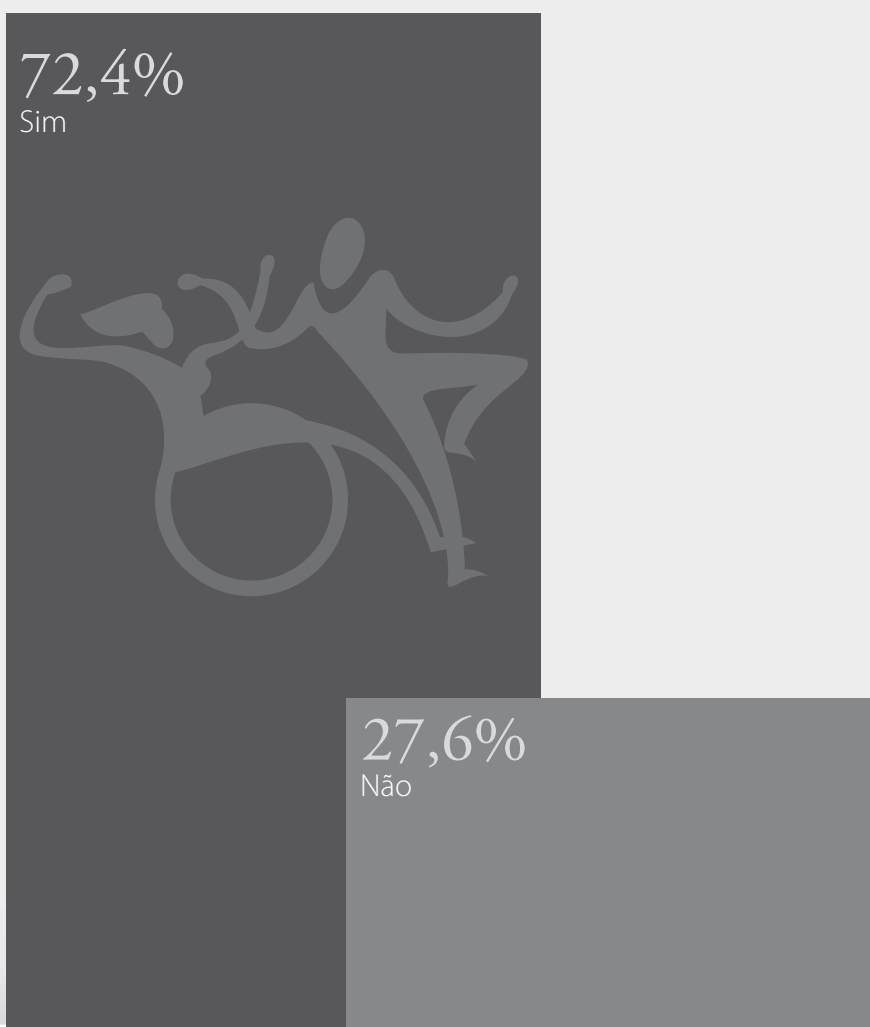
# Trabalha ou já trabalhou pela Lei de Cotas?

72,4% dos respondentes declararam que trabalham ou já trabalharam pela Lei de Cotas, dado este que atribui maior grau de confiabilidade à pesquisa.

Este é um aspecto importante, já que o objetivo deste estudo é identificar as percepções e expectativas das pessoas com deficiência sobre o mercado inclusivo.

Portanto o fato de grande parte dos entrevistados já terem vivenciado o trabalho pela ótica da Lei de Cotas permite-nos obter um retrato mais fiel sobre os gargalos, dificuldades e barreiras enfrentadas no cotidiano da inclusão.

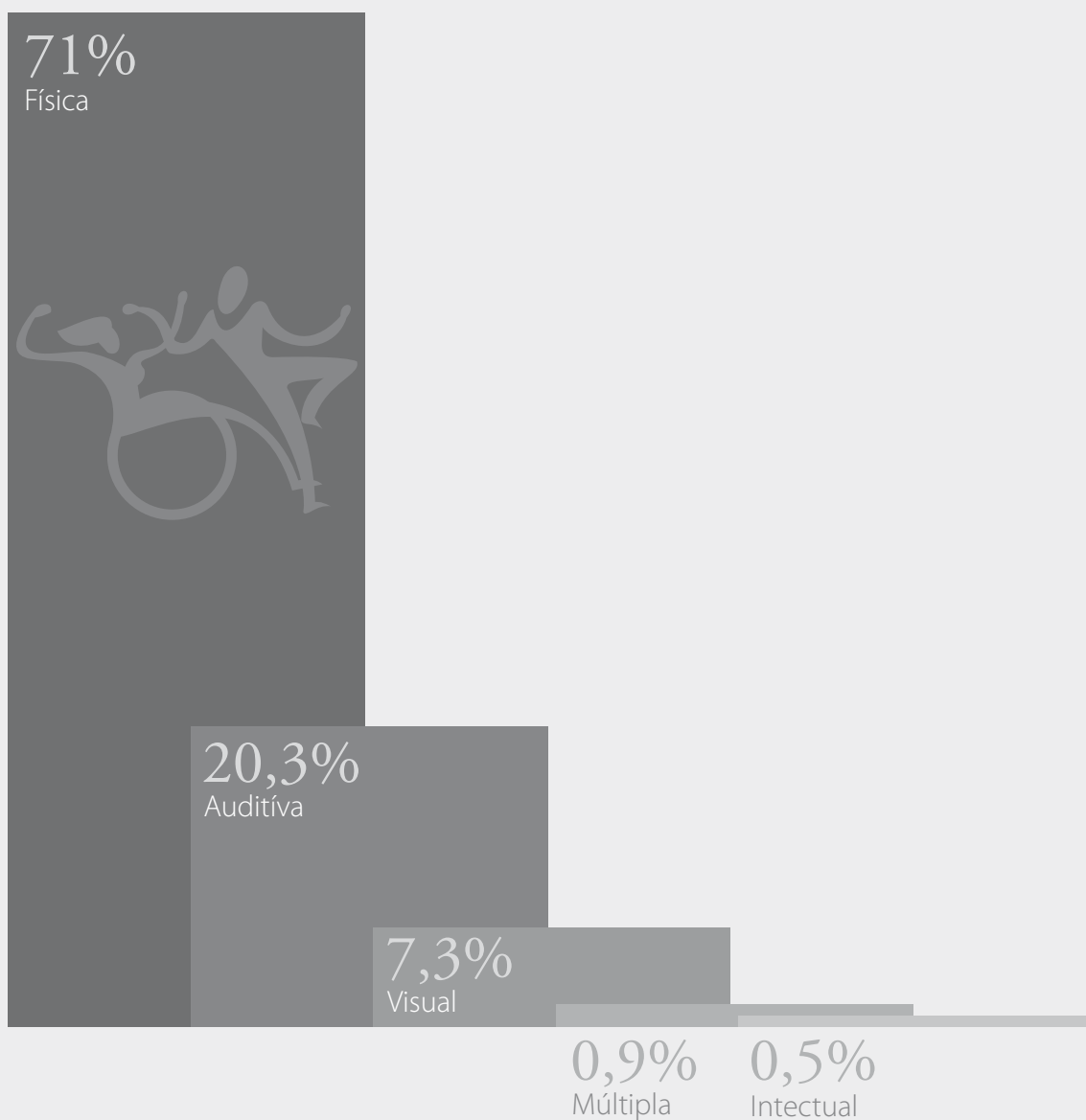
## Trabalha ou já trabalhou pela Lei de Cotas







## Tipo de deficiência



Observa-se que a maior parte dos respondentes que trabalham ou já trabalharam pela Lei de Cotas (71%) possui deficiência física, segundo a tendência apresentada pela RAIS (2010). Depois, temos a inclusão de profissionais com deficiência auditiva (20,3%), visual (7,3%), múltipla (0,9%) e intelectual (0,5%).

O elevado número de profissionais com deficiência física pode ser explicado por duas razões. A primeira delas é que muitas deficiências físicas requerem mínimas ou, às vezes, nenhuma adaptação nos postos de trabalho. Afora as deficiências mais severas, as leves não exigem grandes mudanças de mobiliário ou de tecnologia. A outra hipótese é que dentre as deficiências, a física é aquela que abarca a maior possibilidade de expressão. Ou seja, a deficiência física abrange muitas variações.

Em relação a também elevada porcentagem de profissionais com deficiência auditiva, podemos considerar o fato de que as tecnologias assistivas ou acessibilidade que esse tipo de deficiência requer são, na maior parte das vezes, pequenas.



A baixa contratação de pessoas com deficiência visual deve-se à necessidade imposta de consideração de tecnologias assistivas, sobretudo os softwares de leitura de texto. Muitas vezes, as empresas têm que alterar programas e servidores de TI para a instalação desses softwares, o que, infelizmente, acaba as desencorajando nessa contratação. Além disso, algumas funções e postos de trabalho não conseguem absorver pessoas cegas, por aquilo que o cargo exige.

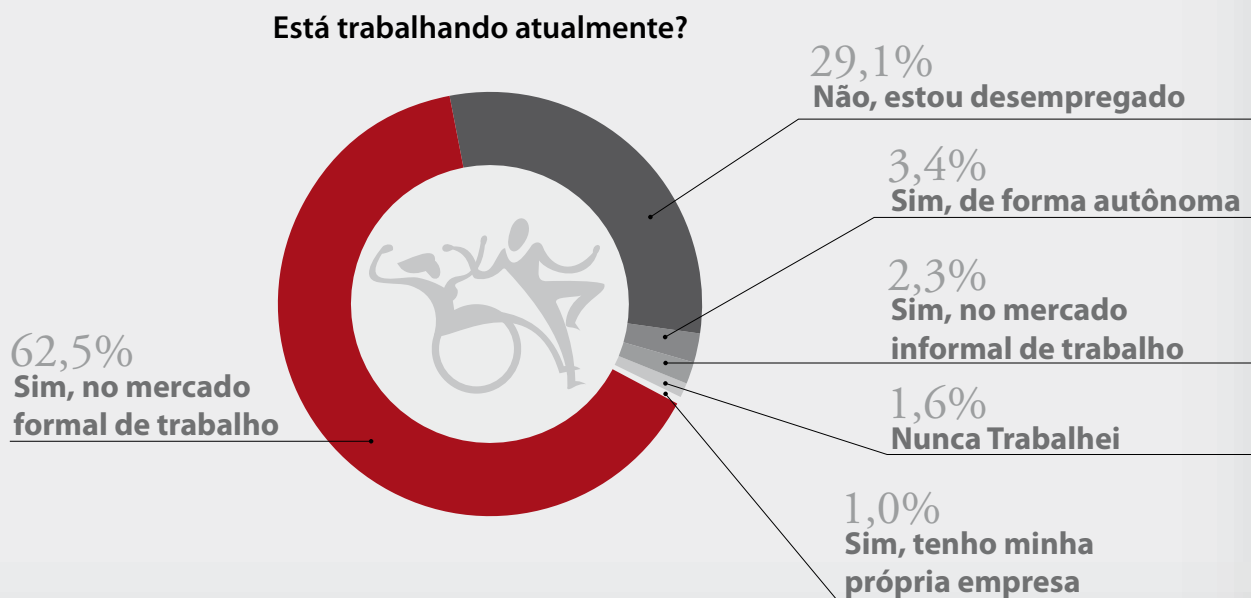
Por fim, temos o baixíssimo índice de contratação de pessoas com deficiência intelectual, que ainda é desafio, dado que não se trata apenas de munir os postos de trabalho com acessibilidade e tecnologia assistiva.

## Está trabalhando atualmente?

Outro fator positivo, que qualifica os respondentes, foi o fato de que a maioria (62,5%) declarou estar atuando no mercado formal de trabalho, ou seja, estão experimentando o mercado inclusivo e puderam nos trazer opiniões baseadas na realidade que enfrentam diariamente.

Surpreendemo-nos com o baixo número de empreendedores – apenas 1% declarou possuir uma empresa própria e 3,4% trabalham de forma autônoma. Talvez este seja um reflexo da Lei de Cotas que, ao propiciar um benefício de entrada no mercado de trabalho, acaba desencorajando o empreendedorismo.

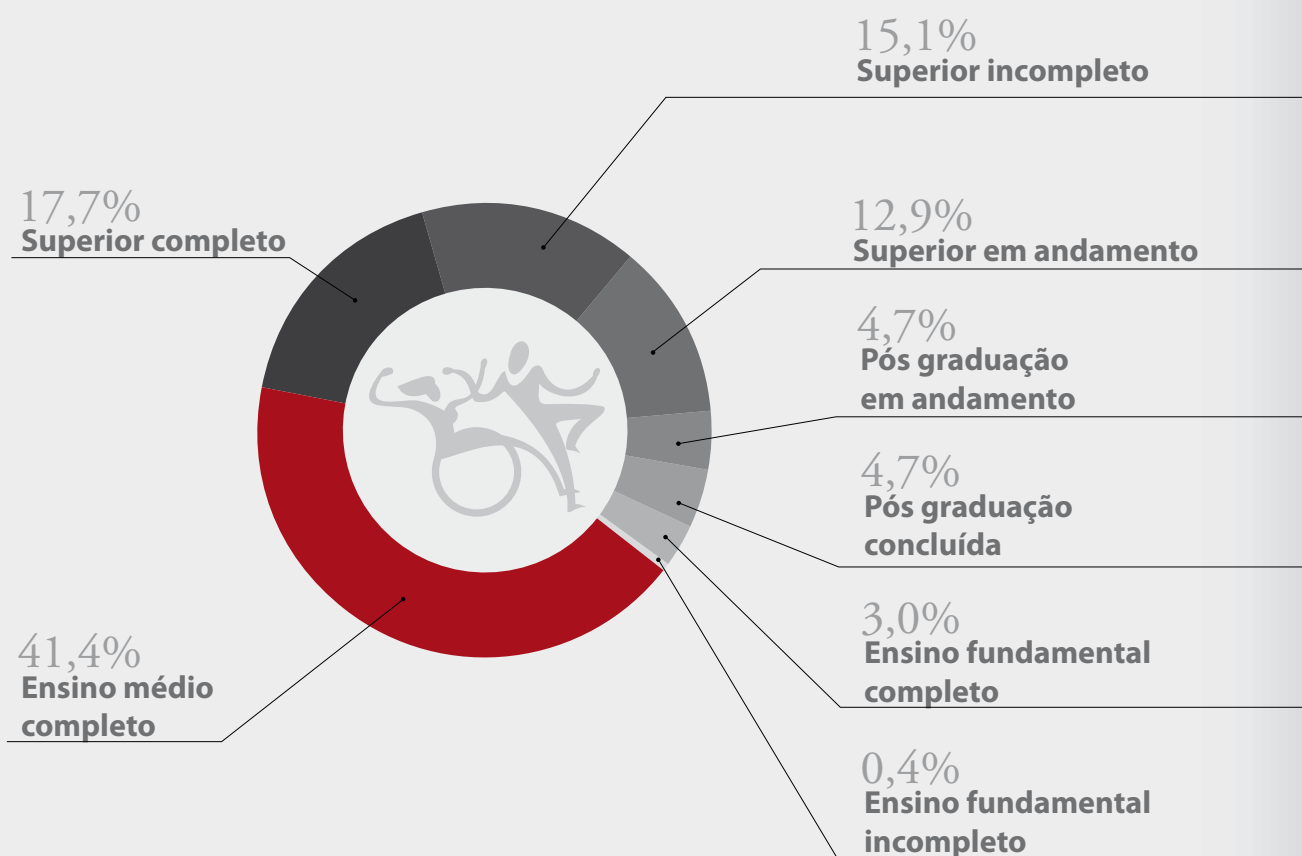
Também consideramos bastante baixo o percentual (2,3%) daqueles que disseram trabalhar no mercado informal de trabalho, o que é um bom sinal, pois demonstra que a Lei de Cotas tornou o mercado informal desinteressante para a pessoa com deficiência.





# Desemprego X escolaridade

Grau de escolaridade



Em relação ao desemprego quando analisado às luzes do grau de escolaridade, temos uma surpresa: o maior grau de educação não significa garantia de inclusão. Podemos associar essa realidade com o fato de que, no geral, as empresas ofertam às pessoas com deficiência vagas da base da pirâmide organizacional que absorvem profissionais com a qualificação mais baixa.



# Cargos e nível hierárquico

Aos que declararam estar empregados, pedimos informações sobre seus cargos: queríamos identificar os mais citados e a predominância do nível hierárquico.

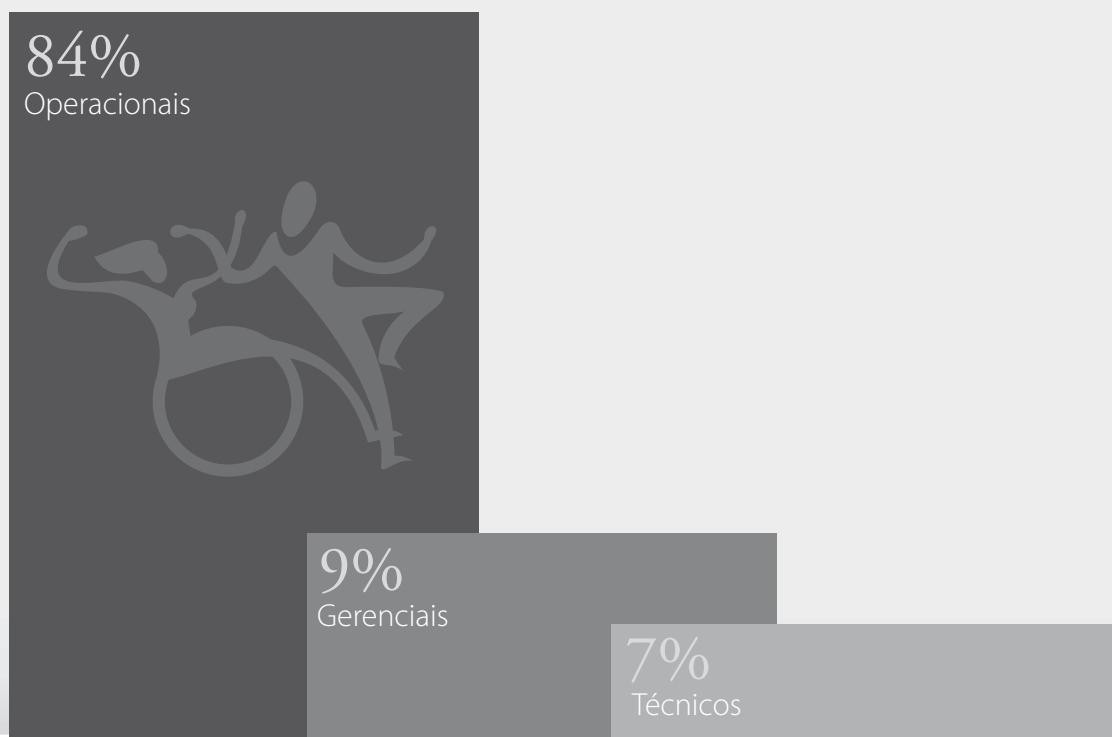
Como já era previsto a grande maioria (84%) encontra-se em posições operacionais, da base da pirâmide organizacional, sendo que o cargo mais citado – com grande vantagem sobre o segundo – foi o de assistente administrativo seguido por telefonista. São cargos de entrada, pouco atrativos, com baixo grau de responsabilidade e tomada de decisão.

Confirmamos aqui um dos principais problemas atuais do mercado inclusivo. Ainda hoje a discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está muito focada nos números, na quantidade de pessoas incluídas e no atendimento da cota por parte das empresas.

O poder público baliza a fiscalização no número de pessoas com deficiência empregadas e as empresas direcionam seus esforços em inclusão no preenchimento da cota legal.

O debate sobre a qualidade da inclusão ainda é muito tímido e este é um dos principais fatores que impedem um crescimento mais vigoroso do mercado inclusivo. Frequentemente ouvimos relatos de pessoas com deficiência qualificadas que não conseguem encontrar oportunidades compatíveis com o seu perfil, bem como pessoas que dizem não possuir possibilidades de crescer e prosperar dentro das organizações.

## Tipo de Cargos





# Tempo de permanência na empresa

Uma das grandes reclamações das empresas refere-se à disputa que o mercado vem travando acerca do recrutamento de pessoas com deficiência.

Esse assédio, dizem, acaba gerando uma rotatividade acima da média e dificulta o processo de inclusão, bem como o cumprimento da cota.

Contudo, a pesquisa apontou um quadro menos grave do que é alardeado quando o assunto é *turn over*.

Perguntamos sobre o tempo de permanência do último emprego e 49,4% dos respondentes disseram ter ficado ou estar entre o período de 2 a 5 anos ou mais, o que demonstra baixo nível de rotatividade, ainda mais em tempos de geração Y.

Realmente, por outro lado, identificamos um grande grupo (28,5%) que diz ter ficado no último emprego entre 1 a 12 meses, o que comprova que parte das pessoas com deficiência apresenta sim alto índice de rotatividade.

## No seu último emprego qual foi o tempo de permanência na empresa





# Como divulgar as oportunidades de emprego

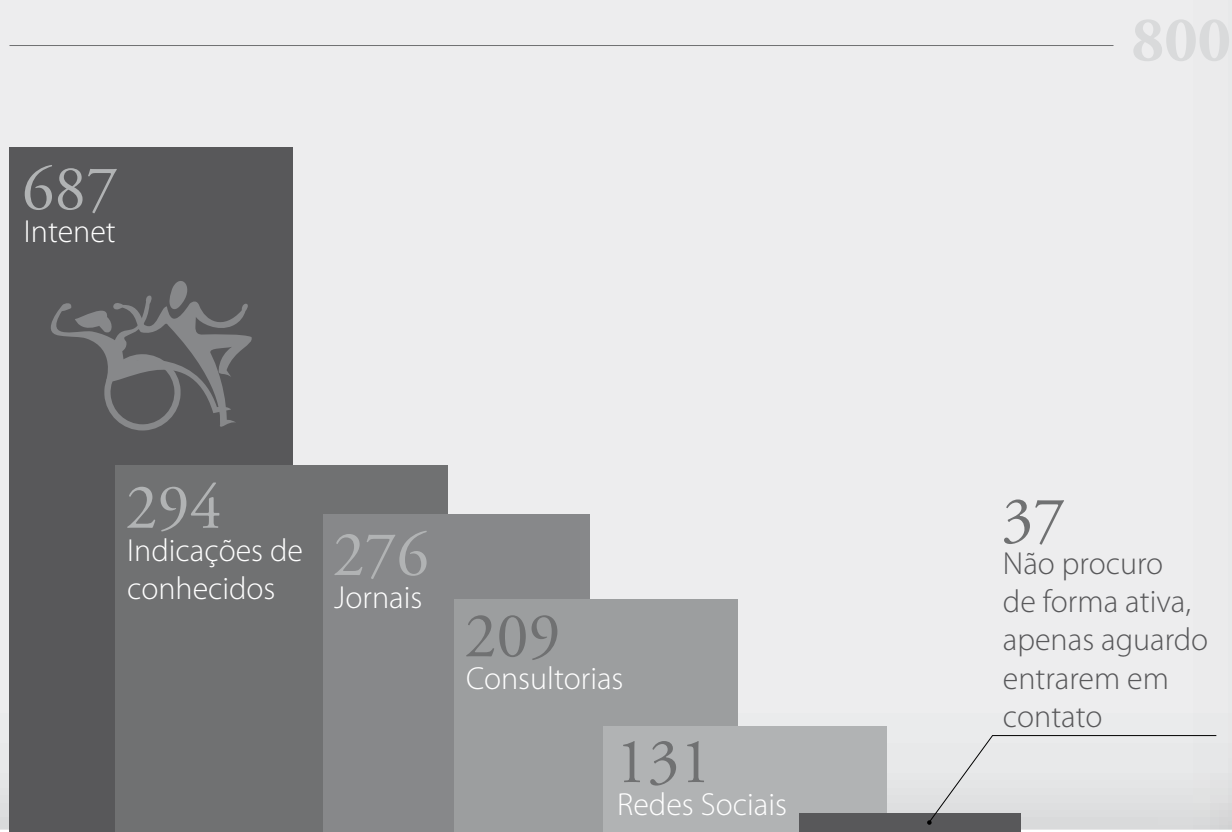
A fim de mapear a forma como as pessoas com deficiência buscam por emprego, pedimos para que elas apontassem os principais canais utilizados nesta procura.

A internet apareceu em primeiro lugar com 687 citações seguida por indicações de conhecidos (294) e jornais (276). Ainda, muitas pessoas (209) citaram buscar por vagas diretamente em consultorias.

Interessante que uma parte considerável (131 respostas) disse procurar empregos nas redes sociais, o que indica que as pessoas com deficiência estão alinhadas com as novas tecnologias.

Estes dados permitem às empresas traçar estratégias de divulgação de suas vagas. Importante salientar que esta questão permitia assinalar mais de uma opção, ou seja, para obter maior sucesso na captação de candidatos deve-se pensar em uma ação conjunta que contemple mais de um canal de divulgação.

## Aonde você costumava procura por oportunidades de emprego





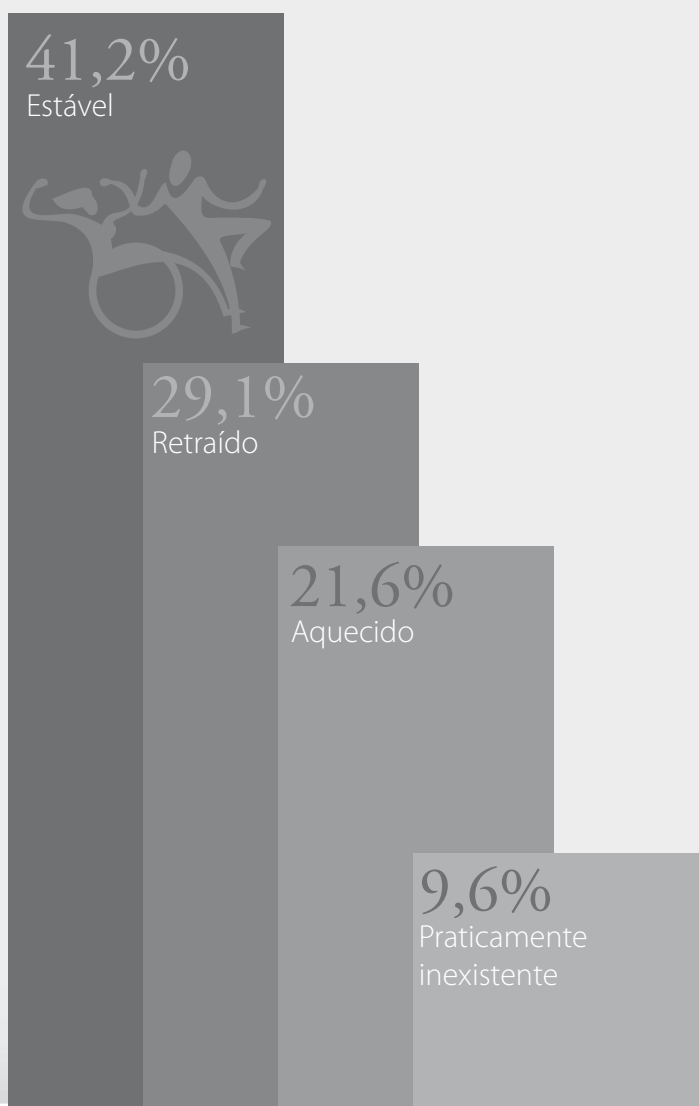
# Percepção sobre o mercado de trabalho

Fala-se muito que o mercado de trabalho para pessoas com deficiência está aquecido. Perguntamos exatamente sobre isto para as pessoas com deficiência e descobrimos que apenas 21,6% dos respondentes percebem o mercado inclusivo desta forma.

A maioria (41,2%) considera que o mercado encontra-se estável e 38,7% possuem a percepção de que o mercado inclusivo encontra-se retraído ou que é praticamente inexistente.

Estes dados preocupam, ainda quando confrontados com os números apontados pela RAIS, pois comprovam que além da quantidade de pessoas com deficiência contratadas ter diminuído sistematicamente nos últimos 2 anos, as próprias pessoas com deficiência sentem e percebem este movimento de retração na pele.

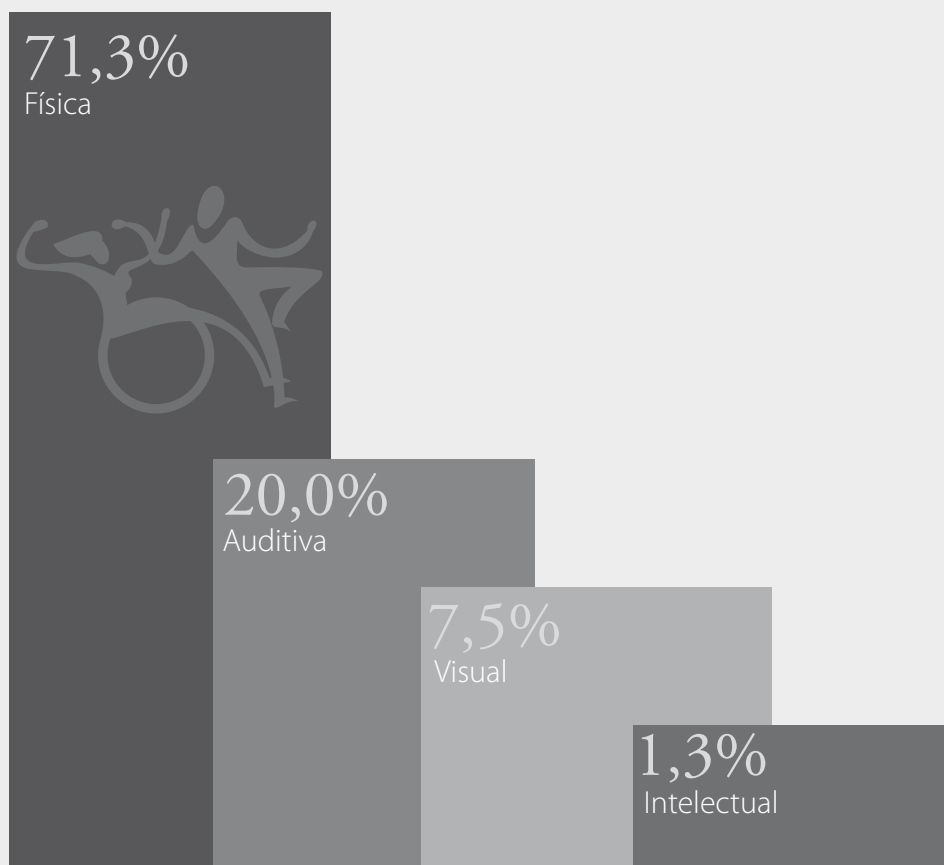
**Você considera que o mercado formal de trabalho para pessoas com deficiência está**





# Tipo de deficiência X Incidência de respostas de “mercado aquecido”

Tipo de deficiência

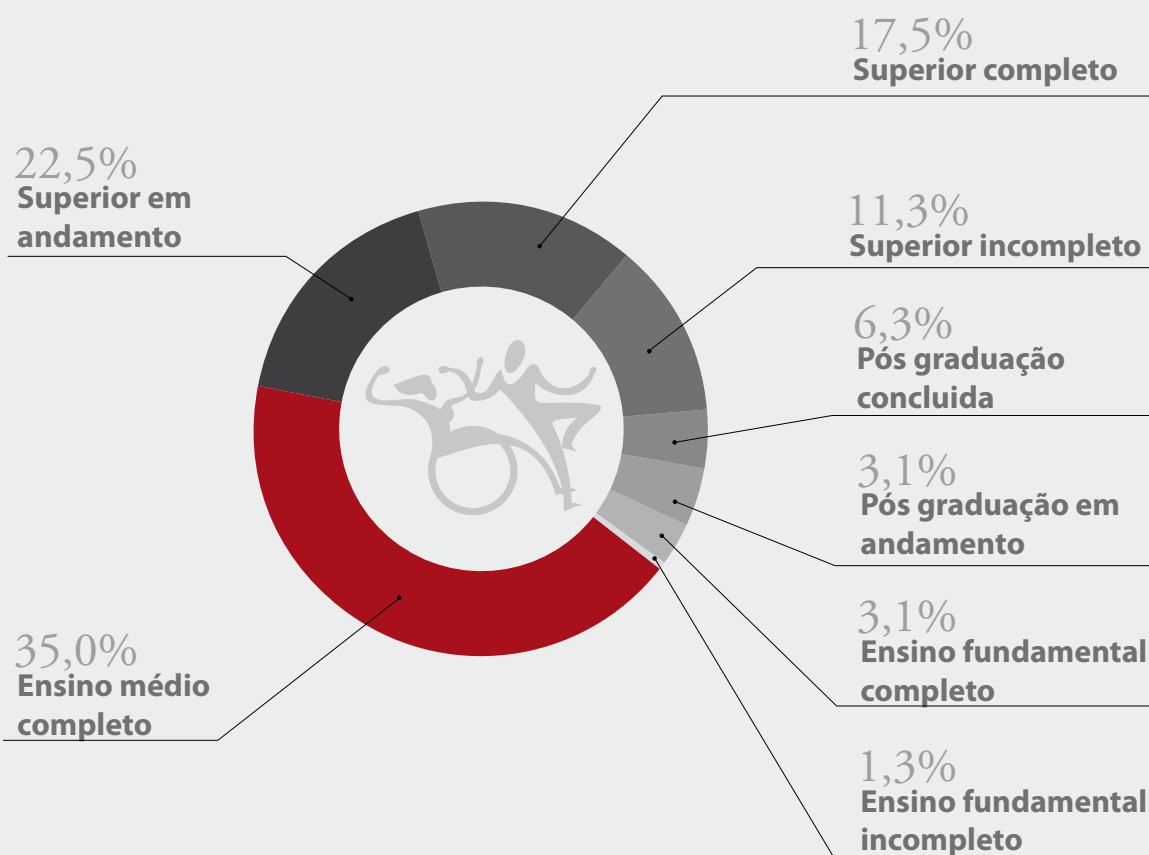


Das 21,6% de pessoas que afirmaram que o mercado está aquecido, a maior parte é de pessoas com deficiência física (71,3%). Desses mesmos 21,6%, observa-se que a grande maioria possui escolaridade igual ou superior ao ensino médio (95,6%), conforme mostra o gráfico abaixo:





## Grau de escolaridade



# Volume de oportunidades recebidas

Perguntamos às pessoas com deficiência sobre a média de oportunidades de emprego que recebem mensalmente com o objetivo de complementar a investigação sobre o nível de aquecimento do mercado inclusivo.

De acordo com as respostas podemos dizer que o nível de propostas recebidas é bastante alto, já que 44,8% das pessoas declararam receber, em média, entre 1 a 3 propostas por mês, 18,5% disseram que chegam a receber de 4 a 10 oportunidades de emprego mensalmente e, ainda, 6,9% responderam que recebem mais de 10 propostas mensais de

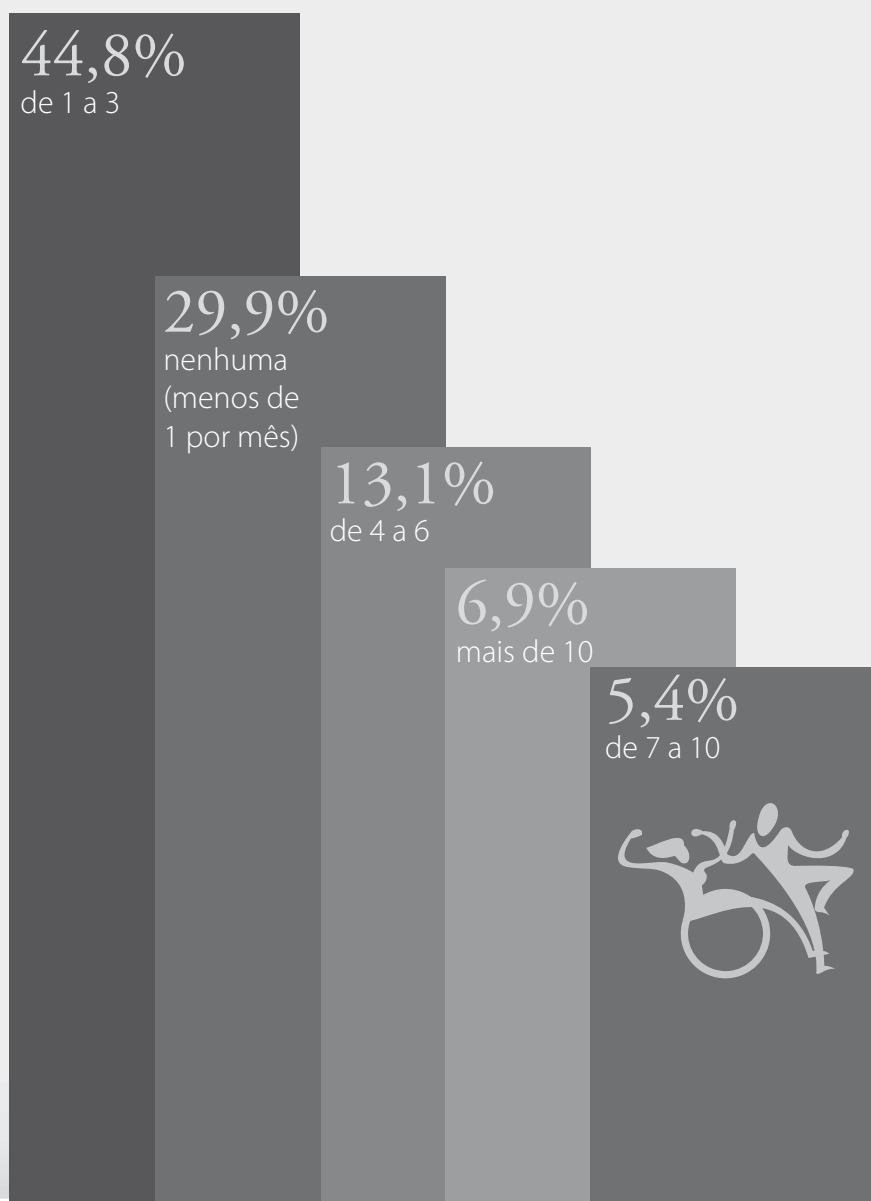


trabalho. Outros 29,9% disseram que recebem menos de 1 proposta de emprego por mês.

São dados impressionantes, que contrastam com os resultados da pergunta anterior, já que 72,4% dos respondentes não concordam que o mercado de trabalho formal está aquecido para pessoas com deficiência.

Ao analisarmos as próximas questões veremos que a quantidade de propostas de trabalho recebidas não está diretamente ligada à percepção de que o mercado está aquecido simplesmente porque as oportunidades, apesar de abundantes, são muito ruins, muitas vezes bem aquém do perfil dos profissionais que as recebem.

### Em um período de 1 mês, quantas oportunidades de emprego você chega a receber em média





# Percepção sobre as oportunidades recebidas

Como os resultados anteriores demonstraram grande parte dos respondentes não considera que o mercado de trabalho formal esteja aquecido para as pessoas com deficiência. Por outro lado verificamos que a quantidade de propostas de emprego recebidas é alta, o que pode parecer uma informação contraditória em uma primeira impressão.

Investigando esta questão mais profundamente perguntamos às pessoas com deficiência sobre a qualidade das propostas de trabalho que recebem em comparação com seus perfis profissionais.

Verificamos então o motivo desta aparente contradição ao constatar que apenas 5,5% consideram, no geral, como ótimas as oportunidades recebidas em comparação com seu perfil profissional. Outras 29,2% classificaram as oportunidades de trabalho como boas, adequadas ao perfil profissional, mas 46% disseram que as propostas recebidas são regulares e outros 19,3% que as oportunidades oferecidas são ruins, totalmente inadequadas ao perfil profissional.

Ou seja, 65,3% dos respondentes disseram que recebem oportunidades de baixa qualidade, o que justifica uma percepção ruim sobre o mercado inclusivo, a despeito da quantidade de ofertas de trabalho recebida.

A baixa qualidade das vagas que são ofertadas às pessoas com deficiência fica bastante evidente nesta questão. Muitos profissionais com deficiência se veem em uma situação delicada já que precisam, em muitos casos, abrir mão de sua pretensão salarial, cargo ou área de atuação pretendida, entre outros aspectos para se empregar.

Quem não está disposto a flexibilizar estas questões acaba encontrando enormes dificuldades para se empregar e isto contribui decisivamente na redução de trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho.



Você considera, no geral, que as oportunidades de emprego que você recebe são



## Média salarial pretendida

Perguntamos às pessoas com deficiência sobre a pretensão salarial. Esta informação é valiosa para as empresas definirem as vagas que serão ofertadas e traçar estratégias de remuneração e atração.

A maioria dos respondentes (34,7%) declarou que pretende receber de R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00.

Em seguida 26,9% disseram que pretendem ganhar entre R\$ 1.501,00 e R\$ 2.500,00 e 14,7% buscam remuneração entre R\$ 2.501,00 e R\$ 4.500,00.

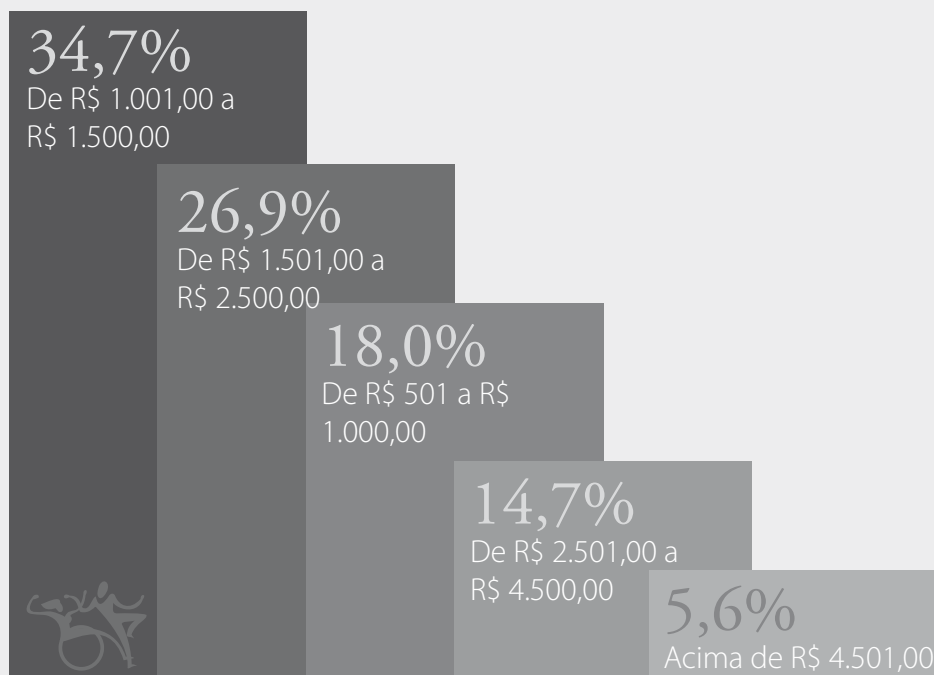
Apenas 5,6% possuem pretensão acima de R\$ 4.501,00 e 18% declararam querer ganhar entre R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00.

Importante frisar, com relação à qualidade das vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência, que grande parte delas é de vagas operacionais, da base da pirâmide organizacional, que oferecem salários abaixo de R\$ 1.000,00. Nestes casos, de acordo com



os resultados desta pesquisa, as vagas seriam atrativas para apenas 18% das pessoas com deficiência, considerando apenas a questão salarial. Outros filtros como cargo, área de atuação, localidade e tipo de deficiência, por exemplo, limitam mais ainda a quantidade de candidatos interessados na vaga, o que explica a grande dificuldade que as empresas encontram para preencher vagas deste perfil.

### Qual é a média salarial pretendida



## As oportunidades mais atrativas

Ao perguntarmos às pessoas com deficiência sobre quais fatores as atraem em uma oportunidade de emprego nos surpreendemos com os resultados.

Prevíamos que o item "salário" apareceria em primeiro lugar nas citações com grande folga. Entretanto, o tópico mais citado foi pacote de "benefícios/plano de carreira" com 457 referências, demonstrando que há uma preocupação dos profissionais com deficiência com o médio e longo prazo.



O salário está relacionado com uma perspectiva mais imediata, de curto prazo e, conforme demonstrou a pesquisa, também é bastante importante na composição de uma oportunidade atraente para as pessoas com deficiência, atingindo a segunda colocação com 427 citações.

Isto sinaliza que a pessoa com deficiência pode se sentir mais atraída para uma vaga que, em comparação a outra, ofereça um salário menor, mas que em compensação tenha um pacote de benefícios melhor e um plano de carreira que possibilite uma perspectiva de crescimento na empresa.

Em terceiro lugar, com 339 citações, resultou o item “ambiente de trabalho”, com colaboradores sensibilizados e informados sobre pessoas com deficiência. O ambiente de trabalho representa o lado cultural da empresa, o relacionamento interpessoal entre o profissional com deficiência e seus colegas de trabalho e gestores.

Importante notar que a questão cultural possui grau de importância bastante maior do que a acessibilidade do local de trabalho que foi citada 204 vezes entre os três itens mais importantes em relação à atratividade de uma oportunidade de trabalho.

Quase empatados na zona intermediária do gráfico aparecem os itens “localização”, “área de atuação” e “programa de inclusão estruturado”. Por último, aparecem “remuneração variável” e “nome/tamanho da empresa”.

Resumindo, a oportunidade ideal, considerando os três principais elementos apontados, é aquela que oferece a melhor combinação entre pacote de benefícios e plano de carreira, salário e ambiente de trabalho.

Daí uma valiosa orientação para as empresas que pretendem atrair os melhores talentos com deficiência e se destacar nesta competição pelos melhores profissionais. Como demonstram os resultados é importante investir em sensibilização, informação e treinamento da alta liderança, dos gestores e dos colaboradores da empresa, não apenas para buscar um ambiente melhor de trabalho – harmônico, respeitoso e diverso -, mas também para que o RH consiga negociar com a alta liderança e gestores da empresa a disponibilização de vagas melhores às pessoas com deficiência.



## Liste os itens mais importantes que te atraem em uma oportunidade de emprego

500

457

Pacote de benefícios e plano de carreira

427

Salário



339

Ambiente de trabalho

266

Localização

264

Área de atuação

259

Programa de Inclusão estruturado

204

Acessibilidade

112

Remuneração variável

107

Nome e tamanho da empresa



# Declínio do processo seletivo

O recrutamento e a seleção de profissionais com deficiência apresentam um problema crônico que é o alto índice de desistência dos candidatos dos processos seletivos. É comum, infelizmente, determinado candidato não comparecer a entrevistas agendadas e confirmadas com ele próprio.

De olho neste comportamento, pedimos às pessoas com deficiência para apontarem os três principais fatores que as levam a declinar de determinado processo seletivo.

Em primeiro lugar, com 411 citações (20% do total), foi relacionada a falta de transparência no processo seletivo. Alguns profissionais de RH querem conhecer diversos profissionais com deficiência sem possuir uma vaga aberta, por exemplo, no intuito de chamá-lo eventualmente no caso de aparecer uma vaga adequada a determinado perfil.

Nestes casos, o candidato sente que não há um compromisso firme da empresa em contratá-lo, pelo menos não naquele momento, e acaba desistindo de comparecer à entrevista mesmo que tenha confirmado sua presença.

Outras vezes, a empresa recruta os profissionais com determinada proposta e na primeira entrevista oferece uma oportunidade pior em determinado ponto como salário, cargo ou turno, por exemplo. Na segunda entrevista o candidato não aparece.

Em segundo lugar, quase empatado na quantidade de citações, está a demora do feedback (retorno da aprovação). Diferente de um processo com muitas fases – que teve apenas 135 referências – a demora do retorno da empresa após determinada etapa leva muitos candidatos a simplesmente desistirem do processo. Portanto, processos mais ágeis e dinâmicos com candidatos que chegam a ser bastante assediados, como é o caso dos profissionais com deficiência, possuem maiores chances de sucesso e menor índice de desistência.

Em terceiro lugar, aparecem as oportunidades melhores. É normal um candidato com deficiência participar de mais de um processo seletivo simultaneamente. Daí, mais uma vez, a importância de realizar o processo o mais rápido possível para não correr o risco de perder um bom candidato para o mercado.

Em seguida, bastante citado também, está o item características do cargo. Muitas pessoas acabam aceitando participar de um processo que não atende suas expectativas, seja em relação ao tipo de função, carga horária, salário, localidade, entre outros aspectos e acabam por desistir do processo no meio.

Importante notar que a acessibilidade do local não é muito determinante para o declínio



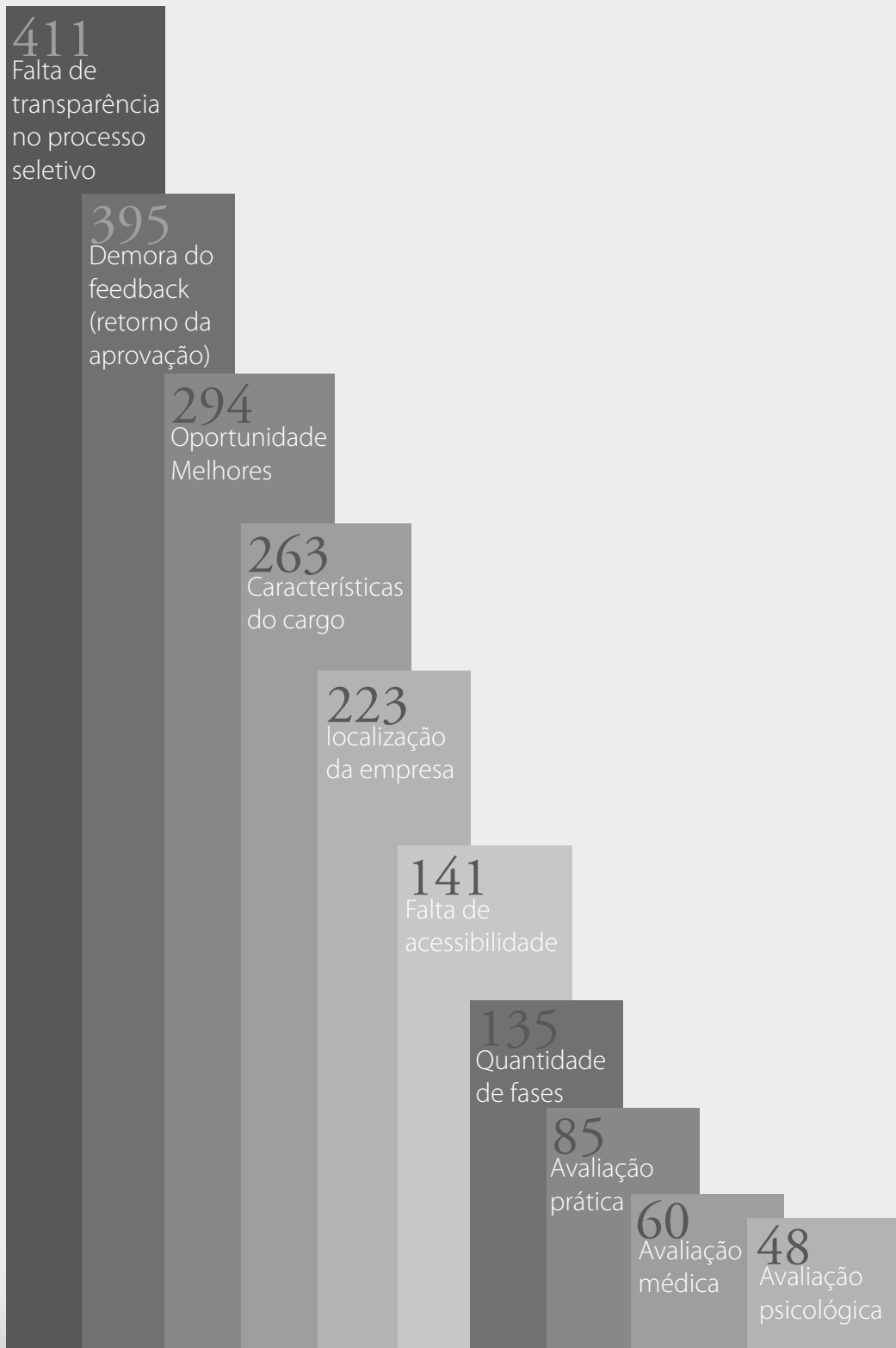


de um processo – aparece em sexto lugar de 10 – assim como não é um dos fatores mais atrativos de uma oportunidade de emprego.

Por último, estão as avaliações prática, médica e psicológica. Possivelmente, as pessoas com deficiência já estejam acostumadas à dinâmica dos processos seletivos e não se intimidam com a bateria de testes das seleções.

### Quais são os três principais fatores que levam você a declinar de um processo seletivo?

500





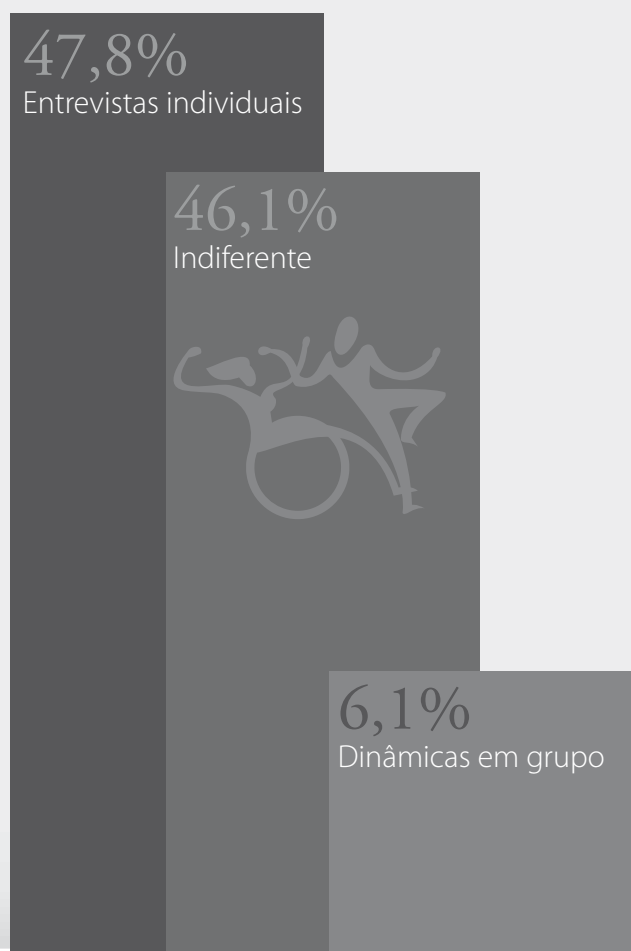
# Formato de seleção preferido

Perguntamos às pessoas com deficiência sobre o formato de seleção preferido a fim de orientar os profissionais de RH.

A maioria (47,8%) disse preferir as entrevistas individuais e apenas 6,1% optou pela dinâmica de grupo. Os outros 46,1% disseram ser indiferentes quanto ao formato.

Se for possível ao profissional de RH escolher o formato de seleção é melhor optar pela entrevista individual, que atende à preferência de quase todos e que permite ao candidato expor suas qualidades e capacidades profissionais.

## Qual formato de seleção é de sua preferência





# Percepção sobre os profissionais de RH e gestores

Normalmente, o processo seletivo compreende, entre outras etapas, uma entrevista ou dinâmica com o RH e outra entrevista com o gestor, o profissional que irá coordenar o trabalho do futuro candidato.

Este contato entre o candidato e os profissionais da empresa envolvidos na seleção é muito importante. Afinal, são eles os responsáveis por passar a primeira impressão da empresa aos pretensos profissionais.

Após a entrada do profissional com deficiência na empresa, o papel do gestor se torna fundamental. Afinal, é ele que convive diariamente com o funcionário, sendo responsável por gerenciá-lo e inseri-lo na equipe. A função do RH continua também importante, funcionando como suporte ao funcionário com deficiência e ao gestor.

Desta forma, perguntamos às pessoas com deficiência sobre a percepção que possuem destes profissionais. Se elas acham que eles estão preparados para entrevistar e lidar com elas no ambiente de trabalho.

Impressionou o fato de que 94,4% dos respondentes disseram que os profissionais de RH, bem como os gestores, necessitam se informar e conscientizar sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

São pessoas que estão vivenciando o mercado de trabalho, participando de processos seletivos e trabalhando em grandes empresas.

Sabemos da existência das barreiras culturais no processo de inclusão. Isto não é novidade. Mas o resultado chega a surpreender pela quase unanimidade.

Um bom ambiente de trabalho, como demonstramos anteriormente, é o terceiro fator apontado pelas pessoas com deficiência como mais atrativo em uma oportunidade de trabalho. Só perde para pacote de benefícios/plano de carreira e salário.

É preciso prover informações aos colaboradores da empresa sobre o tema da inclusão e treinar constantemente os gestores para que possam gerenciar a diversidade de forma a oferecer igualdade de oportunidades.

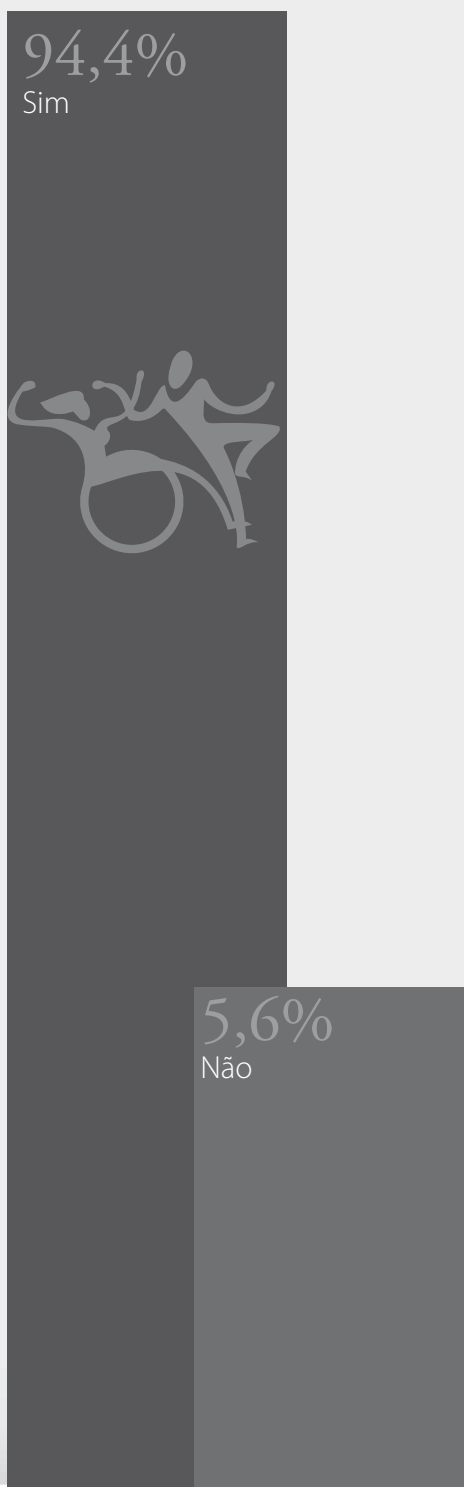
Não basta apenas oferecer um treinamento e uma cartilha. Além disto, é imprescindível acompanhar o relacionamento cotidiano e realizar encontros para orientação e discussão de casos. A inclusão dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho ainda é



muito recente. Estamos todos em processo de aprendizado, inclusive as próprias pessoas com deficiência.

É importante também oferecer treinamento aos colaboradores com deficiência que apresentam, em determinados casos, desvios de conduta de ordem comportamental, típicos de quem está iniciando a carreira profissional. O processo deve ser bidirecional e a empresa deve dar suporte, oferecendo informação, treinamento e acompanhamento.

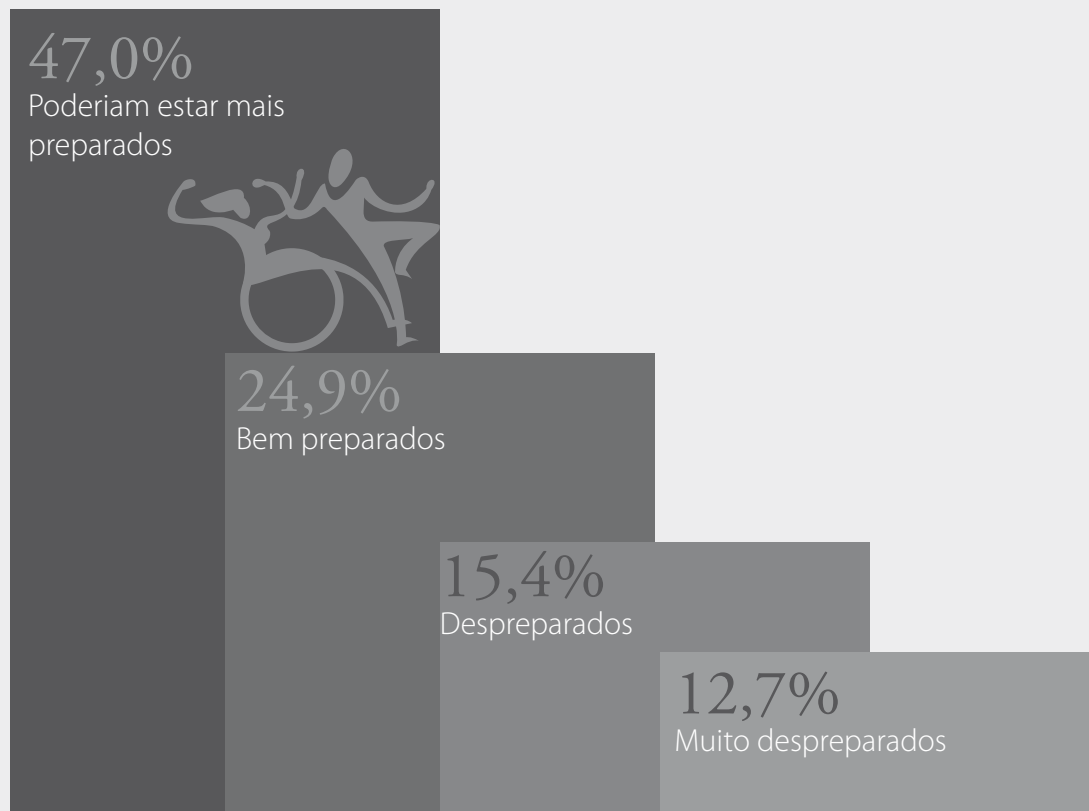
**Você considera que os profissionais de RH e gestores necessitam se informar/conscientizar sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**





# RH, gestores e os profissionais com deficiência

Nas entrevistas com os profissionais de RH  
você considera, no geral, que eles estão



De acordo com os entrevistados, podemos observar que tanto a equipe de RH, quanto os gestores, poderiam estar mais bem preparados para entrevistar profissionais com deficiência. Infelizmente, ao longo de nossas vidas, tivemos pouca oportunidade em nos relacionarmos cotidianamente com pessoas com deficiência e esse déficit culminou em uma série de mitos em relação a essa parcela da população. Isso se revelou na pesquisa, uma vez que grande parte dos entrevistados afirmaram que os profissionais envolvidos no processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência não têm o preparo necessário em relação à deficiência e questões correlatas.

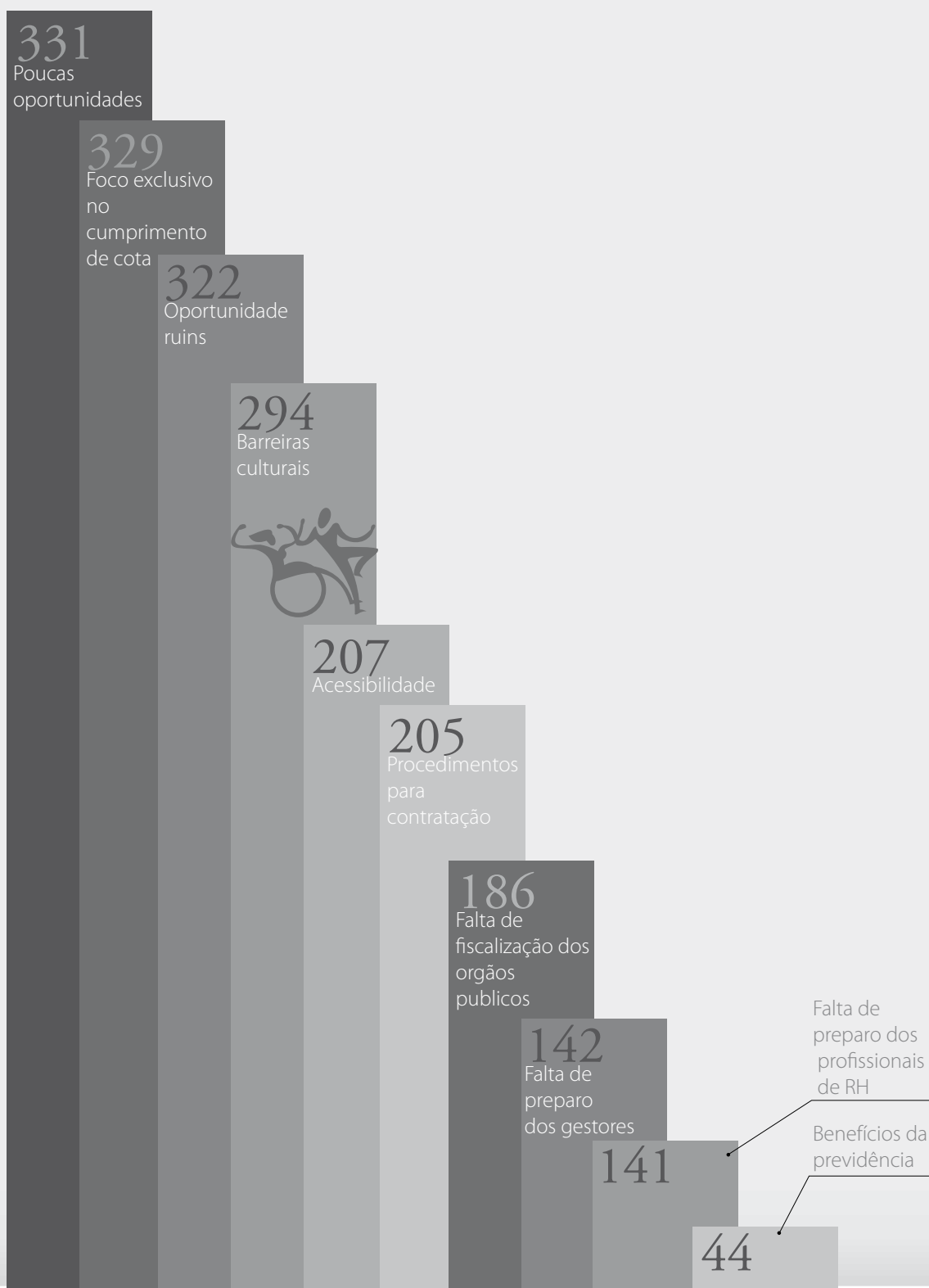


# As principais barreiras para a inclusão

Quais são as três principais barreiras que você considera impeditivas para a inclusão de pessoas com deficiência

350

Expectativas e percepções do mercado de trabalho





Como podemos observar, os três principais fatores impeditivos à inclusão citados foram: (1) poucas oportunidades, (2) foco exclusivo no cumprimento de cota e (3) oportunidades ruins. Importante observar que as três questões estão interligadas, já que o foco no preenchimento da cota, em detrimento da inclusão, gera como consequência direta escassez de boas oportunidades para pessoas com deficiência. Nossa hipótese é aquela segundo a qual as empresas, de um modo geral, não vêem a contratação desse público como uma oportunidade em diversificar a sua mão de obra, mas sim tão-somente como o cumprimento da legislação. Ainda persiste o estigma de que a pessoa com deficiência é um profissional desqualificado e pouco produtivo e os benefícios de uma empresa mais diversificada são pouco percebidos.

Logo em seguida aparecem as barreiras culturais, consequências de um país que pouco se importou com a inclusão das minorias durante séculos de sua história.

Podemos dizer, ainda seguindo a mesma linha de raciocínio, que as vagas oferecidas às pessoas com deficiência, são as menos nobres, ou seja, aquelas que compõem a base da pirâmide organizacional, mesmo às destinadas aos profissionais com deficiência com uma qualificação mais elevada, justamente pelo aspecto cultural.

Enquanto não houver o entendimento comum de que a pessoa com deficiência é um profissional como qualquer outro, que cada indivíduo é único e que não devemos generalizar um grupo baseados em uma única característica – possuir uma deficiência – o processo de inclusão esbarará em pré-conceitos culturais e dificilmente avançará.

## Conclusão

A pesquisa “Pessoas com Deficiência: expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho” traz uma perspectiva realista do processo de inclusão no mercado de trabalho formal sob o ponto de vista das próprias pessoas com deficiência: “nada sobre nós sem nós”. Este retrato é importante para balizar as discussões sobre o aprimoramento das políticas públicas e orientar as empresas em suas ações inclusivas.

Como pudemos observar nos resultados da pesquisa, o processo de inclusão apresenta uma série de barreiras, percebidas pelas pessoas com deficiência, que impedem uma progressão mais vigorosa na quantidade de profissionais incluídos, mas principalmente na qualidade desta inclusão.

A questão cultural foi apontada como o principal fator impeditivo da inclusão. Situações como o despreparo dos profissionais de RH e gestores, a necessidade de informações sobre inclusão, o foco das empresas no cumprimento de cota, as oportunidades ruins, entre outros aspectos, possuem relação direta com a cultura que predomina em nossa



sociedade. Afinal, as empresas são constituídas por indivíduos que, em grande parte, não conviveram com pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas, bem como o processo de inclusão, são recentes, o que explica em grande parte os problemas culturais enfrentados atualmente. Há 50 anos, por exemplo, não imaginávamos que as mulheres ocupariam o lugar de destaque que ocupam atualmente no mercado de trabalho. Sem dúvida, ainda há muito que melhorar para as mulheres, mas como grupo social, estão muito à frente das pessoas com deficiência.

Entre os diversos pontos colocados, detectamos que o principal obstáculo é a qualidade da inclusão. No geral, as vagas ofertadas às pessoas com deficiência são ruins, pouco atrativas e os processos de contratação são morosos. Pessoas bem qualificadas, por exemplo, possuem dificuldade em encontrar vagas inclusivas para o seu perfil e não conseguem competir em igualdade de condições, já que são preteridas por profissionais sem deficiência.

Outra questão importante é que a inclusão atinge uma parcela muito pequena da população com deficiência. As empresas concentram seus esforços na contratação de pessoas com deficiência física leve e, em menor volume, pessoas com deficiência auditiva leve, pois não exigem grandes adaptações no ambiente de trabalho e, principalmente, não exigem dos demais colaboradores mudanças comportamentais significativas.

Esta concentração em uma pequena parte do grupo que deveria ser beneficiado pela Lei de Cotas gera uma sensação de mercado aquecido. Enquanto a maior parte das pessoas com deficiência enfrenta as agruras da exclusão outros poucos chegam a receber mais de 10 propostas de trabalho por mês e trocam de emprego como quem troca de roupa.

A Lei de Cotas, apesar de muito importante, por si só não está tendo o fôlego necessário para fazer com que o processo de inclusão avance. Parece que seus efeitos chegaram a um limite que oscila entre 300.000 pessoas incluídas, com qualidade questionável.

É preciso criar instrumentos que possibilitem um salto qualitativo no processo de inclusão, ou mercado inclusivo, que propicie maior quantidade de pessoas incluídas, melhores oportunidades e ambiente de trabalho, além de maior diversidade dos tipos de deficiência incluídos.

Se antes as pessoas com deficiência eram discriminadas, hoje podemos dizer que elas já são toleradas. Entretanto, se faz necessário um grande esforço no âmbito cultural, com ações que ajudem a desmistificar uma série de pré-conceitos que estão colados na imagem da pessoa com deficiência, para que de fato elas deixem de ser toleradas e passem a ser incluídas. E que, além de tudo, as empresas passem a vislumbrar a inclusão como uma oportunidade de diversificação de mão de obra e não apenas como uma obrigação legal.





# Créditos

**Pesquisa:** iSocial Consultoria

**Direção de Arte e Projeto Gráfico:** Vitor N.Oliveira



**i.social**

Soluções em Inclusão Social