

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EMPREGADAS NO NORDESTE GOIANO:

Uma análise dos vínculos ativos no ano de 2021.

Daniely Diniz Berça

Graduanda em Administração
IF Goiano - campus Posse
daniely.diniz@hotmail.com

Daniel Neto Francisco

Mestre em Desenvolvimento
Territorial e Políticas Públicas
daniel.neto@ifgoiano.edu.br

Resumo: O presente trabalho, mediante análise do painel de informações da RAIS, divulgação ano-base 2021, busca averiguar o perfil das pessoas com deficiência (PcDs) inseridas no mercado de trabalho da região do Nordeste Goiano, visando identificar em quais municípios as PcDs se encontram ocupadas em maior número e possíveis diferenças ocupacionais. As PcDs muitas vezes são excluídas pela associação errônea que a sociedade tende a fazer entre a deficiência e a incapacidade em exercer determinada função dentro das organizações, fato esse que, motivou a criação de leis para proteger os direitos das PcDs. As leis, no entanto, muitas vezes são falhas, sendo necessária a atuação do governo como fiscalizador para garantir que esses direitos sejam exercidos. Metodologicamente a pesquisa se desenvolveu como abordagem qualitativa de caráter exploratório, tendo como procedimento técnico a metodologia de estudo de caso. Através dos resultados encontrados, observa-se que oito municípios da região não possuem nenhuma PcD no mercado de trabalho; sete municípios possuem uma PcD no mercado de trabalho; e cinco municípios possuem duas ou mais PcDs inseridas no mercado de trabalho formal. Conclui-se que novas políticas de empregabilidade se fazem necessárias; além da importância de se estabelecer políticas organizacionais baseadas na inclusão e na promoção econômica dos PcDs.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, nordeste goiano, mercado de trabalho.

Abstract: The present work, through analysis of the RAIS information panel, disclosure base year 2021, seeks to ascertain the profile of people with disabilities (PwDs) inserted in the labor market of the Northeast region of Goiás, aiming to identify in which municipalities the PwDs are found occupied in greater numbers and possible occupational differences. PwD are often excluded due to the erroneous association that society tends to make between disability and the inability to perform a certain function within organizations, a fact that motivated the creation of laws to protect the rights of PwD. The laws, however, are often flawed, requiring the government to act as a supervisor to ensure that these rights are exercised. Methodologically, the research was developed as a qualitative approach of an exploratory nature, using the case study methodology as a technical procedure. Through the results found, it is observed that eight municipalities in the region do not have any PwD in the labor market; seven municipalities have a PwD in the labor market; and five municipalities have two or more PwD inserted in the formal labor market. It is concluded that new employability policies are necessary; in addition to the importance of establishing organizational policies based on the inclusion and economic promotion of PwD.

Keywords: people with disabilities, northeast Goiás, labor market.

POSSE-GO 2022

1. INTRODUÇÃO

A sigla PcD que significa pessoa com deficiência, surgiu no século XXI como termo correto para uso em todas as situações na sociedade brasileira e também na sociedade mundial, ao se referir às pessoas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. O termo já passou por algumas alterações ao longo dos anos, em 1981 era utilizado “pessoa deficiente”; em 1988 foi alterado para “pessoa portadora de deficiência”. Na década de 90 surgiu o termo “pessoa com necessidades especiais”, que trazia a ideia de que a pessoa possuía, necessariamente, alguma necessidade especial, o que por vezes não se aplicava e podia gerar preconceitos. Diante disso, surgiu o termo que se usa até os dias atuais: PcD (PCD+, 2020).

A partir de pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), registrou-se que no ano de 2019 foram contabilizadas 17,3 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no país (PNS, 2019). Número esse cada vez mais expressivo, pois o Brasil é considerado um dos países que possuem o maior número de acidentes de trabalho e violência urbana no mundo (PERLIN *et al.*, 2016).

A Associação Brasileira de Recursos Humanos divulgou que a inclusão de pessoas com deficiência ainda sofre resistência nas empresas, apesar do aumento significativo de contratação nos últimos anos, 59% dos gestores ainda possuem resistência em entrevistar ou contratar PcDs (ABRH, 2016).

Ao se observar o cenário nacional, pode-se verificar que, muitas vezes, as oportunidades são tiradas ainda na formação educacional da pessoa com deficiência. Pois nem todo ambiente escolar está preparado para receber e se adaptar aos estudantes que possuem alguma necessidade especial. Conforme foi apresentado na Pesquisa Nacional de Saúde publicada pelo IBGE, em 2019, apenas 5% das pessoas com deficiência acima dos 18 anos concluíram o nível de ensino superior, enquanto 67,6% possuem o nível fundamental incompleto ou não possuem instrução alguma (PNS, 2019).

Destaca-se a pesquisa realizada pelo DataFolha publicada por meio de uma reportagem da Agência Brasil em 09/06/2022, em que foram recolhidos dados no contexto da pandemia de Covid-19. A pesquisa revelou que os alunos com

deficiência possuem maiores chances de abandono escolar na volta às aulas presenciais. Os pais das crianças com deficiência relataram que houve falta de profissionais de apoio com preparo necessário para recebê-los nas escolas. De acordo com a análise nas escolas reabertas ao final do ano de 2021, 21% dos alunos com deficiência não estavam frequentando as aulas presenciais, 13% não tiveram aulas com recurso de acessibilidade, 29% dificilmente tiveram acesso aos materiais pedagógicos, e 59% não obtiveram acesso ao atendimento educacional especializado. Ainda sobre a pesquisa do DataFolha, revelou-se que os pais das PcDs relataram que 32% dos alunos alegaram dificuldade de convivência com os professores e demais alunos. A pesquisa consta ainda que houve uma grande interrupção no processo de aprendizagem dos alunos com deficiência nesse período (AGÊNCIA BRASIL, 2022), a situação relatada pode vir a agravar a empregabilidade de PcDs ao dificultar sua formação educacional.

Desta maneira, o objeto de estudo deste trabalho é identificar o perfil das PcDs inseridas no mercado de trabalho formal. A análise será desenvolvida através do Painel de Informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), abrangendo a região do Nordeste Goiano que contém vinte municípios. Seis desses municípios possuem entre dez mil e cinquenta mil habitantes, e quatorze municípios possuem até dez mil habitantes (TCM-GO, 2014).

Conforme os dados divulgados por meio da RAIS, atualmente existem mais de 48 milhões de vínculos de empregos formais ativos no País, sendo mais de 1,5 milhões no estado de Goiás. Dentro do total nacional de vínculos formais ativos, pouco mais de 521 mil são ocupados por pessoas com deficiência; sendo 14.148 no estado de Goiás (RAIS, 2021), o qual soma 200.669 empresas registradas no Cadastro Central de Empresas (IBGE, 2020).

Deste modo, tendo como base os vínculos ativos no país, divulgados através do painel de Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2021, questiona-se: qual é o perfil das PcDs inseridas no mercado de trabalho formal da região do Nordeste Goiano?

Propõe-se analisar o contexto da empregabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da Região do Nordeste Goiano; atendendo os seguintes objetivos específicos: 1º identificar quais são os municípios do Nordeste

Goiano que empregam o maior número de PcDs. 2º analisar se existem diferenças ocupacionais dependendo da deficiência apresentada, bem como identificar qual o tipo de deficiência se encontra mais presente.

O presente trabalho torna-se relevante para as PcDs ao identificar o panorama regional, trazendo o conhecimento do cenário atual e caracterizando a presença das PcDs no mercado de trabalho, assim como evidenciando a importância de políticas públicas de acesso à empregabilidade, para garantir uma melhor qualidade de vida para as PcDs. Ademais, faz-se relevante destacar a necessidade da presença efetiva de organizações inclusivas, que devem adotar práticas direcionadas à diversidade e valorização das diferenças em seus quadros institucionais (OLIVEIRA, 2021).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CONCEPÇÃO HISTÓRICA, SENSO COMUM E CONCEITO

Durante a Idade Média, em razão da influência que a igreja exercia sobre a sociedade, a deficiência foi considerada como característica divina ou demoníaca, e esses atributos definiam a forma que as PcDs eram tratadas. Ao nascer uma pessoa que possuía deficiência, a sociedade considerava como um mau presságio, e diante disso eram emergidos tratamentos discriminatórios e rejeições. Por vezes as pessoas eram perseguidas, exorcizadas ou incineradas. O cristianismo por sua vez, marcou uma nova visão da sociedade acerca da pessoa com deficiência, com o ensinamento e ideias de caridade, amor ao próximo e humildade, argumentou que as mesmas deveriam receber caridade pois também eram filhas de Deus; a partir daí, as igrejas e conventos serviam de abrigos para as pessoas com deficiência (MONTEIRO DE CASTRO; AMARAL; BORGES, 2017).

Monteiro de Castro, Amaral e Borges (2017) observam que, o senso comum, na maioria das vezes, relaciona a deficiência como uma incapacidade, deixando de lado o fato que a pessoa com deficiência pode manifestar habilidades quando consideradas suas necessidades especiais. Ainda para os autores, o termo “pessoa com deficiência” foi adotado almejando estimular o valor atribuído às pessoas e tendo em vista a autonomia. Ademais, o termo evita alguma possível discriminação, visto que coloca a pessoa como foco.

O conceito de deficiência passou por modificações ao longo do tempo e ainda se encontra em evolução. De acordo com a Lei nº 13.146/2015, é considerada pessoa com deficiência:

[...]aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Perlin *et al.* (2016) ressaltam que a deficiência pode ser auditiva, caracterizada como perda da audição; visual, denominada como cegueira ou baixa visão; intelectual, entendida como um funcionamento intelectual inferior à média geral; física, caracterizada pela perda de membros/órgãos, ou motoras; e deficiência múltipla, fato que ocorre quando a pessoa possui a associação de mais de uma deficiência; além de destacarem que a deficiência pode ser temporária ou permanente.

O Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004, especificou as categorias da seguinte forma:

Quadro 1: Apresentação das categorias de deficiência

<p>a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;</p>	<p>b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;</p>	<p>c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;</p>	<p>d) deficiência mental: Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;</p>
--	--	---	---

Fonte: Brasil (2004)

Além de destacar a deficiência múltipla, caracterizada por associação de duas ou mais deficiências; e pessoa com mobilidade reduzida, definida por possuir dificuldade em se movimentar de forma temporária ou permanente (BRASIL, 2004).

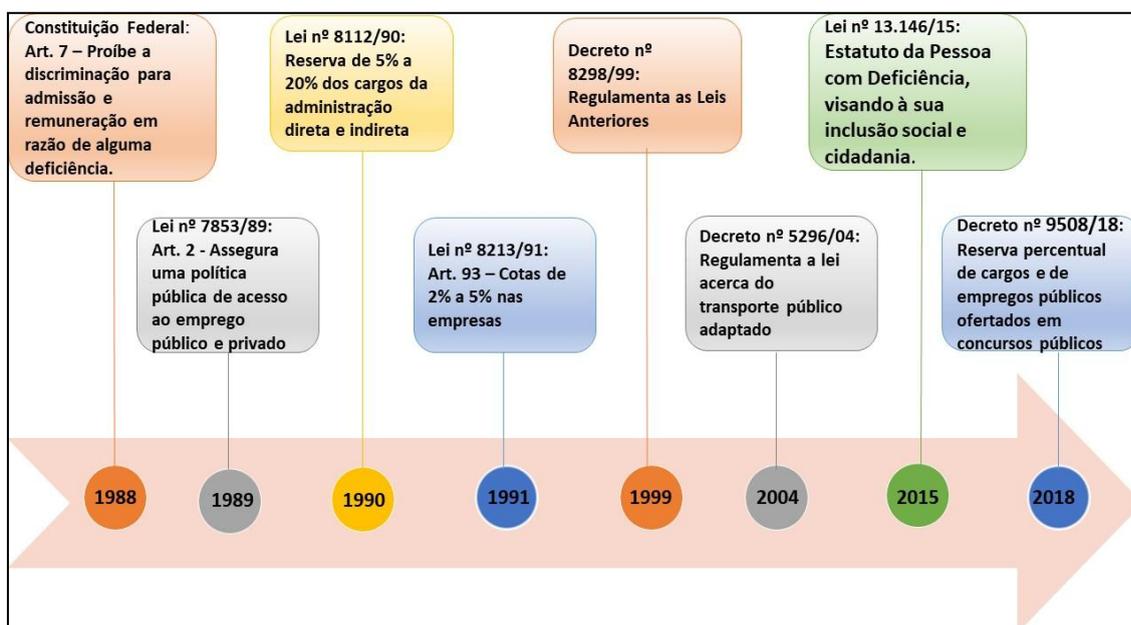
2.2. LEGISLAÇÃO VIGENTE QUE REGULAMENTA A INCLUSÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO

A difusão das políticas públicas brasileiras acerca da inclusão da pessoa com deficiência promove a transformação social, além de gerar a oportunidade e garantir o direito das PcDs ingressarem no mercado de trabalho (CARON *et al.*, 2020; RODRIGUES; PEREIRA, 2019).

A evolução das leis promove melhorias, além de incentivar o empoderamento das PcDs para que possam ter o livre arbítrio em realizar suas escolhas, independente das limitações que possuem ou dos obstáculos impostos pela sociedade em geral (FIALHO *et al.*, 2017).

Na linha do tempo abaixo, pode-se verificar a evolução das leis que regulamentam o direito das PcDs nesse sentido.

Figura 1 - Leis que regulamentam os direitos das PcDs em relação ao mercado de trabalho



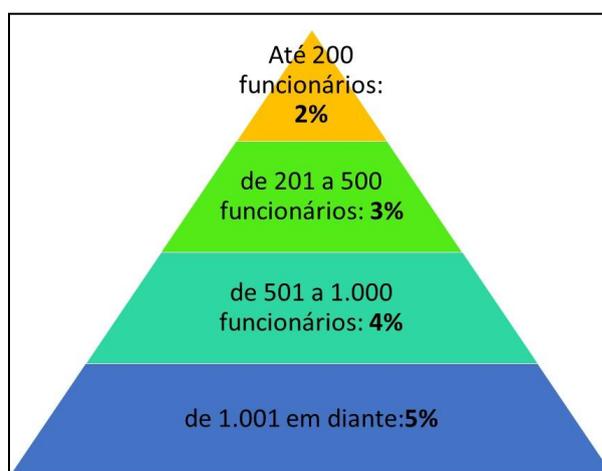
Fonte: Adaptado de Fialho *et al.* (2017)

As leis existentes estão aplicando o modelo de inclusão reforçando que a sociedade deve encontrar formas de proporcionar o desenvolvimento e a inclusão de PcDs, tendo em vista seu direito ao acesso de bens comuns da vida. Desta forma, a elaboração das políticas públicas direcionadas às PcDs trazem cada vez mais conceitos de inclusão social, empoderamento e participação na sociedade (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018). O Estatuto da Pessoa com

Deficiência fortalece o dever que o Estado possui em assegurar que as PcDs obtenham a efetivação do direito ao trabalho, além de barrar qualquer obstáculo presente inclusive nas etapas de recrutamento, seleção e admissão (BRASIL, 2015).

Destaca-se a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 conhecida popularmente como a Lei de Cotas, que determina em seu art. 93 que as organizações que possuem mais de 100 funcionários devem reservar entre 2% e 5% das vagas para as PcDs (BRASIL, 1991), com a seguinte proporção:

Figura 2 - Quantidades de vagas a serem reservadas para as PcDs



Fonte: adaptado de BRASIL (1991)

Apesar de estar vigente há 31 anos, a lei de cotas ainda não foi capaz de suprir todas as objeções da inclusão da PcD no mercado de trabalho, além de ser necessária a atuação do Estado como fiscalizador para garantir que seja executada inteiramente (CARON *et al.*, 2020). A reserva das vagas só começou a ser de fato implantada nas empresas privadas a partir do ano de 2006, quando o Ministério do Trabalho iniciou a fiscalização de forma efetiva, aplicando as devidas punições para aquelas empresas que não cumpriam as leis (SOUZA *et al.*, 2017).

Para garantir resultados adequados seria necessária a execução da lei juntamente com outras ações que forneçam condições da PcD ingressar e permanecer no mercado de trabalho (RODRIGUES; PEREIRA, 2019), tais como: acessibilidade garantida, tecnologia assistiva e ambiente adaptado (LOPES; REICHER, 2019). Ademais, para Silva e Dutra *et al.*, (2018) a discussão de propostas para aumentar o perfil das empresas que se encaixam na lei de cotas,

poderia aumentar significativamente o número de vagas que são destinadas para as PcDs.

Brasil do Carmo, Gilla e Quiterio (2020), colocam em evidência que o mercado de trabalho deve ter o compromisso em combater o preconceito e a discriminação a partir da oferta de oportunidades de emprego para as pessoas com diversas características, seja física, social ou econômica. Destacam ainda que, a empresa inclusiva atua ativamente no processo de transformação social.

2.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A responsabilidade social empresarial (RSE) é definida como a disposição que a empresa possui em participar de modo efetivo das ações comunitárias da região em que ela atua. As definições atuais estão relacionadas com as políticas e ações que as organizações adotam que representam a sua contribuição para o bem estar social, desenvolvimento sustentável, qualidade de vida no trabalho, respeito às minorias, injustiça e princípios morais. Pode ser dividida em responsabilidade interna, que tem como centro os funcionários e seus familiares, e responsabilidade externa, que diz respeito a comunidade em geral e a sociedade (FREITAS *et al.*, 2017; PERLIN *et al.*, 2016).

Freitas *et al.* (2017) ressaltam que a RSE deve ser entendida como parte da cultura, missão, visão e valores da empresa. Evidenciam ainda que não deve ser uma prática de emergência, e sim uma perspectiva de longo prazo e de consciência da empresa. Além de ser uma exigência legal, a inclusão da pessoa com deficiência faz parte da política de responsabilidade social empresarial (PERLIN *et al.*, 2016).

Para Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020) a contratação da PcD é efetuada majoritariamente por obrigação legal, mas também ocorre por responsabilidade social empresarial. Os autores ressaltam ainda que existe a preferência de contratação das PcDs que não resultem em necessidade de alterações físicas nos ambientes, para evitar custos extras; e a maior parte da ocupação é de cargos de nível operacional com tarefas de rotinas e pouca possibilidade de aprendizado.

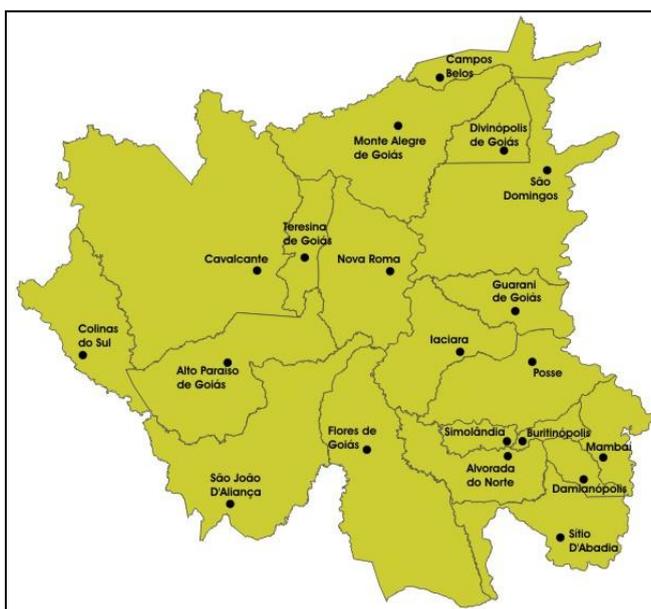
Por vezes a contratação não garante a inclusão, visto que as práticas organizacionais acabam sendo excludentes. Foi percebido que, eventualmente, as

empresas optam por manter o quadro de funcionários com o número inferior ao estabelecido por lei, para não entrarem na obrigatoriedade da lei de cotas, ou realizam a contratação temporária no período em que ocorre a fiscalização do Ministério do Trabalho, demonstrando pouca efetividade da RSE na prática, evidenciando ainda a necessidade de uma revisão da Lei de Cotas visando garantir melhores resultados em sua efetivação. Ressalta-se ainda que alguns fatores podem ser obstáculo na contratação da PcD, tais como: as barreiras físicas, as barreiras de comunicação e os preconceitos existentes (WERNECK-SOUZA; FERREIRA; SOARES, 2020).

2.4. NORDESTE GOIANO

O Nordeste Goiano constitui uma região de planejamento do Governo do Estado de Goiás, correspondente pela junção das microrregiões Chapada dos Veadeiros e Vão do Paranã (PEIXOTO *et. al.*, 2014), é composta por vinte municípios, que são: Alto Paraíso de Goiás, Alvorada do Norte, Buritinópolis, Campos Belos, Cavalcante, Colinas do Sul, Damianópolis, Divinópolis de Goiás, Flores de Goiás, Guarani de Goiás, Iaciara, Mambai, Monte Alegre de Goiás, Nova Roma, Posse, São Domingos, São João D'Aliança, Simolândia, Sítio D'Abadia e Teresina de Goiás (TCM-GO, 2014), conforme figura 3. Sua área territorial abrange 38.726.364 Km² correspondente a 11,39% da área total do Estado (PEIXOTO *et. al.*, 2014), segundo o IBGE a população da região estimada para 2021 foi de 193.439 habitantes.

Figura 3 - Região de planejamento do Nordeste Goiano



Fonte: Adaptado de TCM-GO (2014)

De acordo com a divulgação do Instituto Mauro Borges de Pesquisas e Estatísticas (IMB), o Índice de Desempenho dos Municípios (IDM) nas seis áreas: economia, trabalho, educação, segurança, infraestrutura e saúde, dos municípios que compõem a região Nordeste Goiano, nos anos de 2020/2021 foi o seguinte.

Tabela 1 - Índice de desempenho

Município	IDM Economia	IDM Trabalho	IDM Educação	IDM Segurança	IDM Infraestrutura	IDM Saúde	IDM Geral
Alto Paraíso de Goiás	2,50	3,73	5,93	4,39	3,77	7,27	4,60
Alvorada do Norte	2,26	3,52	5,14	6,88	3,19	8,54	4,92
Buritinópolis	1,95	3,01	4,68	8,44	1,47	7,98	4,59
Campos Belos	2,21	3,63	6,64	7,30	4,30	7,51	5,26
Cavalcante	2,00	2,86	4,17	6,27	1,81	7,15	4,04
Colinas do Sul	1,85	3,76	4,71	7,75	1,33	7,54	4,49
Damianópolis	0,73	2,97	6,34	8,60	2,36	8,82	4,97
Divinópolis de Goiás	1,77	3,19	5,25	8,68	2,22	8,49	4,93
Flores de Goiás	1,92	2,66	3,82	8,87	0,23	6,66	4,03
Guarani de Goiás	2,24	2,68	5,74	9,03	0,98	6,52	4,53
Iaciara	2,37	2,69	4,32	8,18	1,57	6,52	4,27
Mambai	0,70	3,12	5,63	8,45	1,58	7,32	4,47
Monte Alegre de Goiás	0,68	2,77	3,77	8,00	1,08	8,20	4,08
Nova Roma	0,68	2,73	5,07	9,55	0,89	7,71	4,44
Posse	2,26	3,38	6,10	8,63	3,18	7,41	5,16
São Domingos	2,20	1,90	3,79	8,75	1,17	6,99	4,13
São João d'Aliança	2,44	3,32	3,19	8,68	1,42	7,94	4,50
Simolândia	2,07	3,52	4,82	7,95	1,79	8,16	4,72
Sítio d'Abadia	2,34	2,78	4,56	8,98	0,89	7,94	4,58
Teresina de Goiás	1,70	2,53	4,13	8,06	1,67	7,24	4,22

Fonte: IMB (2021)

Salienta-se que as cidades de Campos Belos e Posse, respectivamente, obtiveram os maiores IDM geral no período divulgado. Em contrapartida, Flores de Goiás e Cavalcante apresentaram os menores índices.

3. METODOLOGIA

Conforme os objetivos deste estudo, esta pesquisa se classifica como abordagem qualitativa de caráter exploratório. Segundo Souza *et al.* (2017) as pesquisas exploratórias possuem o propósito de explorar distinções qualitativas com a finalidade de desenvolver mensurações que permitam uma sensibilidade com o campo de pesquisa. Ainda para os autores, a pesquisa qualitativa procura apurar fenômenos sociais e experiências de grupos. Quanto ao procedimento técnico, será utilizada a metodologia de estudo de caso como método de investigação, a qual busca examinar certo fenômeno dentro do seu contexto específico.

A presente pesquisa é formada por dois objetivos específicos, os quais serão respondidos seguindo a seguinte metodologia proposta: os dois objetivos serão atendidos a partir da análise do painel de Informações da RAIS, divulgação do ano-base 2021, com foco nos vínculos ativos das PcDs inseridas no mercado de trabalho da região do Nordeste Goiano. A estratégia de tratamento de dados será realizada através de análise de conteúdo (BARDIN, 1977) em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Quadro 2 - Metodologia

CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	Caráter Exploratório
ABORDAGEM DA PESQUISA	Abordagem Qualitativa
INSTRUMENTO DE PESQUISA	Análise do painel de Informações da RAIS
COLETA DE DADOS	PcDs inseridas no mercado de trabalho da Região do Nordeste Goiano
TRATAMENTO DOS DADOS	Análise de conteúdo em três etapas
METODO DE INVESTIGAÇÃO	Estudo de caso

Fonte: elaborado pelos autores (2022)

O público alvo da pesquisa são as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho da região do Nordeste Goiano. Para ter um conhecimento sobre esse universo e delimitar a margem da quantidade de PcDs presentes nessa região, foi consultado o banco de dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e foi constatado que atualmente existem 4.456 pessoas que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) na região (PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2022), conforme quadro 3. Porém, segundo o Art. 20 da lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, o BPC corresponde às pessoas com deficiência de baixa renda e também à idosos acima de 65 anos de baixa renda; deste modo, não é possível identificar com precisão qual é a quantidade de PcDs presentes na região do Nordeste Goiano.

Quadro 3 - Quantidade de BPC pagos no mês de outubro

Municípios do Nordeste Goiano	BPC Pago em 10/22
Alto Paraíso de Goiás	175
Alvorada do Norte	571
Buritinópolis	76
Campos Belos	487
Cavalcante	208
Colinas do Sul	44
Damianópolis	50
Divinópolis de Goiás	137
Flores de Goiás	156
Guarani de Goiás	65
Iaciara	449
Mambaí	130
Monte Alegre de Goiás	116
Nova Roma	27
Posse	1027
São Domingos	240
São João D'Aliança	315
Simolândia	115
Sítio D'Abadia	19
Teresina de Goiás	49
TOTAL	4456

Fonte: elaborado pelos autores (2022)

A partir da estratégia de tratamentos de dados anteposta, realizou-se a elaboração do quadro a seguir, para condução da pesquisa.

Quadro 4 - Análise de conteúdo aplicada

ANÁLISE DE CONTEÚDO		
PRÉ-ANÁLISE	EXPLORAÇÃO DO MATERIAL	TRATAMENTO DOS RESULTADOS
<ol style="list-style-type: none"> I. Escolha de documentos: consulta ao painel de informações da RAIS, ano-base 2021. II. Formular objetivos: dados setoriais dos vínculos ativos. III. Elaborar indicadores: distribuição do estoque por tipo de deficiência. 	<ol style="list-style-type: none"> I. Contexto: Painel de Informações da RAIS. II. Registro: Dados divulgados através do painel. III. Categorização: PcDs inseridas no mercado de trabalho da Região Nordeste Goiano 	<ol style="list-style-type: none"> I. Tratamento: transcrição dos achados. II. Conferência: análise e interpretação. III. Apoio de quadros, imagens, gráficos e/ou tabelas.

Fonte: elaborado pelos autores (2022)

Destaca-se que a categorização de PcDs serão analisadas por tipo de deficiência, podendo ser deficiência física, auditiva, visual, intelectual, reabilitado e múltipla.

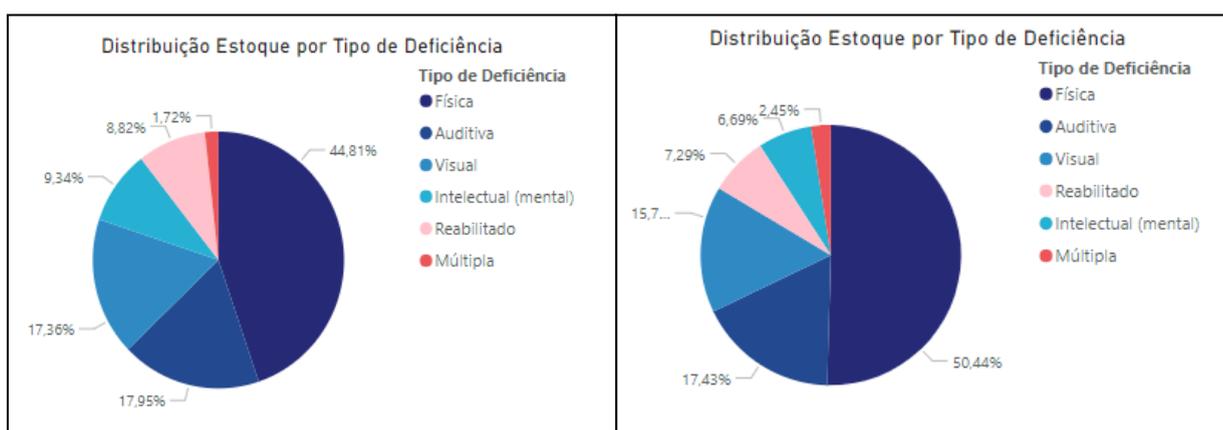
4. RESULTADOS

A análise dos resultados e discussões, compreendeu o estudo da plataforma de informações da RAIS com ano-base 2021, onde foi possível identificar os principais resultados e dados setoriais do ano. A princípio, foi constatado que o país somou 48.728.871 vínculos ativos em 31 de dezembro de 2021; sendo 40.256.019 vínculos celetistas, caracterizado por ser formalmente registrado pela empresa e submetido a regulação da Consolidação das Leis do Trabalho; e 8.472.852 vínculos estatutários, caracterizado por cargos públicos e submetidos ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais (DIÁRIO OFICIAL, 2022). Dentro do total nacional de vínculos ativos, apenas 521.434 são ocupados por PcDs (RAIS, 2021).

Ressalta-se que, atualmente, o país soma 17,3 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência, e apenas 521.434 se encontram inseridas no mercado de trabalho. No Estado de Goiás, a presença se torna ainda mais desproporcional, visto que o estado possui mais de 1,5 milhões de PcDs e apenas 14.148 se encontram inseridas no mercado de trabalho (RAIS, 2021).

Na figura 4 pode ser observada a distribuição por tipo de deficiência, no Brasil e em Goiás, respectivamente:

Figura 4: Nível de ocupação no Brasil e Goiás, respectivamente



Fonte: RAIS (2021)

Vale destacar que, tanto no cenário nacional, quanto no cenário estadual, é possível observar que existem diferenças ocupacionais de acordo com a deficiência apresentada, onde as pessoas que possuem deficiência física estão presentes em maior porcentagem; mas por outro lado, as pessoas que possuem deficiência múltipla apresentam o menor quantitativo em ambos os casos.

4.1. MUNICÍPIOS DO NORDESTE GOIANO QUE EMPREGAM O MAIOR NÚMERO DE PCDS.

De acordo com análise direcionada ao Nordeste Goiano, com foco nos vinte municípios que compõem a região, a população estimada para 2021 soma 193.439, e foi constatado que os vínculos ativos somam 20.201, divididos em 12.421 vínculos celetistas e 7.780 vínculos estatutários; destes, 34 são ocupados por pessoas com deficiência, sendo 18 vínculos celetistas e 16 vínculos estatutários (RAIS, 2021), conforme tabela 2.

Tabela 2 - Relação dos Municípios do Nordeste Goiano

Municípios do Nordeste Goiano	População Estimada (2021 - IBGE)	Empresas Cadastradas (2020 - IBGE)	Pessoal Ocupado (2021 - RAIS)			PcD Ocupado (2021 - RAIS)		
			Celetista	Estatutário	Total	Celetista	Estatutário	Total
Alto Paraíso de Goiás	7.751	437	1386	335	1.721	1	0	1
Alvorada do Norte	8.749	231	631	448	1.079	1	0	1
Buritinópolis	3.272	34	119	224	343	0	1	1
Campos Belos	20.124	486	1499	652	2.151	3	0	3
Cavalcante	9.740	155	318	559	877	0	2	2
Colinas do Sul	3.339	50	96	213	309	1	0	1
Damianópolis	3.302	53	85	218	303	0	1	1
Divinópolis de Goiás	4.701	54	191	289	480	1	0	1
Flores de Goiás	17.415	94	426	568	994	0	0	0
Guarani de Goiás	3.801	45	169	295	464	0	0	0
Iaciara	14.215	175	917	428	1.345	0	0	0
Mambai	9.277	158	483	292	775	0	0	0
Monte Alegre de Goiás	8.759	62	270	336	606	0	1	1
Nova Roma	3.208	31	173	243	416	0	0	0
Posse	37.924	962	3491	1240	4731	7	0	7
São Domingos	13.305	117	317	423	740	0	0	0
São João D'Aliança	14.423	235	1113	519	1.632	0	11	11
Simolândia	6.895	141	534	270	804	4	0	4
Sítio D'Abadia	3.040	32	148	2	150	0	0	0
Teresina de Goiás	3.538	41	55	226	281	0	0	0
TOTAL	193.439	3593	12.421	7.780	20.201	18	16	34

Fonte: Adaptado de IBGE (2020) e RAIS (2021)

Conforme o IBGE (2020), atualmente existem 3.593 empresas da região registradas no Cadastro Central de Empresas; dado que, a população estimada para o Nordeste Goiano no ano de 2021 soma o total de 193.439 habitantes; considerando que somente 20.201 estão com vínculos ativos, pode-se verificar que apenas cerca de 10,44% da população se encontra inserida no mercado de trabalho. Tal fato traz a reflexão de que a maior parte da população regional, pode estar sendo submetida a prestações de trabalho de maneira informal.

Refletindo sobre a quantidade de vínculos ativos geral, certifica-se que as pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho regional, são equivalentes a 0,1683085% da população geral presente no mercado de trabalho.

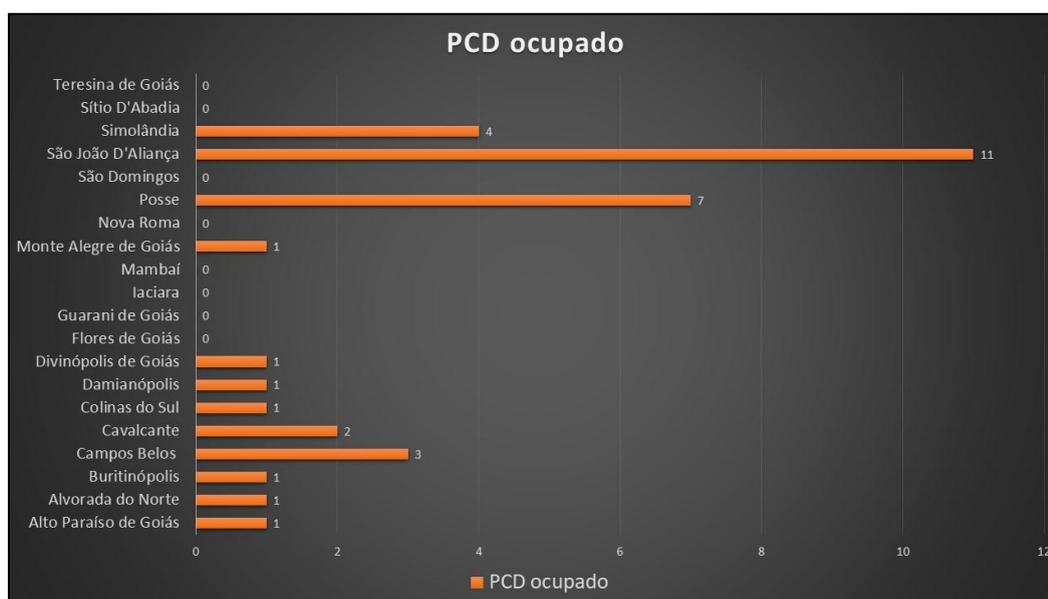
Figura 5 - Vínculos Ativos no Nordeste Goiano



Fonte: elaborado pelos autores (2022)

Condizente com os dados divulgados, oito municípios não possuem nenhuma PcD no mercado de trabalho; sete municípios possuem uma PcD no mercado de trabalho; e cinco municípios possuem duas ou mais PcDs inseridas no mercado de trabalho. Conforme pode ser observado na figura abaixo, que apresenta o detalhamento da ocupação das PcDs por cidade do Nordeste Goiano.

Figura 6 - Distribuição de PcD ocupado por cidade

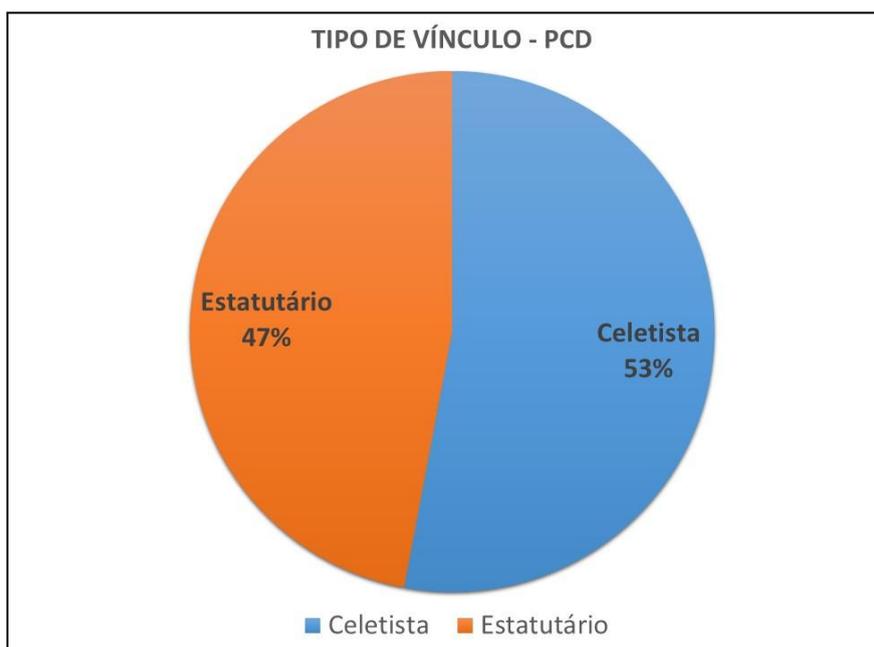


Fonte: elaborado pelos autores (2022)

Destaca-se os municípios de São João D'Aliança e Posse que, respectivamente, possuem o maior número de PcDs com vínculos ativos; seguidos por Simolândia e Campos Belos. Evidencia-se que, no ano de 2020 o município de São João D'Aliança apresentou 14 vínculos ativos, enquanto o município de Posse apresentou 5 vínculos ativos; indicando que, enquanto no primeiro município houve baixa de vínculos, passando de 14 vínculos (2020) para 11 vínculos ativos (2021), no segundo município houve aumento de vínculos, passando de 5 vínculos (2020) para 7 vínculos ativos (2021).

Ressalta-se ainda que, em São João D'Aliança, os onze vínculos ativos são do tipo Estatutário; enquanto em Posse, os sete vínculos ativos são do tipo celetista. De modo geral, os vínculos de PcDs ativos, possuem a seguinte proporção entre os vínculos celetistas e estatutários:

Figura 7 - Tipo de Vínculo PcD



Fonte: elaborado pelos autores (2022)

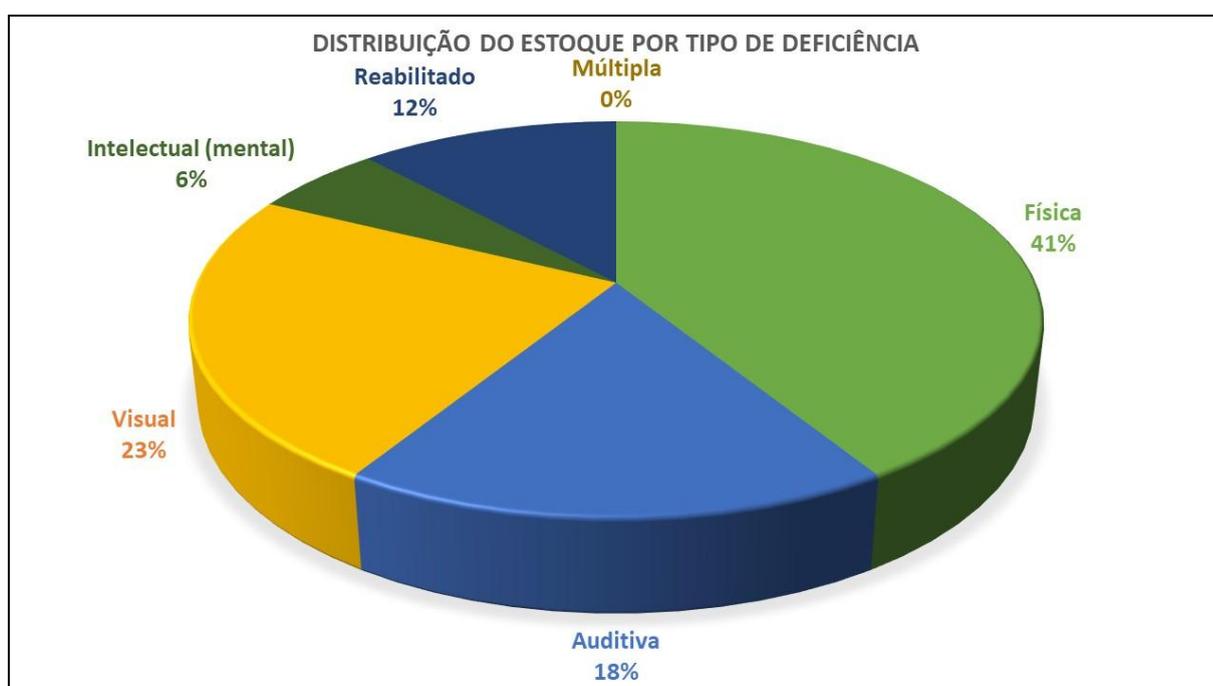
Portanto, atendendo ao primeiro objetivo específico proposto, os municípios da região do Nordeste Goiano que atualmente empregam o maior número de PcDs são: São João d'Aliança empregando 11 PcDs, Posse empregando 07 PcDs, Simolândia empregando 04 PcDs, e Campos Belos empregando 03 PcDs.

4.2. DIFERENÇAS OCUPACIONAIS DEPENDENDO DA DEFICIÊNCIA APRESENTADA.

Conforme a análise realizada, foi possível identificar que na região, se encontram inseridas no mercado de trabalho pessoas com deficiências física, auditiva, visual, intelectual e reabilitado; não estando presente nenhuma pessoa que possui deficiência múltipla, caracterizada pela associação de mais de uma deficiência.

No gráfico abaixo, encontram-se dispostas a distribuição do estoque de PcDs inclusas no mercado de trabalho da região do Nordeste Goiano, por tipo de deficiência apresentada.

Figura 8 - Distribuição por tipo de Deficiência



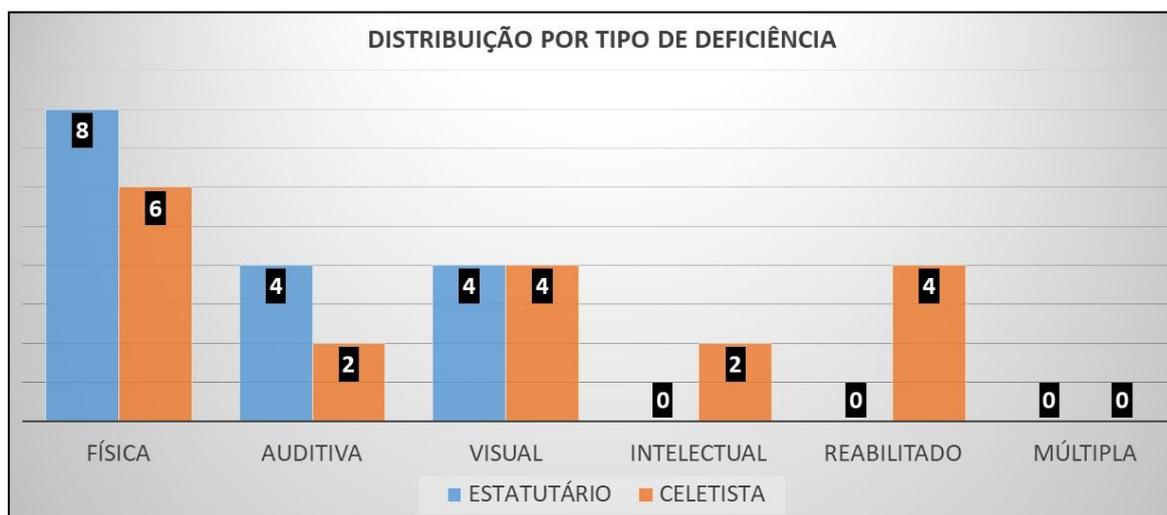
Fonte: elaborado pelos autores (2022)

Conforme pode ser observado, foi apontado que existem diferenças ocupacionais dependendo do tipo de deficiência apresentada. As pessoas com deficiência física, visual e auditiva estão mais presentes no mercado de trabalho do que as que possuem deficiência intelectual e as pessoas reabilitadas.

Destaca-se ainda que, existem diferenças ocupacionais presentes também no tipo de vínculo apresentado. No tipo de vínculo estatutário, só se encontram presentes no mercado de trabalho regional, as pessoas com deficiências física,

auditiva e visual, conforme consta no gráfico abaixo. Enquanto no mercado por vínculo celetista, a presença engloba as deficiências físicas, auditivas, visual, intelectual e reabilitadas.

Figura 9 - Distribuição por tipo de Deficiência/vínculo



Fonte: elaborado pelos autores (2022)

É importante evidenciar que, tanto no mercado de trabalho com vínculo celetista, quanto no mercado de trabalho por vínculo estatutário, as pessoas que possuem deficiência física estão presentes em maior quantidade, sendo 41,17% do total de PcDs no mercado de trabalho.

Conforme o decreto nº 5.296/2004 especificou na categoria de deficiência física, apresentada previamente, se enquadra na categoria a amputação ou ausência de membro e membros com deformidade, o que traz a reflexão sobre as PcDs presentes. É possível que a presença no mercado por tipo celetista se enquadre nesse tipo de deficiência física, pois as empresas teriam mais facilidade em realocar as PcDs para setores ou funções que melhor se adaptassem a cada uma.

No mercado de trabalho por vínculo estatutário, apesar do maior número ser de pessoas com deficiência física, não deve haver essas distinções na hora da admissão, visto que o tipo de ingresso no trabalho por vínculo estatutário se dá por meio de provas, ou seja, a PcD que for melhor na prova irá conquistar a vaga.

Portanto, atendendo ao segundo objetivo específico proposto, existem sim diferenças ocupacionais dependendo do tipo de deficiência apresentada. Destaca-se

ainda que, a presença se dá em maior número para as pessoas que possuem deficiência física, somando 14 pessoas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar o contexto da empregabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da região do Nordeste Goiano. Conclui-se que, apesar da evolução das leis que regulamentam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o cenário ainda não é favorável para as PcDs, visto que a população nacional inserida no mercado de trabalho soma mais de 48 milhões de pessoas; enquanto no cenário das PcDs, pouco mais de 500 mil estão presentes no mercado de trabalho, cerca de 1,04%.

No cenário da região Nordeste Goiano, percebe-se que a presença de PcDs no mercado de trabalho se encontra ainda em menor proporção, conforme os dados analisados apenas 34 pessoas se encontram com vínculos ativos; coincidentemente, os números de 2021 são os mesmos de 2020, apesar de em algumas cidades apresentarem baixas ou aumentos dos vínculos, na soma geral os números permaneceram os mesmos, 34 PcDs; evidenciando que nos últimos dois anos não houve evolução na quantidade da presença de PcDs no mercado de trabalho regional.

Ao longo da execução da pesquisa, foi possível atender aos dois objetivos específicos propostos, sendo eles: 1º objetivo: identificar quais são os municípios do Nordeste Goiano que empregam o maior número de PcDs. Após análises foi constatado que os municípios do Nordeste Goiano que empregam o maior número de PcDs, de acordo com os dados de 2021 da RAIS, são: São João d'Aliança, Posse, Simolândia, e Campos Belos. 2º objetivo: analisar se existem diferenças ocupacionais dependendo da deficiência apresentada, bem como identificar qual o tipo de deficiência se encontra mais presente entre os PcDs empregados no mercado de trabalho formal da região. Após investigações foi possível observar que existem sim diferenças ocupacionais dependendo do tipo de deficiência apresentada, onde a presença se dá em maior número para as pessoas que possuem deficiência física, somando 14 pessoas presentes.

Diante dos dados observados pode-se afirmar que muitas ações devem ser tomadas em favor das pessoas com deficiência; tais como, conscientização das

empresas em implantar, de fato, a característica de organização inclusiva, visando a diversidade e valorizando a diferença das pessoas, oferecendo mais oportunidades, independente se a empresa se enquadra na lei de cotas; e fiscalização do Ministério do Trabalho de forma mais rígida, para que as empresas que se encaixam na lei de cotas, de fato, cumpram essa determinação.

A relevância dos resultados obtidos está no conhecimento do panorama da empregabilidade de PcDs no Nordeste Goiano; e, também, na identificação da fragilidade do cenário de inclusão deste público no mercado formal. Apesar da evidente importância da evolução das leis que garantem uma melhor qualidade de vida para as PcDs, novas políticas de empregabilidade se fazem necessárias; além da própria importância de se estabelecer políticas organizacionais baseadas na inclusão e na promoção econômica das PcDs, em suas mais diferentes classificações, com o objetivo de superar as barreiras existentes para inclusão de pessoas com tipos de deficiência que ainda se mostram pouco inseridas no mercado de trabalho formal.

Por fim, apesar dos limites encontrados na execução da pesquisa, como o atraso na atualização dos dados da plataforma RAIS, bem como a falta de tempo para realizar uma pesquisa de campo nos determinados municípios, este estudo promove uma identificação preliminar acerca do perfil de PcDs empregadas formalmente no Nordeste Goiano. E, promove uma agenda de possíveis pesquisas futuras sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência na região do Nordeste Goiano, no estado de Goiás, e, no âmbito dos próprios municípios. Logo, como uma pesquisa exploratória em sua essência, não existe a pretensão de se esgotar um tema tão importante e necessário em poucas linhas, deixando assim aberta a oportunidade para realização de novos estudos.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. [s.l.: s.n.] Edições 70, 1977.

BRASIL, P. DA R.- **DECRETO Nº 5.296, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm#art70>.

BRASIL, P. DA R.- **DECRETO Nº 9508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018**.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm>.

BRASIL, P. DA R.- **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>.

BRASIL, P. DA R.- **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>.

BRASIL, P. DA R.- **LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>.

CARON, D. et al. a Gestão De Pessoas E Suas Repercussões Na Inclusão Laboral De Pessoas Com Deficiência. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 42, 2021.

DIÁRIO OFICIAL. **Trabalhador celetista: o que é e o que o difere do estatutário**. Disponível em <<https://blog.diariooficial-e.com.br/mercado-de-trabalho/trabalhador-celetista-o-que-e-e-o-que-o-difere-do-estatutario/>>

DO CARMO, M. M. I.DO B.; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um Estudo Sobre a Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho Brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 1–11, 2020.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N. DE; GAI, M. J. P. Inclusão de Pessoas com Deficiência No Ambiente Organizacional : Responsabilidade Social ou Obrigação Legal ? **Recape, Revista de Carreiras pessoas**, v. 7, p. 43–62, 2017.

FREITAS, C. M. DE L. et al. A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **E&G Economia e Gestão**, p. 98–118, 2017.

Inclusão de pessoas com deficiência ainda sofre resistência nas empresas. Disponível em: <<https://www.abrham.org.br/portal/index.php?u=noticia&c=124>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/posse/pesquisa/19/29761>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Cidades**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Panorama das Cidades**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/panorama>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **PNS 2019**. Disponível em: <<https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html#:~:text=EstatísticasSociais-,PNS 2019%3A país tem 17%2C3 milhões de pessoas,com algum tipo dedeficiência&text=Em 2019%2C segundo a Pesquisa,de idosos estavam nessacondição.>>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Portal do Governo Brasileiro do IBGE**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/go/posse.html>>.

INSTITUTO MAURO BORGES - IMB. **Índice de desempenho dos municípios Goianos - 2021/2021**. Disponível em: <https://www.imb.go.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2274:imb-divulga-o-indice-de-desempenho-dos-municipios-2021-2021&catid=8&Itemid=208>.

LOPES, L. V. C. DE F.; REICHER, S. C. (Des)cumprimento da Lei de Cotas nas Organizações da sociedade civil. **Boletim de Análise Político-Institucional**, p. 73-80, 2019.

MACIEL, C. **Pandemia : alunos com deficiência têm mais risco de abandono escolar**. Disponível em:<<https://agenciabrasil.etc.com.br/educacao/noticia/2022-06/pandemia-alunos-com-deficiencia-tem-mais-risco-de-abandono-escolar#:~:text=Estudantes%20com%20defici%C3%Aancia%20t%C3%AAm%20mais,demais%20estudantes%20era%20de%2019%25.>>>.

MONTEIRO DE CASTRO, B. G. DA S. M.; AMARAL, S. C. DE S.; BORGES, L. F. C. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas sobre a exclusão produtiva. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, v. 3, n. 3, p. 1433–1447, 2017.

OLIVEIRA, N. V. **Estratégias para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva**. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/20372>>.

PERLIN, A. P. et al. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. **Desenvolvimento em Questão**, v. 14, n. 34, p. 214, 2016.

PNS, P. N. DE S.-; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde - PNS 2019**. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pns/pns-2019>>.

RAIS. **Painel de informações da Rais**. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieTYJlODQ5MWYyZygyMi00NDA3LWJjNjAtYjI2NTI1MzViYTdlIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>>.

Relatório de cadastro individual. **Ministério da Saúde, Estado de Goiás, Município de Posse**, p. 1–10, 2022.

RODRIGUES, J. **PcD, PNE, afinal, que termo usar para Pessoas com Deficiência?** Disponível em: <<https://pcdmais.com.br/pcd-pne-afinal-que-termo-usar-para-pessoas-com-deficiencia/>>.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, É. L. A percepção das Pessoas com Deficiência Sobre O Trabalho E a Lei de Cotas: Uma Revisão da Literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 30, n. 2, p. 81–101, 2021.

SILVA E DUTRA, F. C. M. et al. Oportunidades no mercado de trabalho: Análise das vagas de emprego disponíveis para Pessoas com Deficiência. **Terapia Ocupacional: Brazilian Journal of Occupational Therapy**, v. 28, n. 1, p. 147–163, 2020.

SILVA, C. **Origens e Fatores da evolução urbana do Nordeste Goiano/GO**. Disponível em: <<https://shcu2014.com.br/territ%C3%B3rio/104.html>>.

SILVA, N. L. P.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas em Psicologia**, v. 26, n. 2, p. 1003–1016, 2018.

SOUZA, J. D. M. et al. Inclusão De Pessoas Com Deficiência: Das Políticas Públicas Ao Preconceito. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 022, 2017.

TRANSPARÊNCIA, P. DA. **Detalhamento do Benefício de Prestação Continuada - BPC**. Disponível em: <<https://portaldatransparencia.gov.br/beneficios/bpc?paginacaoSimples=true&tamanhoPagina=&offset=&direcaoOrdenacao=asc&de=01%2F10%2F2022&ate=31%2F10%2F2022&uf=GO&nomeMunicipio=s%C3%ADtio&colunasSelecionadas=linkDetalhamento%2CmesReferencia%2Cuf%2Cmunicipio%2Ccpf%2Cnis%2Cbeneficiario%2CnomeRepresentante%2CvalorTotalPeriodo&ordenarPor=nis&direcao=asc>>.

TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DE GOIÁS. **Nordeste Goiano**. Disponível em: <<https://www.tcmgo.tc.br/pne/municipios/nordeste-goiano/>>.

WERNECK-SOUZA, J.; FERREIRA, M. C.; SOARES, K. J. Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1–20, 2020.