

## Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce<sup>1</sup>

10.35819/scientiatec.v11i2.7378

Célia Bouchet<sup>2</sup>

**Resumo:** A sub-representação das pessoas com deficiência no emprego está documentada. No entanto, pouco se sabe sobre as restrições acerca do acesso ao trabalho remunerado por tipo de deficiência, e é difícil isolar as saídas do emprego ligadas a deficiências relacionadas com o trabalho. Utilizando o Questionário sobre o Emprego de 2011 e o seu módulo *ad hoc*, este artigo identifica os fatores e os processos que contribuem para a inatividade, o desemprego ou a sua co-presença, para as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental e que têm uma deficiência que ocorreu antes do fim da sua formação inicial. Em função do tipo e do grau de deficiência, os mecanismos incapacitantes multifatoriais ocorrem em diferentes fases da deficiência. As três configurações do desemprego são: inatividade para as pessoas com uma deficiência cognitiva (grave ou moderada) ou uma deficiência mental moderada, desemprego para as pessoas com uma deficiência visual grave ou uma deficiência motora moderada, e a coexistência das duas para as pessoas com uma deficiência motora grave ou uma deficiência mental grave. Além disso, o reconhecimento administrativo da deficiência tem efeitos variáveis (em função dos direitos associados) e o retorno das qualificações varia consoante os subgrupos.

**Palavras-chave:** Inatividade; Desemprego; Tipo de deficiência; Grau de deficiência; Deficiência de início precoce.

**Abstract:** The under-representation of persons with disabilities in employment is documented. However, the restrictions for persons with disabilities to accessing paid work are not well known in their variations by type of impairment. Moreover, they are likely to be confused with job exits because of work-related impairments. Using the 2011 Employment Survey and its *ad hoc* module, this article identifies factors and processes contributing to inactivity, unemployment, or their co-presence, for people aged 15–64 living in households in metropolitan France and having an impairment that occurred before the end of their initial training. Depending on the type and degree of impairment, multifactorial disabling mechanisms occur at varying stages, drawing three “out-of-employment patterns”: inactivity for people with cognitive impairment or mild mental health impairment, unemployment for people with severe visual impairment or moderate mobility impairment, and coexistence of both for people with severe mobility impairment or severe mental health impairment. Moreover, the administrative recognitions of disabilities have nuanced effects (depending on which rights are associated) and the benefits of diplomas are heterogeneous according to the subgroups.

**Keywords:** Non-participation to the labor market; Unemployment; Type of impairment; Degree of impairment; Early-onset impairment.

---

<sup>1</sup> Nota do autor: esta investigação faz parte de uma tese de doutoramento financiada por um contrato de doutoramento da Sciences Po Paris, sob a direção conjunta de Anne Revillard e Philippe Coulangeon. Beneficiou-se igualmente do apoio da ANR e do governo francês no âmbito do programa Investissements d'avenir no quadro do LIEPP labex (ANR-11-LABX-0091, ANR-11- IDEX- 0005-02) e do IdEx Université de Paris (ANR-18-IDEX-0001) e, numa fase preliminar, do apoio da Chaire Sécurisation des Parcours Professionnels. Gostaria de agradecer sinceramente a Anne Revillard, Philippe Coulangeon, Mathéa Boudinet, Manon Pothet e Gaëlle Larrieu pelas respectivas revisões. Gostaria também de agradecer aos dois *revisores* anônimos pelos seus comentários detalhados e perspicazes, que enriqueceram tanto a forma como o conteúdo do artigo. Por fim, os meus agradecimentos a Yannick Savina pelo seu curso intensivo de psicometria, que foi precioso para aperfeiçoar a metodologia utilizada.

<sup>2</sup> Sciences Po, E-mail: [celia.bouchet@sciencespo.fr](mailto:celia.bouchet@sciencespo.fr)

## INTRODUÇÃO

Em 2015, em comparação com a população geral com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que vivia com seus familiares na França, a probabilidade de estar empregado era reduzida em 40% para as pessoas que declaravam um problema de saúde e uma limitação de atividade duradoura, e quase dividida por quatro para as pessoas com reconhecimento administrativo de uma deficiência ou incapacidade - e isto, para sexo, grupo etário, nível de qualificação, tipo de agregado familiar e características do local de residência equivalentes (Barhoumi, 2017, p. 2). Estas estatísticas francesas estão em consonância com uma observação amplamente estabelecida a nível mundial (OMS, 2011).

A sub-representação das pessoas com deficiência no local de trabalho reúne uma série de dinâmicas (Jenkins, 1991; Mormiche & Boissonnat, 2003). Por um lado, em alguns locais de trabalho, a situação de emprego é enfraquecida quando surgem problemas de saúde. Por outro lado, quando já existe uma deficiência, os obstáculos à obtenção e à manutenção de um emprego podem surgir tanto do lado da procura (medidas adoptadas pelas pessoas com deficiência) como do lado da oferta (discriminação de que são alvo) estas duas formas de falta de emprego refletem a filtragem das populações em diferentes fases: participação no mercado de trabalho ou ocupação efetiva de um emprego. Existe certamente um continuum entre estas fases, com pessoas as pessoas com deficiência estão também sobre-representadas entre os desempregados desencorajados no "halo do desemprego" (Barhoumi, 2017; Bessone, Cavannes, & Marrakchi, 2016). No entanto, as fronteiras parecem estar presentes. Em termos descritivos, diferentes subpopulações de pessoas com deficiência parecem ser afetadas de forma desigual por cada uma destas formas de desemprego. Em 2006, as pessoas com deficiência reconhecidas administrativamente, cuja infância foi marcada por uma deficiência, tiveram um período de inatividade muito mais longo do que os seus pares com deficiência na idade adulta (32% da duração do período para as primeiras, 18% para as segundas), apesar de terem experimentado o desemprego numa proporção semelhante (Amrous, 2011).

Do mesmo modo, em 2008, em França, as pessoas com limitações funcionais de natureza psicológica, mental ou intelectual apresentavam uma taxa de atividade inferior à das outras subpopulações com deficiência (37%, contra 53% para as

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

pessoas com limitações motoras, 56% para as pessoas com limitações visuais e 71% para as pessoas com limitações auditivas). Por outro lado, todas elas apresentavam taxas de desemprego semelhantes (Roy, 2016).

Uma leitura interactiva da deficiência (Mitra, 2018; Mitra & Shakespeare, 2019; OMS, 2011; Shakespeare, 2013) convida-nos a ir além de uma caracterização estática das posições em relação ao emprego, identificando as influências intersectoriais que moldam as situações. Neste sentido, este artigo analisa as respetivas exposições à inatividade e ao desemprego de adultos com deficiência desde o nascimento, escolaridade ou estudos, segundo o seu tipo e grau de deficiência (ver definição abaixo). Utilizamos os dados do Inquérito Contínuo ao Emprego 2011 (ADISP & INSEE, 2011) e do seu módulo ad hoc Insertion professionnelle des personnes handicapées (ADISP, INSEE, & DARES, 2011), abrangendo as pessoas que vivem em agregados familiares na França continental.

A categorização das pessoas como deficientes e a tipificação das incapacidades são particularmente importantes para a análise das situações de emprego das pessoas que cresceram com uma deficiência. Apresentaremos as razões que justificam esta categorização, após o que veremos como as pessoas com deficiência que se tornaram deficientes antes de abandonarem a escola constituem um grupo específico cujas razões específicas de exclusão do emprego devem ser identificadas (tendo em conta a diversidade de deficiências neste grupo). Seguidamente, apresentaremos a metodologia e os principais resultados das nossas análises, salientando que, consoante o tipo e o grau de deficiência, os mecanismos multifatoriais de incapacidade ocorrem em diferentes fases do acesso ao emprego.

## **FORMAS DE MANTER AS PESSOAS FORA DO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO PRISMA DA DEFICIÊNCIA**

Começaremos por rever a nossa operacionalização estatística da deficiência e o lugar especial que as incapacidades ocupam no seu interior. A existência destas categorias é essencial para uma melhor compreensão dos fatores e mecanismos susceptíveis de contribuir para a inatividade e/ou desemprego das pessoas com uma deficiência de início precoce (antes de começarem a trabalhar).

## RECONSTRUÇÃO DE PROCESSOS A PARTIR DE CATEGORIAS ESTATÍSTICAS

A deficiência tem sido conceituada de várias maneiras (Shakespeare, 2013): como um problema de saúde individual (modelo médico), como uma opressão sistêmica das pessoas que vivem com deficiências (abordagem materialista do modelo social), como uma representação desvalorizadora dos corpos não conformes (abordagem cultural do modelo social). . . Inspiramo-nos aqui nos chamados modelos biopsicossociais ou interativos, que colocam a deficiência na conjugação de vários fatores individuais e estruturais. Esta interação pode ser conceptualizada de diferentes formas. A Classificação

Internacional de Funcionalidade (CIF) adopta um formato multipolar, em que as estruturas e as funções do corpo, as atividades e a participação estão ligadas a problemas de saúde, p o r um lado, e ao ambiente e a fatores pessoais, por outro. Mitra (2018) ajusta e operacionaliza. Este quadro para a sua exploração estatística num modelo com cinco polos interligados: função/capacidade, fatores estruturais, fatores pessoais, recursos, perturbações e/ou doenças. De acordo com esta abordagem multidimensional, enquadrámos a deficiência na junção entre uma alteração individual das estruturas e funções do corpo (uma "incapacidade"), uma deterioração (se existir) da saúde, outros atributos sociodemográficos (recursos ou fatores pessoais) e múltiplos fatores sociais e ambientais.

Na medida em que as características corporais individuais ajudam a moldar a experiência da deficiência, é importante objetivá-las, delimitar limiares de desvio da norma e especificar o grau e a natureza desses desvios (Mitra & Shakespeare, 2019; Shakespeare, 2013). A delimitação estatística das pessoas com deficiência não é isenta de riscos: a metodologia quantitativa convida à categorização, com o risco de essencialização (Barnes & Oliver, 2012). No entanto, esta categorização é essencial para estudar as ligações entre categorias, a fim de revelar processos. Assim, a identificação de (sub)populações de pessoas com deficiência permite identificar correlações entre as características intrínsecas desse(s) grupo(s) e a(s) sua(s) posição(ões) face ao emprego, para, a partir daí, considerar os mecanismos pelos quais essas situações se cristalizam; não num sentido causal único, mas na interação entre deficiências específicas e ambientes que lhes são mais ou menos favoráveis.

## **ACESSO AO EMPREGO PARA PESSOAS QUE JÁ SÃO PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: MÚLTIPLAS ETAPAS**

O próprio emprego é uma fonte de incapacidade, através de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Nestas ocasiões, a manutenção do emprego não é sistemática e depende do sector de atividade (Barnay, Duguet, Le Clainche, Narcy, & Videau, 2014). Se olharmos para o mecanismo oposto, ou seja, o acesso ao emprego das pessoas que já vivem com uma deficiência, a integração profissional deve ser conceptualizada distinguindo várias etapas. Alguns obstáculos podem dificultar especificamente a participação no mercado de trabalho (ou seja, a disponibilidade para o trabalho remunerado e a implementação de iniciativas de investigação); outros, a ocupação de um posto de trabalho para pessoas no mercado de trabalho; outros ainda são suscetíveis de afetar tanto a inatividade como o desemprego. Além disso, vários fatores têm efeitos ambivalentes ou complexos, pelo que resta esclarecer se são vantagens ou obstáculos.

Em alguns casos, é a participação no mercado de trabalho que é especificamente afetada. Por exemplo, as pessoas desempregadas podem abster-se de procurar trabalho se, no estado atual das normas e estruturas de emprego, a perspectiva de aceitar um emprego parecer demasiado complicada (requisitos de produtividade considerados inatingíveis; tempo ou esforço considerados incompatíveis com o "trabalho suplementar" a realizar paralelamente, como o tratamento médico ou a reabilitação; desânimo na sequência de candidaturas sem sucesso ou de experiências negativas no emprego, etc.). Outras barreiras são mais específicas das pessoas que participam no mercado de trabalho: as práticas discriminatórias dos empregadores face a uma deficiência conhecida ou visível dificultarão a obtenção de um emprego quando se candidatam a um, mantendo assim o desemprego (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Algumas barreiras ao emprego são mais transversais. A acessibilidade é uma questão relativamente global (Mor, 2017): a configuração dos transportes e do ambiente construído, bem como as formas de divulgação da informação, são suscetíveis de interferir tanto no processo de procura de emprego como na obtenção de um emprego (em particular, se os anúncios forem publicados num formato inacessível; se não houver transporte para chegar a uma entrevista; se as instalações ou os postos de trabalho não forem adaptados; se não houver

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

alojamento adequado nas proximidades...). Os meios de comunicação individuais, quer sejam materiais (dispositivos técnicos) ou humanos (ajuda formal ou informal), podem atenuar alguns destes obstáculos, mas nem sempre estão à disposição das pessoas (devido ao custo, ao estado da arte da tecnologia, à rede pessoal, etc.). As políticas em vigor em cada localidade (sejam elas específicas da deficiência, do emprego ou mais transversais) são também suscetíveis de interferir em diferentes fases.

Por último, certos recursos ou fatores pessoais resultantes do percurso de vida anterior têm um impacto ambivalente. Presume-se que o peso do percurso pré-profissional sobre o emprego é particularmente importante para as pessoas que cresceram com uma deficiência, os obstáculos encontrados no percurso de vida anterior e o fato de terem sido criadas com uma deficiência são fatores que podem ter um impacto ambivalente. Cada fase do ciclo de vida pode então condicionar as oportunidades de emprego (Baldwin & Johnson, 1998). No entanto, o impacto no emprego dos recursos obtidos anteriormente (nível de educação, prestações sociais recebidas, etc.) continua largamente por explorar. Os déficits de escolaridade são frequentemente apresentados como uma explicação para as dificuldades que as pessoas com deficiência têm em encontrar trabalho desde a infância (Loprest & Maag, 2003; Mann & Honeycutt, 2014); mas uma análise da situação das pessoas com deficiência mais escolarizadas qualifica esta hipótese. Enquanto um estudo norueguês concluiu que a posse de uma qualificação de

ensino superior era mais importante para as pessoas com deficiência do que para as pessoas sem deficiência quando se tratava de entrar no mercado de trabalho (Ballo, 2019), os dados franceses mostram, pelo contrário, que o retorno de uma qualificação de ensino superior (tanto em termos de entrada no mercado de trabalho como de obtenção de um emprego) é menor para as pessoas com deficiência do que para as pessoas sem deficiência. Por outras palavras, mesmo para as pessoas com deficiência, um diploma continua a ser uma vantagem quando se trata de aceder ao emprego, mas em menor grau do que para as pessoas sem deficiência (Vérétout, 2015). As pessoas com deficiência mais qualificadas podem, de fato, enfrentar mecanismos discriminatórios que as impedem de tirar o máximo partido das suas qualificações na mesma medida que as pessoas sem deficiência (Meager & Higgins, 2011).

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

O reconhecimento administrativo de uma deficiência e os benefícios e direitos que lhe estão associados podem também interferir de muitas formas. Por exemplo, receber uma prestação financeira como o subsídio para adultos com deficiência (AAH) pode tornar a inatividade economicamente viável (Ville & Winance, 2006). Pelo contrário, em França, as pessoas com este reconhecimento administrativo podem beneficiar de um sistema de quotas destinado a encorajar o seu emprego. Na sua forma atual, esta política consiste na obrigação de empregar pessoas com deficiência (OETH)<sup>2</sup> a um nível de 6% da força de trabalho das empresas com pelo menos 20 trabalhadores<sup>3</sup>. O cumprimento desta obrigação é medido regularmente, por sector (Amira & Lo, 2009) ou por região (Barhoumi & Chabanon, 2015); em contrapartida, a eficácia da medida para favorecer o recrutamento e/ou a manutenção das pessoas com deficiência deu lugar a menos investigações. Os primeiros estudos qualitativos sugerem uma certa eficácia no sector público (Jaffrès & Guével, 2017). Se este resultado for confirmado, o direito ao OETH poderia, hipoteticamente, reduzir o risco de desemprego.

## QUESTIONAMENTO

Os mecanismos através dos quais as pessoas com deficiências pré-ocupacionais se afastam do emprego diferem em função das características individuais, nomeadamente dos tipos de deficiência? Se existem interações específicas entre cada deficiência e os ambientes encontrados, e se estas interações se manifestam em fases distintas do processo de inserção profissional, isto poderia explicar por que razão as pessoas com limitações cognitivas, intelectuais ou psicológicas (ou, pelo menos, aquelas de entre as quais a deficiência surgiu antes da inserção profissional) estão particularmente expostas à inatividade (ver acima). Para testar esta hipótese, é essencial controlar também outros atributos pessoais (gênero, idade, status migratório, origem social), que também estão sujeitos a tratamentos sociais que podem alimentar a diferenciação (ver em particular Barnartt & Altman, 2016; Le Laidier, 2017; Shandra, 2018). Deve também ser dada especial atenção ao papel desempenhado pelo reconhecimento administrativo da deficiência e pelo retorno das qualificações, que são pontos incertos na literatura. Apenas um pequeno grupo de pessoas que cresceram com uma deficiência obtém o reconhecimento administrativo; o que é que a candidatura e

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as  
pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

a obtenção do reconhecimento significam em termos de emprego? Por último, no que respeita à eficácia dos diplomas, examinaremos se a heterogeneidade dos resultados na literatura pode refletir as diferenças de incapacidade nas populações consideradas, com resultados que seriam distintos por subpopulação.

## **METODOLOGIA**

Os dados utilizados provêm do Questionário Contínuo sobre o Emprego (EEC – sigla original do órgão francês) de 2011 e do seu módulo ad hoc. Todos os trimestres desde 2003, a EEC questiona uma amostra de pessoas em idade ativa (15-64 anos) sobre a sua situação de emprego. Só são inquiridas as pessoas que vivem em agregados familiares, o que significa que os residentes em instituições de cuidados estão excluídos. Cada agregado familiar é inquirido durante seis trimestres consecutivos, com uma renovação de 1/6 da amostra em cada trimestre. Em 2011, o módulo ad hoc Integração profissional das pessoas com deficiência foi planeado para 80% dos agregados familiares que saem em cada trimestre na França continental, ou seja, cerca de 30 060 agregados familiares. Este módulo, que inclui perguntas sobre problemas de saúde ou doenças crónicas, dificuldades duradouras nas atividades quotidianas, limitações em relação ao trabalho e reconhecimento administrativo de uma deficiência, responde simultaneamente à exigência do serviço de estatística da União Europeia (Eurostat) de transmitir um conjunto central de 11 perguntas nos países membros e a um impulso nacional para avaliar a lei de 11 de fevereiro de 2005 sobre a igualdade de direitos e oportunidades, a participação e a cidadania das pessoas com deficiência.

As variáveis do módulo ad hoc permitem identificar, de entre os 23.534 questionários individuais finalmente retidos, uma população "deficiente" em sentido lato. A identificação de uma população com deficiência pode basear-se em vários critérios: autoidentificação, reconhecimento administrativo, limitações duradouras nas atividades quotidianas, etc. As delimitações assim produzidas só parcialmente se sobrepõem (Ravaud, Letourmy, & Ville, 2002). A atual definição francesa de "população com deficiência em sentido lato" agrupa as pessoas com reconhecimento administrativo de uma deficiência e as pessoas com limitações duradouras nas atividades ligadas a um problema de saúde (Barhoumi & Chabanon, 2015, p. 7). No que concerne ao Questionário sobre o Emprego de 2011, tal



**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

população corresponde às pessoas que declaram ou o reconhecimento administrativo de uma deficiência ou de uma incapacidade, ou simultaneamente um problema de saúde com uma duração superior a 6 meses e uma limitação no trabalho, ou simultaneamente um problema de saúde com uma duração superior a 6 meses e uma dificuldade em realizar uma atividade cotidiana<sup>5</sup> durante mais de 6 meses (Amrous, Barhoumi, & Biauxque, 2013). No presente artigo, a expressão "pessoas com deficiência" refere-se a pessoas identificadas por estes critérios.

Retiramos 422 pessoas da amostra por não terem respondido a questões relacionadas com problemas de saúde ou dificuldades funcionais. Além disso, das 6.944 pessoas com deficiência no sentido lato dos critérios acima referidos, 3.759 declararam que as suas dificuldades ou deficiência começaram após o fim da sua formação inicial; como esta população estava fora do nosso âmbito, também a excluimos. Por último, excluimos as 1.638 pessoas que ainda frequentavam a formação inicial e que, de outra forma, seriam estruturalmente contabilizadas como "inativas". A amostra final é composta por 17.715 inquiridos com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (representando, de acordo com a ponderação fornecida pelo INSEE, 30.183.179 pessoas que vivem em agregados familiares na França metropolitana), incluindo 3.050 pessoas afetadas por uma deficiência desde o nascimento, escolaridade ou período da sua educação inicial (o que representa 4.219.224 pessoas com deficiência desde o nascimento, escola ou estudo)<sup>6</sup>. Este grupo de pessoas com deficiência inclui, portanto, indivíduos para os quais as dificuldades surgiram em vários momentos, desde o nascimento até ao final da adolescência, e que podem ter tido diferentes graus de influência nos seus possíveis percursos profissionais.

Nas estatísticas descritivas e nas regressões logísticas, os dois indicadores que consideramos são a taxa de atividade e a taxa de desemprego. A taxa de atividade reflete a proporção da população que participa no mercado de trabalho, ou seja, que está empregada (força de trabalho empregada) ou que procura ativamente emprego (força de trabalho não empregada, também conhecida como "desempregada"). O desemprego, tal como definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), é a ausência de trabalho (ou seja, de pelo menos uma hora de trabalho durante uma semana de referência) de uma pessoa com pelo menos 15 anos de idade, que está disponível para trabalhar no prazo de duas semanas e que tomou medidas para procurar trabalho durante o mês anterior (ou que encontrou um

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

emprego que começou no prazo de três meses). Este segundo indicador reflete, portanto, a seleção (estar empregado ou desempregado) feita dentro de uma população já selecionada (pessoas com emprego, em vez de inativas)<sup>7</sup>. As pessoas empregadas, mais uma vez de acordo com a definição da OIT, são aquelas que exerceram uma atividade remunerada durante pelo menos uma hora numa semana de referência. De fato, esta definição combina o emprego regular e o emprego protegido, duas formas de trabalho remunerado com estatutos jurídicos muito diferentes: o primeiro está abrangido pelo Código do Trabalho, o segundo altera-o e insere-se numa lógica médico-social (Velche, 2009).

As variáveis cuja influência na situação de emprego iremos estudar (designadas por variáveis de interesse) são os "tipos e graus de incapacidade" das pessoas com deficiência desde o nascimento ou desde o período de estudo. As questões que compilamos para identificar categorias e criar escalas de medida, utilizando o modelo de Rasch (1966), referem-se às estruturas e funções do corpo, tal como definidas pela CIF (ver Anexo 1-1). Em vez de falar de «estruturas corporais e/ou funções do corpo que se afastem das normas socialmente estabelecidas», fórmula mais precisa, mas pesada à leitura, resumiremos em «deficiências» termo entendido no seu sentido mais lato, que inclui as limitações das funções corporais, ou seja, limitações funcionais. Das cinco categorias que estabelecemos, as deficiências motoras, visuais, auditivas e cognitivas baseiam-se essencialmente em critérios de limitações funcionais (dificuldade em ver a letra de um jornal, em ouvir uma conversa, em compreender os outros ou em fazer-se compreender, etc.). As deficiências motoras e cognitivas baseiam-se igualmente em certos "problemas de saúde" enumerados no questionário (que indicam partes do corpo defeituosas e/ou se baseiam em diagnósticos: problema de mão, dificuldade de aprendizagem, etc.). Na ausência de variáveis de limitação funcional para captar a perturbação psicológica, apontaremos aqui unicamente como um "problema de saúde". Estes baseiam-se em "problemas" auto-referidos, principalmente diagnósticos (depressão, ansiedade crónica, etc.)<sup>8</sup>. As pessoas com várias deficiências aparecem em vários grupos (ver Anexo 1-2 para os casos de deficiências múltiplas).

Os atributos sociodemográficos são incluídos como variáveis de controle em todos os modelos: sexo, idade, idade ao quadrado, estatuto migratório, origem social, dummies. O status migratório é utilizado para identificar as pessoas nascidas

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

no exterior (distinguindo entre as que chegaram à França antes do fim da sua escolaridade ou estudos, "geração 1,5", e as que chegaram mais tarde, "geração 1") e as que têm um ou dois pais nascidos no estrangeiro (respetivamente "geração 2,5" e "geração 2"). Este nível de pormenor é justificado pelo fato de a natureza e a extensão dos mecanismos que influenciam o acesso ao emprego variarem consideravelmente em função do momento de chegada à França, da(s) língua(s) materna(s), do tipo de socialização recebida, etc. (Beauchemin, Hamel, Simon, & Héran, 2015). A origem social é estimada com base nas profissões de ambos os pais. As dummies (presença de uma terceira pessoa aquando do preenchimento do questionário, deficiência primária ou secundária) destinam-se a tornar a leitura dos modelos mais intuitiva e precisa (ver, por exemplo, [Beliard et al., 2013, Bouchet, 2018 sobre o interesse de controlar a ajuda ou a substituição por outras pessoas aquando do preenchimento do questionário. Estas variáveis são apresentadas em pormenor no Apêndice 2-1.

O modelo 1 também controla outra característica da "infância", nomeadamente o departamento de nascimento. Os coeficientes deste modelo estimam assim as desigualdades de emprego em pontos de origem semelhantes, englobando um conjunto de maturidades intermediárias que podem ter repercussões no emprego.

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

**Quadro 1:** Taxa de inatividade e taxa de desemprego - estatísticas descritivas.

	Inatividade	Desemprego
Embalagem	19	9
Nenhuma deficiência	16,6	8,1
Deficiência em sentido lato	33,5	15,3
Reconhecimento direto da OETH	56,2	21,3
Deficiência auditiva moderada	30,3	11,8
Deficiência auditiva grave	32,8	12,4
Deficiência visual moderada	33,1	13,9
Deficiência visual grave	46,3	23,3
Deficiência motora moderada	29,2	14,9
Deficiência motora grave	63,3	20,6
Deficiência mental moderada	37,9	19,2
Deficiência psicológica grave	59,4	25,6
Comprometimento cognitivo moderado	39,5	20,6
Comprometimento cognitivo grave	57,3	22,2

**Âmbito:** pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental e que concluíram a sua educação inicial, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Questionário contínuo ao emprego e módulo ad-hoc sobre a integração profissional das pessoas com deficiência, 2011. Taxa de inatividade = população inativa/população em idade ativa. Taxa de desemprego = população desempregada (segundo a definição da OIT)/população em idade ativa. Exemplo de leitura: Entre as pessoas com deficiência desde o nascimento ou escolaridade (todos os tipos e graus de deficiência combinados), a taxa de inatividade é de 33,5% e a taxa de desemprego é de 15,3%.

O modelo controla igualmente o impacto sobre o emprego (obtenção ou não de um diploma, existência ou não de um casal, etc.). O modelo 2 controla a situação quando se é "adulto", no momento do inquérito: departamento de residência atual, diploma equivalente ao número de anos de estudo de acordo com o método de Ganzeboom & Treiman (2007), viver com um parceiro e, quando significativo, a presença de crianças no agregado familiar - cujo efeito é quantificado separadamente para homens e mulheres. Por conseguinte, este modelo aproxima as diferenças na situação de emprego entre indivíduos que, de outro modo, teriam percursos de vida semelhantes.

Esta configuração é experimental: na prática, devido aos obstáculos acima referidos, poucas pessoas com deficiência atingem efetivamente o mesmo nível de qualificações ou o mesmo estado civil que as pessoas sem deficiência. Não obstante, continuam a ser possíveis interpretações realistas, por exemplo, lendo as estimativas como a diferença entre as situações das pessoas com deficiência com poucas qualificações que vivem sozinhas e as das pessoas sem deficiência com poucas qualificações que vivem sozinhas.

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

Dois modelos complementares alargam os debates abertos na literatura, incorporando variáveis adicionais e/ou efeitos de interação. O modelo 3 explora o papel do reconhecimento administrativo do direito ao OETH na obtenção de um emprego (ver Anexo 2-2 para mais pormenores). O modelo 4 estima o retorno da educação para diferentes subgrupos de pessoas com deficiência (visual ou cognitiva), em comparação com pessoas sem deficiência.

Para todos os modelos, apenas os coeficientes de probabilidades que são significativos pelo menos no limiar de 0,1 são discutidos no corpo do texto e são apresentados graficamente, uma vez que os resultados não significativos não nos permitem concluir se existem ou não efeitos. A partir dos “odds ratios”, derivamos os efeitos marginais médios associados (AMEs) que, baseando-se em diferenças nas probabilidades previstas, facilitam as comparações. Os interesses e limitações destes indicadores (Kuha e Mills, 2018, Mood, 2010, Deauvieu, 2019) são discutidos no Anexo 2-3.

## RESULTADOS

### Estatísticas descritivas

Na população com deficiência inquirida, as taxas de inatividade e de desemprego excedem as da população sem deficiência (ver Quadro 1). Estas duas formas de afastamento do emprego podem ser observadas independentemente da subpopulação com deficiência, mas em graus diferentes consoante o tipo e o grau de deficiência. As taxas de inatividade variam entre 29,2% para as pessoas com deficiência As taxas de desemprego variam entre 11,8% para as pessoas com uma deficiência auditiva moderada e 25,5% para as pessoas com uma deficiência mental grave (contra 8,1% para as pessoas sem deficiência). As pessoas com reconhecimento administrativo que lhes dá direito ao OETH estão particularmente em risco, com uma taxa de inatividade de 56,2% e uma taxa de desemprego de 21,3%.

Estes resultados são influenciados pelos atributos sociodemográficos específicos das pessoas com deficiência aqui estudadas (em comparação com a população sem deficiência), em particular: a sua estrutura etária mais inclinada para cima; a sua origem social mais modesta; o seu nível de educação mais baixo; e a

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

sua menor propensão para viver com um parceiro (as características sociodemográficas são enumeradas no Anexo 3). Estas tendências variam consoante os subgrupos de deficiência, com, por exemplo, uma menor diferença de idade para as pessoas com deficiência cognitiva, mas uma maior diferença de escolaridade. É necessária uma análise de regressão para distinguir entre as dinâmicas em que as deficiências estão envolvidas e as que se devem a fatores externos.

### Regressões

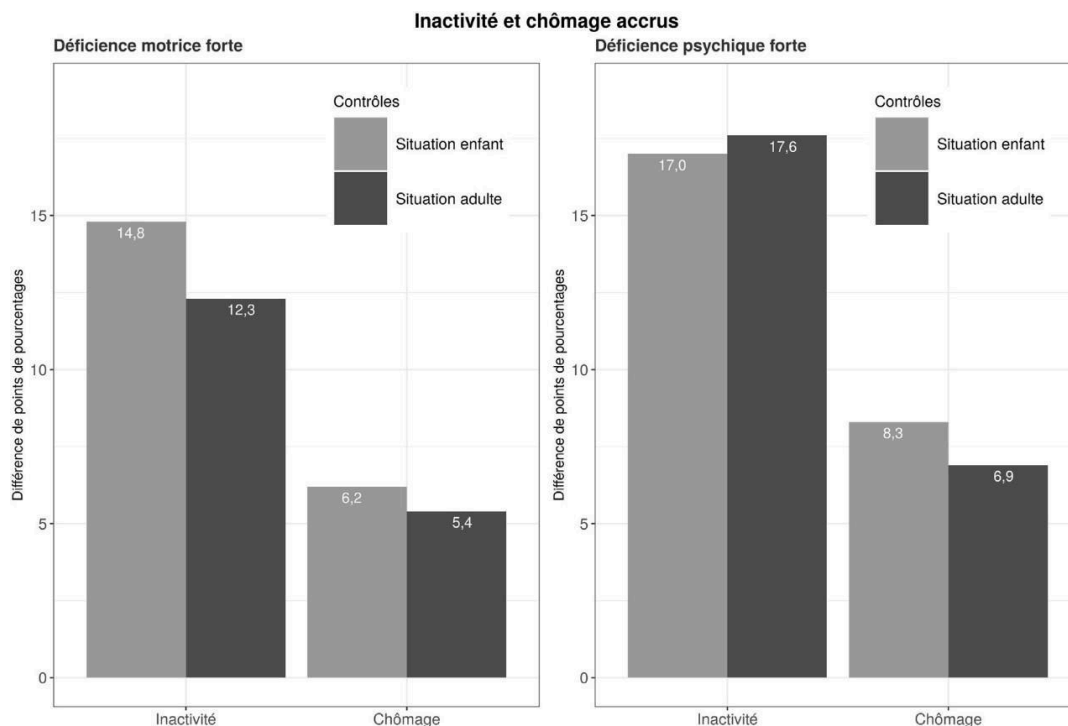
As regressões logísticas sobre a inatividade e o desemprego revelam diferenças estatisticamente significativas entre as pessoas sem deficiência e as pessoas que cresceram com uma deficiência, com as mesmas características controladas (ver Quadros 2 e 3). A relação entre estas duas formas de desemprego varia, no entanto, consoante as subpopulações (ver Quadros 6 e 7 e Figuras 1, 2 e 3). Para as pessoas com uma deficiência motora grave ou uma deficiência mental grave, a inatividade e o desemprego estão ambos significativamente aumentados, o que aponta no sentido de uma porosidade entre estes dois regimes. Por outro lado, para as pessoas com uma deficiência cognitiva (grave ou moderada) e para as pessoas com uma deficiência psicológica moderada, apenas a inatividade aumenta significativamente, enquanto para as pessoas com uma deficiência visual grave ou uma deficiência motora moderada, apenas o desemprego aumenta significativamente. Além disso, se as pessoas com deficiência reconhecida administrativamente encontram dificuldades de emprego (inatividade para os beneficiários de prestações, desemprego para os beneficiários de OETH), o mesmo acontece, de uma forma mais geral, para as pessoas que apenas deram os passos necessários (ver Quadros 4, 5 e Fig. 4). Finalmente, veremos que é aproximado representar os obstáculos ao emprego como uma acumulação de desvantagens passadas e presentes (como fazemos quando comparamos modelos sem e com controlo para diferenças de percurso). De fato, a adição de interações revela que o desempenho do nível de educação é diferenciado de acordo com as subpopulações: muito bom para as pessoas com uma forte deficiência visual, medíocre para as pessoas com uma forte deficiência cognitiva (ver Quadros 4 e 5).

### **Inatividade e desemprego: um *continuum***

Para as pessoas com uma deficiência motora grave e para as pessoas com uma deficiência mental grave, as probabilidades estatísticas de inatividade e desemprego aumentam, tanto antes como depois de se ter em conta os recursos acumulados ao longo da vida (ver Quadros 2 e 3). Se traduzirmos os coeficientes estimados nos modelos em diferenças nas probabilidades previstas (ver Quadros 6, 7 e Fig. 1), isto corresponde, para características equivalentes durante a infância (origem social, sexo, ano de nascimento...) a uma probabilidade de inatividade e desemprego. A probabilidade de inatividade aumenta, em média, 14,8 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência motora grave (em comparação com as pessoas sem esta deficiência) e 17 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência mental grave (idem); enquanto a probabilidade de desemprego aumenta, em média, 6,2 pontos percentuais para as primeiras e 8,3 pontos percentuais para as segundas. Se considerarmos igualmente elementos semelhantes da posição adquirida (diploma, estrutura do agregado familiar, ver modelo 2), em termos de inatividade, estas probabilidades suplementares previstas em relação aos pares sem deficiência mantêm-se, em média, em 12,3 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência motora grave e em 17,6 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência mental grave; e em termos de desemprego, embora ligeiramente reduzida em relação ao modelo 1, a diferença média entre os dois grupos mantêm-se inalterada.

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

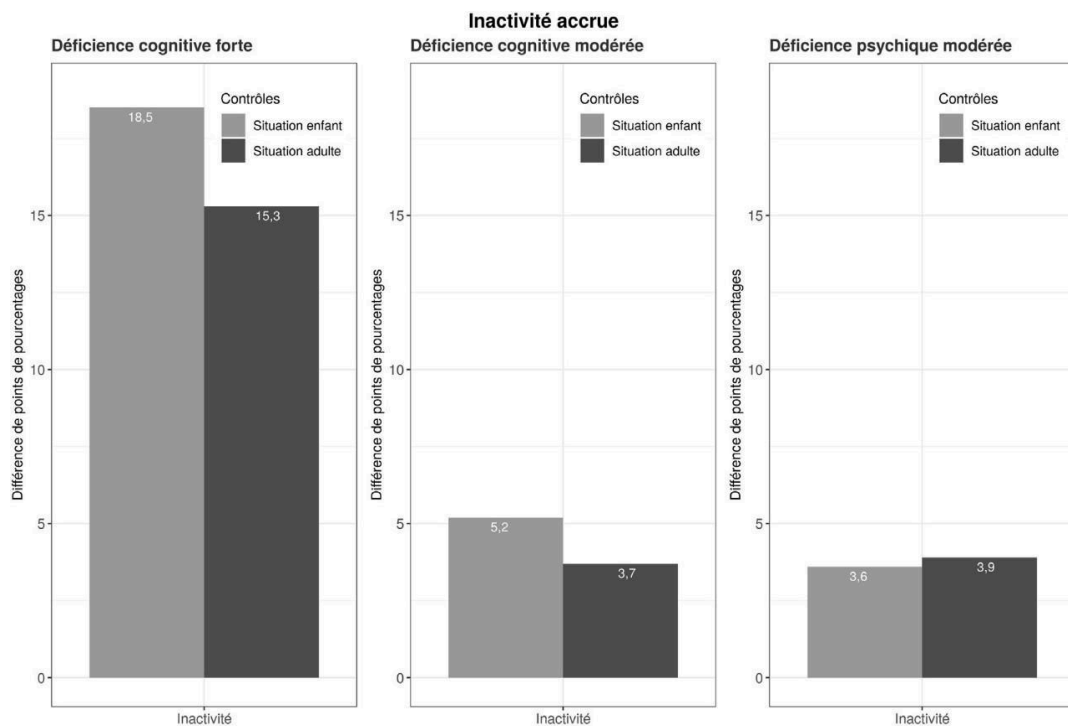
**Figura 1:** Aumento da inatividade e do desemprego (efeitos marginais médios: diferença nas probabilidades médias previstas, em pontos percentuais)



*Effets marginaux moyens : différence de probabilités moyennes prédites, en points de pourcentage*

**Fonte:** ALTER, Jornal Europeu de Investigação sobre Deficiência 15 (2021) 282-304

**Figura 2:** Aumento da inatividade (efeitos marginais médios: diferença nas probabilidades médias previstas, em pontos percentuais)



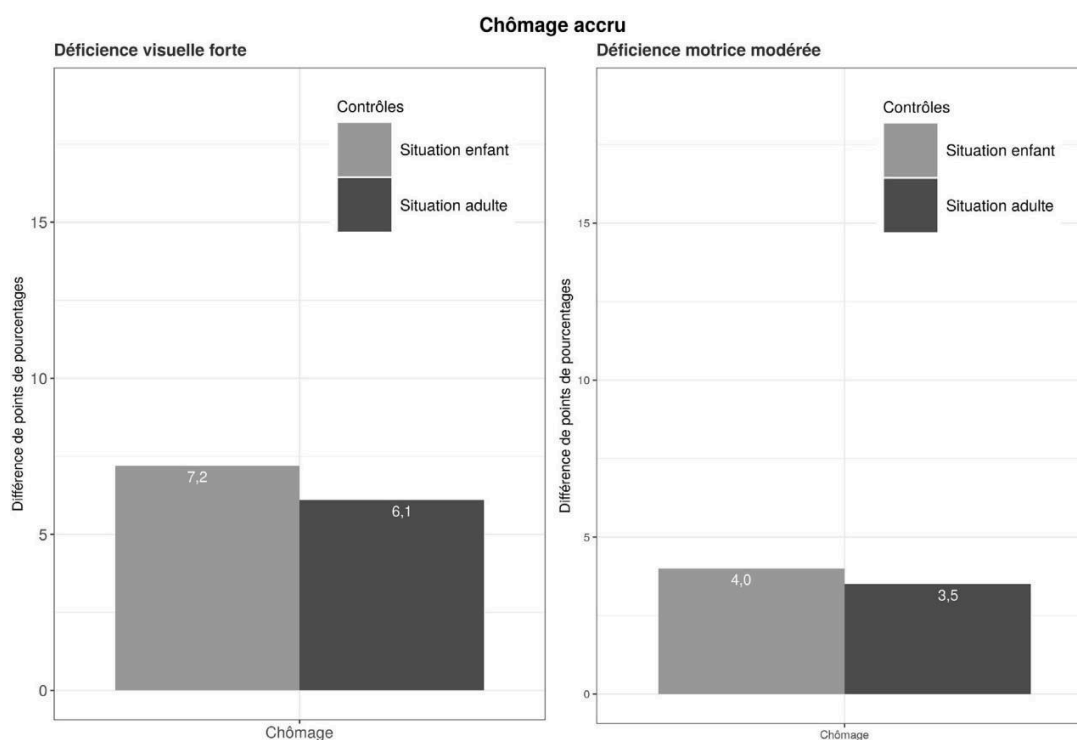
*Effets marginaux moyens : différence de probabilités moyennes prédites, en points de pourcentage*

**Fonte:** ALTER, Jornal Europeu de Investigação sobre Deficiência 15 (2021) 282-304



**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

**Figura 3:** Aumento do desemprego (efeitos marginais médios: diferença nas probabilidades médias previstas, em pontos percentuais).



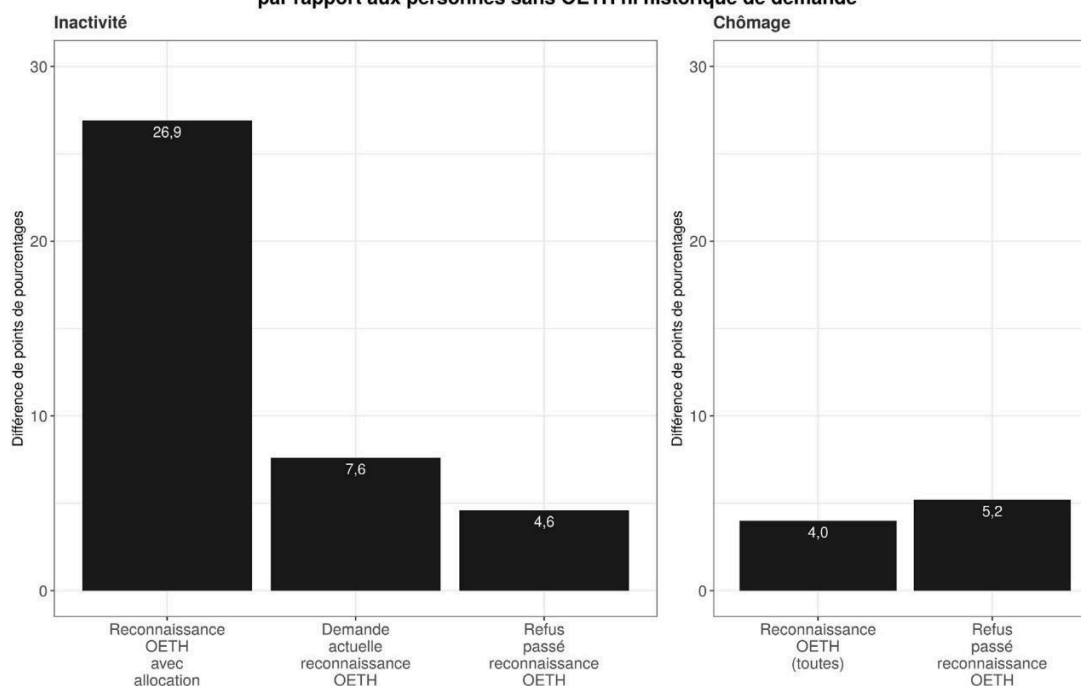
*Effets marginaux moyens : différence de probabilités moyennes prédites, en points de pourcentage*

**Fonte:** ALTER, *Jornal Europeu de Investigação sobre Deficiência* 15 (2021) 282-304

**Figura 4:** Efeitos da relação com o OETH na distância do emprego em comparação com pessoas sem um pedido histórico de OETH ou (efeitos marginais médios: diferença nas probabilidades médias previstas, em pontos percentuais).

## Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

### Effets du rapport à l'OETH sur l'éloignement de l'emploi par rapport aux personnes sans OETH ni historique de demande



Effets marginaux moyens : différence de probabilités moyennes prédites, en points de pourcentage

Fonte: ALTER, Jornal Europeu de Investigação sobre Deficiência 15 (2021) 282-304

### Quadro 2: Inatividade - Rácio de probabilidade

	Modelo 1	Modelo 2
Deficiência auditiva moderada	0,74+ (0,52, 1,06)	0,71+ (0,50, 1,02)
Deficiência auditiva grave	0,80 (0,48, 1,33)	0,74 (0,43, 1,27)
Deficiência visual moderada	1,26 (0,85, 1,88)	1,21 (0,82, 1,81)
Deficiência visual grave	1,48+ (0,97, 2,26)	1,43 (0,93, 2,21)
Deficiência motora moderada	1,13 (0,92, 1,39)	1,05 (0,86, 1,29)
Deficiência motora grave	3,04*** (2,13, 4,35)	2,75*** (1,90, 3,98)
Deficiência mental moderada	1,37+ (0,97, 1,91)	1,42* (1,01, 1,99)
Deficiência psicológica grave	3,53*** (2,32, 5,37)	3,97*** (2,53, 6,23)
Comprometimento cognitivo moderado	1,55* (1,08, 2,21)	1,41+ (0,96, 2,05)
Comprometimento cognitivo grave	3,86*** (2,46, 6,06)	3,41*** (2,11, 5,51)
Constante	109,11*** (56,17, 211,94)	657,00*** (278,96, 1,547,31)
Comentários	17 715	17 715
População	30 183 179	30 183 179
AIC	12 634,56	12 039,45
Alcunha R2 McFadden	0,29	0,32

\*\*\*  $p < 0,1$ . () Intervalos de confiança a 0,95. Âmbito: pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental e que concluíram a sua educação inicial, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Inquérito contínuo ao emprego e módulo ad-hoc sobre a integração profissional das pessoas com deficiência, 2011. Variáveis de controlo comuns: sexo, idade, idade ao quadrado, PCS do pai, PCS da mãe, estatuto migratório, presença de um procurador, deficiência principal ou associada. Variáveis de controlo do modelo 1: departamento de nascimento. Variáveis de controlo do modelo 2: departamento de residência atual, número de anos com um diploma, viver com um parceiro, viver com filhos, interação

### **Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

entre sexo e viver com um parceiro, interação entre sexo e viver com filhos. Exemplo de leitura: De acordo com o modelo 2, mantendo-se constantes os outros parâmetros do modelo, as pessoas com deficiência psicológica grave desde o nascimento ou desde a escola têm cerca de 4 vezes mais probabilidades de serem inativas (em vez de ativas) do que as pessoas sem deficiência psicológica.

O coeficiente de probabilidade continua a ser de 5,4 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência motora grave e de 6,9 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência mental grave.

### **Ruptura entre os dois polos**

Para outras subpopulações, uma forma de desemprego parece predominar sobre a outra. As pessoas com uma deficiência cognitiva (grave ou moderada) e as pessoas com uma deficiência psicológica moderada são, assim, particularmente propensas à inatividade, para características semelhantes na infância e na idade adulta (ver Quadros 2 e 3). Se traduzirmos os coeficientes das regressões em efeitos marginais (ver Quadros 6 e 7 e Fig. 2), com características semelhantes na infância (ver modelo 1), a probabilidade prevista de inatividade aumenta, em média, 18,5 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência cognitiva grave (em comparação com as pessoas sem esta deficiência), 5,2 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência cognitiva moderada e 3,6 pontos percentuais para as pessoas com uma deficiência psicológica moderada. Se aprofundarmos ainda mais esta comparação, utilizando percursos aproximados (ver modelo 2), verificamos que as probabilidades previstas de inatividade para estes subgrupos continuam a ser muito superiores às das pessoas não afetadas por estas deficiências, com uma taxa média de 15,3 pontos percentuais adicionais para as pessoas com uma deficiência cognitiva grave, 3,7 pontos percentuais adicionais para as pessoas com uma deficiência cognitiva moderada e 3,9 pontos percentuais adicionais para as pessoas com uma deficiência psicológica moderada. É de notar que as pessoas com uma deficiência auditiva moderada, por outro lado, parecem ter um nível relativamente elevado de deficiência cognitiva. pessoas com deficiência auditiva, com uma participação no mercado de trabalho bastante mais elevada do que as pessoas sem deficiência auditiva - tanto antes como depois de controladas as diferenças nos percursos profissionais. Devido ao seu baixo nível de evidência ( $0,1 < pval < 0,05$ ), este resultado deve, no entanto, ser tratado com cautela.

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

Pelo contrário, para as pessoas com deficiência visual grave ou com deficiência motora moderada, as dificuldades de acesso ao emprego refletem-se sob a forma de desemprego. Se compararmos as respectivas probabilidades previstas de desemprego destes subgrupos de pessoas com deficiência com as de pessoas sem estas deficiências (ver Quadros 6 e 7 e Figura 3), com características semelhantes durante a infância (ver modelo 1), as pessoas com deficiência visual grave têm, em média, uma probabilidade de desemprego superior em 7,2 pontos percentuais e as pessoas com deficiência motora grave em 4 pontos percentuais. Se tivermos em conta a comparabilidade de certas fases do percurso de vida (ver modelo 2), as probabilidades de desemprego previstas continuam a ser significativamente mais elevadas para as pessoas com deficiência visual grave e para as pessoas com deficiência motora grave do que para as pessoas que não declaram estas deficiências, com diferenciais de 6,1 e 3,5 pontos percentuais, respetivamente.

**Quadro 3: Desemprego - Rácio de probabilidade**

	Modelo 1	Modelo 2
Deficiência auditiva moderada	0,81 (0,46, 1,44)	0,82 (0,44, 1,55)
Deficiência auditiva grave	1,00 (0,51, 1,94)	0,90 (0,46, 1,77)
Deficiência visual moderada	1,36 (0,72, 2,57)	1,42 (0,75, 2,69)
Deficiência visual grave	2,11* (1,07, 4,17)	1,90+ (0,94, 3,83)
Deficiência motora moderada	1,81*** (1,24, 2,08)	1,51** (1,16, 1,96)
Deficiência motora grave	1,98* (1,02, 3,83)	1,81+ (0,94, 3,49)
Deficiência mental moderada	1,53+ (0,94, 2,50)	1,47 (0,90, 2,40)
Deficiência psicológica grave Com comprometimento moderado cognitivo	2,32* (1,20, 4,49)	2,04* (1,04, 3,99)
Com comprometimento cognitivo grave	1,49 (0,84, 2,63)	1,32 (0,78, 2,25)
Constante	1,13 (0,51, 2,46)	0,78 (0,32, 1,87)
Comentários	7,42*** (2,83, 19,45)	6,33*** (2,44, 16,43)
População	13 828	13 828
AIC	24 446 869	24 446 869
Aleunha R2 McFadden	7 820,3	7 701,21
	0,1	0,12

\*\*\*  $p < 0,1$ . () Intervalos de confiança a 0,95. Âmbito: pessoas com emprego entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Inquérito contínuo ao emprego e módulo ad-hoc "Insertion professionnelle des personnes handicapées", 2011. Variáveis de controlo comuns: sexo, idade, idade ao quadrado, PCS do pai, P C S da mãe, estatuto migratório, presença de um parceiro. Variáveis de controlo do modelo 2: departamento de residência atual, número de anos com um diploma, viver com um parceiro. Exemplo de leitura: De acordo com o modelo 2, mantendo-se constantes os outros parâmetros do modelo, as pessoas com deficiência motora grave desde o nascimento ou desde a

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

escola têm cerca de 1,8 vezes mais probabilidades de estar desempregadas (em vez de empregadas) do que as pessoas sem deficiência motora.

## Reconhecimento(s) administrativo(s)

A consideração da relação com o reconhecimento administrativo da deficiência nos modelos relativos à inatividade (ver modelo 3 do quadro 4) e ao desemprego (ver modelo 3 do quadro 5) dá resultados contrastantes. Em termos de inatividade, o recebimento de prestações destinadas a pessoas com deficiência (AAH, pensão de invalidez, pensão militar, pensão AT-MP) e não a ausência de um pedido de reconhecimento de deficiência (passado ou presente) está associado a um excedente muito claro de desemprego.

**Quadro 4:** Inatividade - OETH e diploma

	Modelo 3	Modelo 4
Reconhecimento de OETH com pelo menos um subsídio	7,40*** (4,72, 11,60)	7,65*** (4,86, 12,04)
Reconhecimento de OETH sem subsídio	1,41 (0,88, 2,27)	1,41 (0,88, 2,27)
Reconhecimento pendente de candidatura	1,95* (1,07, 3,58)	1,97* (1,08, 3,59)
Reconhecimento recusado	1,53+ (0,94, 2,48)	1,52+ (0,93, 2,48)
Deficiência auditiva moderada	0,71 (0,45, 1,14)	0,71 (0,44, 1,13)
Deficiência auditiva grave	0,70 (0,40, 1,22)	0,70 (0,40, 1,21)
Deficiência visual moderada	1,30 (0,87, 1,95)	4,03+ (0,98, 16,53)
Deficiência visual grave	1,27 (0,85, 1,89)	4,25* (1,30, 13,93)
Deficiência motora moderada	0,90 (0,73, 1,10)	0,90 (0,73, 1,11)
Deficiência motora grave	1,72** (1,17, 2,51)	1,67** (1,14, 2,44)
Deficiência mental moderada	1,28 (0,92, 1,78)	1,31 (0,94, 1,81)
Deficiência psicológica grave	3,01*** (1,92, 4,72)	3,04*** (1,94, 4,75)
Comprometimento cognitivo moderado	1,34 (0,92, 1,95)	0,89 (0,35, 2,26)
Comprometimento cognitivo grave	1,76* (1,04, 2,97)	0,70 (0,26, 1,83)
Ano de estudo adicional	0,92*** (0,90, 0,94)	0,92*** (0,90, 0,94)
Deficiência visual moderada X Ano adicional de estudo		0,89 (0,78, 1,02)
Deficiência visual grave X Ano de estudo adicional		0,88* (0,78, 1,00)
Comprometimento cognitivo moderado X Ano adicional de estudo		1,04 (0,96, 1,14)
Comprometimento cognitivo grave X Ano adicional de estudo		1,12* (1,00, 1,24)
Constante	845,27*** (355,39, 2,010,40)	845,88*** (354,72, 2,017,09)
Comentários	17 715	17 715
População	30 183 179	30 183 179
AIC	11 890,45	11 888,69
Alcunha R2 McFadden	0,33	0,33

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

\*\*\*  $p < 0,1$ . () Intervalos de confiança a 0,95. Âmbito: pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental e que concluíram a sua educação inicial, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Questionário contínuo ao emprego e módulo ad-hoc sobre a integração profissional das pessoas com deficiência, 2011. Variáveis de controlo comuns: sexo, idade, idade ao quadrado, PCS do pai, PCS da mãe, estatuto migratório, presença de um procurador, deficiência principal ou associada, departamento de residência atual, número de anos com um diploma, vida em casal, vida com filhos, interação entre sexo e vida em casal, interação entre sexo e vida com filhos. Exemplo de leitura: De acordo com o modelo 4, mantendo constantes os outros parâmetros do modelo, a vantagem de um ano de escolaridade mais elevado para o acesso ao mercado de trabalho (em vez da inatividade) é de 8% mais atividade para as pessoas sem deficiência (OR 0,92), 20% mais atividade para as pessoas que cresceram com uma deficiência visual grave (OR  $0,92 \times 0,88 = 0,80$ ) e 3% menos atividade para as pessoas que cresceram com uma deficiência cognitiva grave (OR =  $0,92 \times 1,13 = 1,03$ ).

A probabilidade de inatividade é de 26,9 pontos percentuais (ver figura 4). É importante notar que os níveis de inatividade também aumentam significativamente para as pessoas que estão em vias de requerer o reconhecimento da deficiência (7,6 pontos percentuais) ou que apresentaram um pedido que foi recusado (4,6 pontos percentuais); comentaremos este resultado na seção seguinte.

**Quadro 5: Desemprego - OETH e diploma**

	Modelo 3	Modelo 4
Reconhecimento da OETH	1,57* (1,04, 2,39)	1,72* (1,13, 2,60)
Reconhecimento recusado	1,76+ (0,93, 3,32)	1,78+ (0,94, 3,36)
Deficiência auditiva moderada	0,80 (0,42, 1,53)	0,78 (0,40, 1,50)
Deficiência auditiva grave	0,88 (0,45, 1,72)	0,89 (0,46, 1,73)
Deficiência visual moderada	1,45 (0,76, 2,73)	1,32 (0,08, 21,41)
Deficiência visual grave	1,84+ (0,91, 3,71)	12,92** (1,87, 89,27)
Deficiência motora moderada	1,44*** (1,11, 1,88)	1,41* (1,08, 1,84)
Deficiência motora grave	1,53 (0,77, 3,04)	1,41 (0,70, 2,87)
Deficiência mental moderada	1,44 (0,87, 2,37)	1,49 (0,91, 2,44)
Deficiência psicológica grave	1,87+ (0,95, 3,65)	1,98* (1,01, 3,87)
Comprometimento cognitivo moderado	1,31 (0,77, 2,25)	0,89 (0,22, 3,55)
Comprometimento cognitivo grave	0,69 (0,27, 1,76)	0,03*** (0,003, 0,22)
Ano de estudo adicional	0,90*** (0,87, 0,92)	0,89*** (0,87, 0,92)
Deficiência visual moderada X Ano adicional de estudo		1,01 (0,78, 1,29)
Deficiência visual grave X Ano de estudo adicional		0,82* (0,68, 1,00)
Comprometimento cognitivo moderado X Ano adicional de estudo		1,03 (0,90, 1,19)
Comprometimento cognitivo grave X Ano adicional de estudo		1,44*** (1,17, 1,78)
Constante	6,42*** (2,47, 16,69)	6,51*** (2,50, 16,97)
Comentários	13 828	13 828
População	24 446 869	24 446 869
AIC	7 699,11	7 690,43

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

Alcunha R2 McFadden

0,12

0,12

\*\*\*  $p < 0,1$ . () Intervalos de confiança a 0,95. Âmbito: pessoas com emprego entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Questionário contínuo ao emprego e módulo ad-hoc Inserção profissional de deficientes, 2011. Variáveis de controle para os modelos 3 e 4: sexo, idade, idade ao quadrado, PCS do pai, PCS da mãe, situação migratória, presença de um procurador, deficiência principal ou associada, departamento de residência atual, número de anos de licenciatura, viver com um parceiro. Exemplo de leitura: De acordo com o modelo 3, mantendo-se constantes os outros parâmetros do modelo, as pessoas com deficiência desde o nascimento ou desde a escolaridade e que têm o reconhecimento da OETH têm 1,6 vezes mais probabilidades de estarem desempregadas (em vez de terem emprego) do que as pessoas sem reconhecimento. Este risco aumenta para 1,8 no caso das pessoas que apresentaram um pedido que foi rejeitado.

Em termos de desemprego, em comparação com as pessoas sem reconhecimento nem histórico de recusa de pedido, as pessoas com reconhecimento administrativo de deficiência (com ou sem prestação associada) têm uma probabilidade média prevista de desemprego aumentada em 4 pontos percentuais; e as que fizeram um pedido que foi recusado, em 5,2 pontos percentuais.

**Quadro 6:** Inatividade - Efeitos marginais médios

	Modelo 1	Modelo 2
Deficiência auditiva: não moderada	-0,031	-0,033
Deficiência auditiva: nenhuma-forte	-0,024	-0,030
Deficiência visual: não moderada	0,027	0,021
Deficiência visual: nenhuma-forte	0,047	0,040
Deficiência motora: não moderada	0,014	0,006
Deficiência motora: não forte	0,148	0,123
Incapacidade psicológica: não moderada	0,036	0,039
Incapacidade psicológica: nenhum-forte	0,170	0,176
Comprometimento cognitivo: não moderado	0,052	0,037
Comprometimento cognitivo: nenhum-forte	0,185	0,153

Âmbito: pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que vivem em agregados familiares na França continental e que concluíram a sua educação inicial, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Inquérito contínuo ao emprego e módulo ad-hoc sobre a integração profissional das pessoas com deficiência, 2011. Variáveis de controlo comuns: sexo, idade, idade ao quadrado, PCS do pai, PCS da mãe, estatuto migratório, presença de um procurador, deficiência principal ou associada. Variáveis de controlo do modelo 1: departamento de nascimento. Variáveis de controlo do modelo 2: departamento de residência atual, número de anos de licenciatura, viver com um parceiro, viver com filhos, interação entre sexo e viver com um parceiro, interação entre sexo e viver com filhos. Exemplo de leitura: Um forte déficit cognitivo desde o nascimento ou a escolaridade (em vez de nenhum déficit cognitivo) está associado a um risco de inatividade aumentado, em média, em 18,5 pontos percentuais, segundo o modelo 1, e em 15,3 pontos percentuais, segundo o modelo 2.

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

**Quadro 7: Desemprego - Efeitos marginais médios**

	Modelo 1	Modelo 2
Deficiência auditiva: não moderada	-0,014	-0,014
Deficiência auditiva: nenhuma-forte	-0,0003	-0,008
Deficiência visual: não moderada	0,025	0,030
Deficiência visual: nenhuma-forte	0,072	0,061
Deficiência motora: não moderada	0,040	0,035
Deficiência motora: não forte	0,062	0,054
Incapacidade psicológica: não moderada	0,036	0,033
Incapacidade psicológica: nenhum-forte	0,083	0,069
Comprometimento cognitivo: não moderado	0,034	0,024
Comprometimento cognitivo: nenhum-forte	0,009	-0,018

Âmbito: jovens entre os 15 e os 64 anos com emprego que vivem em agregados familiares na França continental, sem deficiência ou com deficiência desde o nascimento ou escolaridade. Fonte: Inquérito contínuo ao emprego e módulo ad-hoc sobre a integração profissional das pessoas com deficiência, 2011. Variáveis de controlo comuns: sexo, idade, idade ao quadrado, PCS do pai, PCS da mãe, estatuto migratório, presença de um procurador, deficiência principal ou associada. Variáveis de controlo do modelo 1: departamento de nascimento. Variáveis de controlo do modelo 2: departamento de residência atual, número de anos de licenciatura, viver com um parceiro. Exemplo de leitura: Uma deficiência visual grave desde o nascimento ou a escolaridade (em vez de nenhuma deficiência visual) está associada a um risco de desemprego aumentado, em média, em 7,2 pontos percentuais segundo o modelo 1 e em 6,1 pontos percentuais segundo o modelo 2.

## DESEMPENHO DO DIPLOMA

Em quase todos os subgrupos de pessoas com deficiência, a comparação entre os efeitos marginais do modelo 1 (com as características da infância controladas) e do modelo 2 (com as características da idade adulta controladas) sugere que uma parte das desvantagens em termos de emprego, da ordem de alguns pontos percentuais, decorre das penalizações acumuladas a montante do curso. Só no caso das pessoas com deficiência mental (severa ou moderada) é que a redução da participação no mercado de trabalho parece ser relativamente independente dos recursos obtidos durante o curso - ou mesmo ligeiramente superior ao que o seu nível de escolaridade poderia sugerir.



### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

No entanto, esta estimativa, baseada nos "efeitos médios" das componentes dos percursos (efeito médio do diploma, efeito médio do estado civil, etc.), deve ser aperfeiçoada tendo em conta os efeitos diferenciados destes recursos para vários subgrupos. Por exemplo, o desempenho das qualificações na facilitação do acesso ao mercado de trabalho (ver modelo 4 no Quadro 4) e na redução do desemprego (ver modelo 4 no Quadro 5) é claramente melhor para as pessoas com uma deficiência visual grave do que para as pessoas com uma deficiência cognitiva grave. No caso da população sem deficiência, cada ano de estudo validado está associado a uma probabilidade 8% superior de participar no mercado de trabalho de trabalhar em vez de não participar (odds ratio ou OR: 0,92), e 11% mais probabilidades de ter emprego em vez de estar desempregado (OR : 0,89), para as pessoas com deficiência visual grave, um ano adicional de estudo aumenta, em média, em 19% as probabilidades de participar no mercado de trabalho em vez de serem inativas (OR:  $0,92 \times 0,88 \approx 0,81$ ) e em 27% as probabilidades de estarem empregadas em vez de desempregadas (OR:  $0,89 \times 0,82 \approx 0,73$ ). Inversamente, para as pessoas com défice cognitivo elevado, a proximidade ao emprego é maior para as pessoas com menos qualificações, verificando-se, por cada ano de estudo, um aumento de 3% nas probabilidades de serem inativas em vez de participarem no mercado de trabalho (OR:  $0,92 \times 1,12 \approx 1,03$ ) e um aumento de 28% nas probabilidades de estarem desempregadas em vez de empregadas (OR:  $0,89 \times 1,44 \approx 1,28$ ).

## DISCUSSÃO

A co-presença da inatividade e do desemprego para certas subpopulações com deficiência (deficiência motora grave, deficiência mental grave) testemunha a porosidade entre estes dois estatutos, tal como sugerido pela literatura. Este resultado é tanto mais interessante quanto se aplica a dois grupos a priori muito diferentes, tanto no que se refere à visibilidade da deficiência e ao momento do seu aparecimento (ou seja, o seu impacto no percurso pré-profissional) como às suas manifestações (ou seja, a forma que as restrições assumem no mesmo meio). O que estes dois grupos têm em comum, no entanto, é o fato de incluírem pessoas que têm "trabalho extra" a fazer no dia a dia (Revillard, 2019, p. 39), como a gestão de cuidadores (no caso das pessoas que precisam de assistência humana diária) e/ou de atividades terapêuticas (no caso das "pessoas com deficiência não saudáveis", ou

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

seja, pessoas com deficiência cujo estado de saúde e limitações funcionais são instáveis e imprevisíveis; Wendell, 2001). Se este outro trabalho for moroso, ou se entrar em tensão com os padrões de investimento e de resistência valorizados pelas estruturas de trabalho (Bay, 2018), pode pôr em causa o emprego, quer pela antecipação de dificuldades que travarão a perspectiva de um emprego, quer pela procura infrutífera de um enquadramento profissional onde se possa ter a flexibilidade necessária para articular estes diferentes trabalhos. Além disso, devido ao carácter instável ou evolutivo de algumas das deficiências destes grupos, as pessoas em causa podem também correr riscos específicos de agravamento da sua deficiência uma vez empregadas, quando as condições de trabalho se deterioram. Em França, 75% das notificações de inaptidão dizem respeito a "patologias osteoarticulares" e a "perturbações mentais e comportamentais", dois terços das quais são de origem não profissional (Aballea, du Mesnil duBuisson, & Burstin, 2017, p. 74). Uma grande parte dos avisos de inaptidão resulta no abandono do emprego atual, que pode assumir a forma de inatividade ou desemprego.

Em termos de inatividade, a sobre-exposição específica das pessoas com déficit cognitivo merece ser questionada. Estas pessoas enfrentam obstáculos particulares na obtenção de qualificações educacionais (Carroll, Humphries, & Muller, 2018; Mann & Honeycutt, 2014; Newman, Wagner, Cameto, & Knokey, 2009). A lógica meritocrática da instituição de ensino é, de fato, particularmente desfavorável para eles (Ebersold, 2015). No entanto, podemos ver que a sua baixa taxa de atividade não está apenas ligada à marcação induzida pelo seu diploma, uma vez que uma proporção de inatividade persiste mesmo após o controle da posição alcançada - e, como veremos mais adiante, os estudos longos não são necessariamente uma fonte de integração profissional para eles. De acordo com os dados do inquérito Handicap-Santé, as pessoas que cresceram com uma deficiência mental, cognitiva ou psíquica e, em alguns casos, com uma deficiência motora associada, encontram-se entre as que mais frequentemente se declaram deficientes.

A maior parte destas pessoas são "inaptas para o trabalho" - embora a maioria não afirme ter restrições no seu trabalho - e estão, portanto, claramente sobre-representadas entre os economicamente inativos (Lo & Ville, 2013, grupo 5 da tipologia, p. 236). Os juízos sociais de baixas competências atribuídos às pessoas com "deficiência mental", "autismo" ou "síndrome de Down" são susceptíveis de ter repercussões na sua integração no mercado de trabalho (Rohmer & Louvet, 2011,

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

2016Rohmer et Louvet, 2011, 2016): vistas como pouco empregáveis, a própria ideia da sua participação no mercado de trabalho é posta em causa (exceto em formatos específicos; ver abaixo).

No que se refere ao desemprego, a sobre-exposição das pessoas com deficiência motora (grave ou moderada) e das pessoas com deficiência visual grave sugere que estas duas subpopulações partilham desafios comuns, em termos da visibili2d8a2d-3e04da sua deficiência e das suas necessidades em matéria de acessibilidade física. As práticas de recrutamento são um primeiro fator a considerar. Vários estudos experimentais que utilizaram CV fictícios demonstraram que as candidaturas que mencionam uma deficiência motora têm menos probabilidades de receber uma resposta positiva do que as que não a mencionam, com uma queda que varia entre 16% e 69% (3,2 vezes menos provável) em função do género, do setor, do ramo de atividade e do grau de experiência dos pseudocandidatos (Ameri et al, 2018; Bellemare, Goussé, Lacroix, & Marchand, 2018; Mbaye, 2018; Ravaud, Madiot, & Ville, 1992). Tanto quanto é do nosso conhecimento, não existem estudos semelhantes relacionados com a deficiência visual. Estes comportamentos por parte dos empregadores podem basear-se em imagens negativas das pessoas com deficiência (discriminação de gosto ou discriminação estatística<sup>11</sup>), mas também na relutância em tornar os locais e postos de trabalho acessíveis ou em oferecer adaptações individuais razoáveis (não aplicação do princípio de não discriminação estabelecido na lei de 2005). Além disso, para estas populações, a questão da acessibilidade física também se coloca muito a montante das decisões de recrutamento, em todas as fases da procura de emprego. De fato, no Canadá, 43% dos adolescentes e jovens adultos com limitações funcionais visuais citam os transportes inacessíveis como uma barreira ao emprego (Lindsay, 2011). Também em França, a acessibilidade é uma questão recorrente nas biografias das pessoas com deficiências visuais ou motoras (Revillard, 2020), com implicações particulares no local de trabalho.

Ao situar estes diferentes fatores de afastamento do emprego no quadro jurídico francês, é útil examinar as interferências específicas ligadas à posse de um reconhecimento administrativo de deficiência. Para a quase totalidade destes reconhecimentos, a atribuição está subordinada à avaliação de uma restrição ao trabalho e/ou de um certo nível de incapacidade para o trabalho; mas a situação profissional do requerente não é, enquanto tal, um critério. Na implementação desta

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

política, a distinção entre as pessoas com deficiência que são "incapazes de trabalhar" (que precisam de receber prestações) e as que são "capazes de trabalhar" (que precisam de ser reconhecidas estatutariamente como "trabalhador com deficiência") tornou-se recentemente mais tênue, com um número crescente de pessoas a receber ambos os tipos de reconhecimento (Bertrand, 2013). No entanto, os nossos resultados mostram que a falta de emprego continua a ser uma razão importante para solicitar o reconhecimento (quer este seja concedido ou não). Esta tendência pode ser alimentada por dois fatores: por um lado, a insegurança financeira causada pela ausência de emprego é uma razão possível para requerer uma prestação; por outro lado, os limites máximos de rendimento são uma condição para a concessão de certas prestações. No que diz respeito à inatividade, para a franja de pessoas que obtiveram efetivamente o reconhecimento administrativo do direito às prestações, o efeito é provavelmente bidirecional (o intervalo de confiança não se sobrepõe ao das pessoas que não obtiveram êxito no seu pedido): as prestações são requeridas por pessoas que têm dificuldade em encontrar trabalho e, ao mesmo tempo, fazem com que a inatividade dure um certo tempo, garantindo um nível mínimo de estabilidade económica (Ville & Winance, 2006). No que diz respeito ao desemprego, é mais difícil distinguir o efeito da concessão do reconhecimento administrativo das dificuldades que motivaram o pedido: o intervalo de confiança para as pessoas que obtiveram efetivamente o reconhecimento sobrepõe-se quase inteiramente ao das pessoas cujo pedido foi recusado. Este fato não prova a ausência de efeito da política de quotas (seria necessária uma amostra maior), mas tende a sugerir que, se existe um efeito, este é relativamente modesto.

Por último, e para matizar a ideia de uma acumulação aditiva de desigualdades ao longo da carreira, importa sublinhar as diferenças de retorno dos níveis de qualificação em função das subpopulações com deficiência.

A duração dos estudos é um trunfo importante para as pessoas com deficiência visual grave, tanto para facilitar a participação no mercado de trabalho como para a obtenção de um emprego. Um diploma pode abrir-lhes perspectivas de carreira mais variadas, dar-lhes mais possibilidades de encontrar ambientes de trabalho adaptáveis e acomodados e, eventualmente, dar-lhes experiência (adquirida durante os estudos) dos instrumentos ou métodos de compensação a utilizar. Ao mesmo tempo, o diploma pode ser um sinal positivo de competências aos olhos do empregador. Esta hipótese é coerente com a conclusão de Ravaud et al (1992) de

### Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

que, em termos de rejeição de CV, a diferença é menor entre os candidatos mais qualificados com e sem deficiência do que entre os candidatos menos qualificados.

No entanto, para as pessoas com déficit cognitivo, este mecanismo parece não se aplicar. Para compreender este fato, convém notar que as pessoas com déficit cognitivo que tiveram a escolaridade mais curta (nível primário ou inferior) são geralmente as que são encaminhadas para estabelecimentos especializados para pessoas com deficiência mental (Institutos Médico-Educativos, Institutos Médico-Pedagógicos, etc.). Em seguida, os residentes são frequentemente envolvidos em "percursos" no ambiente especializado, com a partida para um ambiente de vida especializado (uma população não incluída neste estudo) ou, para os outros, orientação na ESAT (Boudinet, 2019). Por outro lado, é menos provável que o emprego protegido seja encarado por ou para as pessoas com deficiência cognitiva que são educadas num ambiente regular e que tiveram uma educação um pouco mais longa (escolaridade obrigatória, por exemplo). Isto poderia explicar, em parte, por que razão estas pessoas, que, no entanto, enfrentam obstáculos estruturais, se encontram mais inativas e mais desempregadas.

## CONCLUSÃO

Embora uma percentagem significativa de pessoas com deficiência não tenha emprego, a dicotomia entre emprego e falta de emprego não é suficiente para compreender e analisar os mecanismos envolvidos. A análise das situações dos adultos que cresceram com uma deficiência mostra que, consoante o tipo e o grau de deficiência, as restrições à integração profissional ocorrem em diferentes fases (acesso ao mercado de trabalho e/ou ocupação de um posto de trabalho). Além disso, a análise aprofundada de dois instrumentos de integração identificados pelas políticas públicas e/ou pela literatura científica, a saber, o reconhecimento administrativo da deficiência e a formação qualificante, mostra que estes determinantes não têm um efeito universal sobre o emprego, embora, em certos casos específicos ou para certas populações, possam constituir recursos.

Nota-se que a natureza dos dados utilizados afeta a escolha da nossa metodologia estatística e condiciona as análises desenvolvidas. Os dados transversais não podem ser utilizados para provar a causalidade. Certos métodos econométricos, como os modelos de equações estruturais (Barnay & Legendre, 2012;

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

Tessier & Wolff, 2005), são, por vezes, utilizados para fornecer provas a favor da causalidade, mas o poder computacional necessário significa que o número de variáveis controladas tem de ser muito limitado, resultando numa perda significativa de informação. Outra limitação da pesquisa é que o número relativamente pequeno de pessoas com deficiência (e ainda mais quando subdividido por tipo de deficiência) pode obscurecer certos resultados que, de outra forma, teriam sido estatisticamente significativos. Esta pequena dimensão da amostra também impede uma exploração ainda mais fina por subgrupos, por exemplo, a detecção das dinâmicas intersectoriais através das quais as desigualdades ligadas à deficiência interagem com outras desigualdades sociais (étnico-raciais, geracionais, de gênero, etc.) em emaranhados complexos, para além de uma simples lógica aditiva (Chauvin & Jaunait, 2015; West & Fenstermaker, 2006).

Algumas destas investigações poderiam ser levadas a cabo a médio prazo através da realização de inquéritos de painel com números mais elevados (ver, em particular, o painel de estudantes com deficiência lançado pelo DEPP em 2013; Le Laidier, 2017). Além disso, os nossos resultados beneficiariam de mais investigação no campo especificamente orientado para a tensão entre inatividade e desemprego, a fim de combinar as vantagens de um estudo quantitativo (representatividade estatística, instrumentos de medição normalizados) com os contributos específicos dos métodos qualitativos (compreensão dos processos, apreensão de experiências de vida concretas). As narrativas das pessoas em causa são, de fato, suscetíveis de fornecer informações muito mais pormenorizadas que podem complementar, de diferentes ângulos, os desenvolvimentos aqui iniciados: por exemplo, especificando as formas como a inatividade e/ou o desemprego se tornaram parte (ou não) do seu percurso de vida, em função das suas características pessoais; ou ainda, caracterizando os respectivos avatares da inatividade e do desemprego nas suas experiências concretas (trabalho voluntário, trabalho doméstico ou parental, "trabalho extra" ligado à deficiência, métodos de procura de emprego, etc.), ao mesmo tempo que mostram os resultados da investigação), mostrando ao mesmo tempo como estes dois estatutos são apropriados. No final, embora o nosso inquérito exploratório desafie a ideia de uma total permeabilidade entre inatividade e desemprego, caberá à investigação futura definir as fronteiras entre os dois.

No final, se a nossa investigação preliminar dificultar a ideia de uma permeabilidade total entre inatividade e desemprego, caberá à investigação futura

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

delimitar mais claramente as suas zonas de divisão, tendo em conta o carácter plurifatorial dos mecanismos incapacitantes e substituindo as características de deficiência que, como vimos, interferem.

## **REFERÊNCIAS**

Aballea, P., du Mesnil du Buisson, M.-A., & Burstin, A. (2017). La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés. Rapport no 2017-025r. IGAS.

ADISP (diffuseur), INSEE, (producteur). (2011). Enquête Emploi en continu - 2011. ADISP.

ADISP (diffuseur), INSEE, (producteur), DARES (producteur). (2011). Module ad hoc de l'enquête Emploi : insertion professionnelle des personnes handicapées. ADISP.

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. *ILR Review*, 71(2), 329–364.

Amira, S., & Lo, S. H. (2009). L'emploi des travailleurs handicapés et le bilan de la loi de 1987. In A. Blanc (Ed.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés* (pp. 189–218). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.

Amrous, N. (2011). Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap. *DARES Analyses*, 41, 1–8.

Amrous, N., Barhoumi, M., & Biauxque, V. (2013). L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011. *DARES Analyses*, 66, 1–11.

Baldwin, M. L., & Johnson, W. G. (1998). Dispelling the Myths about Work Disability. In T. Thomason, J. F. Burton, & D. Hyatt (Eds.), *New approaches to disability in the workplace. Proceedings of the Annual Meeting* (pp. 39–62). Madison: University of Wisconsin-Madison, Industrial Relations Research Association.

Ballo, J. G. (2019). Labour Market Participation for Young People with Disabilities: The Impact of Gender and Higher Education. *Work. Employment and Society*, 34(2), 336–355.

Barhoumi, M. (2017). Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? *DARES Analyses*, 32, 1–10.

Barhoumi, M., & Chabanon, L. (2015). Emploi et chômage des personnes handicapées. *Synthèse Stat'*, 17, 98.

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as  
pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

Barnartt, S. N., & Altman, B. M. (2016). *Disability and intersecting statuses*. Bingley: Emerald Group Publishing.

Barnay, T., Duguet, E., Le Clainche, C., Narcy, M., & Videau, Y. (2014). L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi: une comparaison public-privé. pp. 1–42.

ERUDITE (Document de travail no 05-2014)

Barnay, T., & Legendre, F. (2012). Simultaneous causality between health status and employment status within the population aged 30-59 in France. *Document de Travail TEPP*, 12–13, 48.

Barnes, C., & Oliver, M. (2012). *The new politics of disablement*. New York: Palgrave Macmillan.

Bay, O. R. (2018). Battling the Warrior-Litigator: An Exploration of Chronic Illness and Employment Discrimination Paradigms. In R. Malhotra, & B. Isitt (Eds.), *Disabling Barriers: Social Movements, Disability History, and the Law* (pp. 125–160). Vancouver: UBC Press.

Beauchemin, C., Hamel, C., Simon, P., & Héran, F. (2015). *Trajectoires et origines: enquête sur la diversité des populations en France*. Paris: Ined éditions.

Beliard, A., Billaud, S., Perrin-Heredia, A., & Weber, F. (2013). Circulation de l'enquêteur, relations familiales et aide informelle. *Postenquête qualitative sur les situations de handicap, la santé et l'aide aux personnes en situation de handicap*. DREES-CNSA-CMH (Convention de recherche 09-3548).

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2018). Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment. *Cahier de Recherche de La Chaire de Recherche Industrielle Alliance Sur Les Enjeux Économiques Des Changements Démographiques*, 17–03, 1–23.

Bertrand, L. (2013). Politiques sociales du handicap et politiques d'insertion: continuités, innovations, convergences. *Politiques Sociales et Familiales*, 111(1), 43–53.

Bessone, A.-J., Cavannes, P.-Y., & Marrakchi, A. (2016). Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire. pp. 21–33. *Insee Références*.  
Bouchet, C. (2018). *Faire jeu égal: les statuts sociaux des personnes handicapées dans un dispositif artistique à visée égalisatrice*. Sciences Po Paris.

Boudinet, M. (2019). *Intégrer par le travail: les ESAT dans les politiques de l'emploi des personnes handicapées*. Sciences Po Paris.

Cambois, E., & Robine, J.-M. (2008). Inégalités sociales face à l'incapacité : le rôle spécifique de la profession. In *Population et travail : Dynamiques démographiques et travail*. Cinquième séance : Santé mortalité et travail. pp. 591–604. Paris: Association Internationale des Démographes de Langue Franc, aise (Aidelf).



**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

Carroll, J. M., Humphries, M., & Muller, C. (2018). Mental and physical health impairments at the transition to college: Early patterns in the education-health gradient. *Social Science Research*, 74, 120–131.

Chauvin, S., & Jaunait, A. (2015). L'intersectionnalité contre l'intersection. *Raisons Politiques*, 58(2), 55–74.

Deauvieu, J. (2019). Comparer les résultats d'un modèle logit dichotomique ou polytomique entre plusieurs groupes à partir des probabilités estimées. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 142(1), 7–31.

Ebersold, S. (2015). Scolarité, accessibilité et inégalités. In J. Zaffran (Ed.), *Accessibilité et handicap: anciennes pratiques, nouvel enjeu* (pp. 179–208). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.

Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (2007). Ascription and achievement in occupational attainment in comparative perspective. In Paper prepared for presentation at The Sixth Meeting of the Russell Sage Foundation/Carnegie Corporation. University Working Groups on the Social Dimensions of Inequality UCLA.

Jaffrès, F., & Guével, M.-R. (2017). L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique? Entre quota et nondiscrimination, quelles pratiques des employeurs? *Travail et Emploi*, 152(4), 33–57.

Jenkins, R. (1991). Disability and Social Stratification. *The British Journal of Sociology*, 42(4), 557–580.

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536.

Kuha, J., & Mills, C. (2020). On group comparisons with logistic regression models. *Sociological Methods & Research*, 49(2), 498–525.

Le Laidier, S. (2017). Les enfants en situation de handicap. Parcours scolaires à l'école et au collège. *Éducation & Formations*, 95, 33–58.

Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15–16), 1340–1350.

Lo, S. H., & Ville, I. (2013). The “employability” of disabled people in France: A labile and speculative notion to be tested against the empirical data from the 2008 “handicap-Santé” study. *Alter*, 7(4), 227–243.

Loprest, P., & Maag, E. (2003). *The Relationship between Early Disability Onset and Education and Employment*. Urban Institute (NJ1).

Makdessi, Y., & Mordier, B. (2013). . Établissements et services pour adultes handicapés. Résultats de l'enquête ES 2010. Document de travail, Série Statistiques (180) DREES.

Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce

- Mann, D. R., & Honeycutt, T. C. (2014). Is timing everything? Disability onset of youth and their outcomes as young adults. *Journal of Disability Policy Studies*, 25(2), 117–129.
- Mbaye, L. P. (2018). Handicap et Discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels. TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435.
- Meager, N., & Higgins, T. (2011). Disability and skills in a changing economy. UK Commission on Employment and Skills.
- Mitra, S. (2018). Disability, health and human development. New-York: Palgrave Macmillan US.
- Mitra, S., & Shakespeare, T. (2019). Remodeling the ICF. *Disability and Health Journal*, 12(3), 337–339.
- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review*, 26(1), 67–82.
- Mor, S. (2017). With access and justice for all. *Cardozo Law Review*, 39, 611–647.
- Mormiche, P., & Boissonnat, V. (2003). Handicap et inégalités sociales : premiers apports de l'enquête « Handicaps, incapacités, dépendance ». *Revue Franc, aise Des Affaires Sociales*, 1, 267–285.
- Newman, L., Wagner, M., Cameto, R., & Knokey, A.-M. (2009). The Post-High School Outcomes of Youth With Disabilities up to 4 Years After High School: A Report From the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2). Menlo Park, CA: National Center for Special Education Research.
- O.M.S. (2011). Rapport Mondial sur le Handicap. Malte: Organisation Mondiale de la Santé.
- Rasch, G. (1966). An item analysis which takes individual differences into account. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 19(1), 49–57.
- Ravaud, J.-F., Letourmy, A., & Ville, I. (2002). Les méthodes de délimitation de la population handicapée : l'approche de l'enquête de l'Insee Vie quotidienne et santé. *Population*, 57(3), 541–567.
- Ravaud, J.-F., Madiot, B., & Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine*, 35(8), 951–958.
- Revillard, A. (2019). Handicap et travail. Paris: Presses de Sciences Po.
- Revillard, A. (2020). Des droits vulnérables : handicap, action publique et changement social. Paris: Presses de Sciences Po.

**Onde estão as barreiras ao emprego? Inatividade e desemprego entre as pessoas com uma deficiência de ocorrência precoce**

- Rohmer, O., & Louvet, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience Une application des modèles de la bi-dimensionnalité du jugement social. *L'Année Psychologique*, 111(01), 69–85.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2016). On dit qu'on les apprécie mais sommes-nous prêts à les côtoyer ? Le cas particulier des personnes en situation de handicap. *Psihologia Sociala*, 2(38), 17–34.
- Roy, D. (2016). Population handicapée en âge de travailler : éléments de cadrage statistique. In *Travailleurs handicapés: quelle place dans l'entreprise ?*. pp. 1–17. Paris: DARES.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited*. New-York, London: Routledge.
- Shandra, C. L. (2018). Disability as inequality: Social disparities, health disparities, and participation in daily activities. *Social Forces*, 97(1), 157–192.
- Tessier, P., & Wolff, F.-C. (2005). Offre de travail et santé en France. *Economie & Prévision*, 2, 17–41.
- Velche, D. (2009). Les lois de 1987 et 2005: une chance pour le travail protégé? In A. Blanc (Ed.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés* (pp. 231–281). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Vérétout, A. (2015). Être en situation de handicap et diplômé de l'enseignement supérieur. In J. Zaffran (Ed.), *Accessibilité et handicap: anciennes pratiques, nouvel enjeu* (pp. 249–273). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Ville, I., & Winance, M. (2006). To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users. *Disability and Rehabilitation*, 28(7), 423–436.
- Wendell, S. (2001). *Unhealthy disabled: Treating chronic illnesses as disabilities*. Hypatia, 16(4), 17–33.
- West, C., & Fenstermaker, S. (2006). « Faire » la différence. *Terrains & Travaux*, 10(1), 103–136.