



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA**

GUIRLANDA MARIA MAIA DE CASTRO BENEVIDES

**O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA E O IMPACTO DA LEI DE COTAS: Aspectos
metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP**

CAMPINAS

2017



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA

GUIRLANDA MARIA MAIA DE CASTRO BENEVIDES

**O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA E O IMPACTO DA LEI DE COTAS: Aspectos
metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP**

Prof. Dr. Amilton José Moretto – orientador

Prof. Dr. Vinicius Gaspar Garcia – co-orientador

Dissertação apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Econômico, na área de Economia Social e do Trabalho.

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL
DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA
GUIRLANDA MARIA MAIA DE CASTRO BENEVIDES E
ORIENTADA PELO PROF. DR. AMILTON JOSE
MORETTO.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Amilton Moretto', is written over a horizontal line. Below the line, the word 'Orientador' is printed.

Orientador

CAMPINAS
2017

Agência(s) de fomento e nº(s) de processo(s): Não se aplica.

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Economia
Mirian Clavico Alves - CRB 8/8708

B435m Benevides, Guirlanda Maria Maia de Castro, 1961-
O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas : aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP). / Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides. – Campinas, SP : [s.n.], 2017.

Orientador: Amilton José Moretto.
Coorientador: Vinícius Gaspar Garcia.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Pessoas com deficiência. 2. Mercado de trabalho - Aspectos metodológicos. 3. Inclusão social - Campinas (SP). I. Moretto, José Amilton, 1961-. II. Garcia, Vinícius Gaspar, 1976-. III. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. IV. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: The labor market for people with disabilities and the impact of the quota law : methodological aspects and the case study in Campinas-SP **Palavras-chave em inglês:**

People with disabilities

Labour market - Methodological aspects

Social inclusion - Campinas (SP)

Área de concentração: Economia Social e do Trabalho

Titulação: Mestra em Desenvolvimento Econômico

Banca examinadora:

Amilton José Moretto [Orientador]

Waldir José de Quadros

Shirley Silva

Data de defesa: 24-02-2017

Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico



DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

GUIRLANDA MARIA MAIA DE CASTRO BENEVIDES

**O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA E O IMPACTO DA LEI DE COTAS: Aspectos
metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP**

Defendida em 24/02/2017

COMISSÃO JULGADORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Amilton José Moretto".

Prof. Dr. Amilton José Moretto
Instituto de Economia/UNICAMP

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Waldir José de Quadros".

Prof. Dr. Waldir José de Quadros
Instituto de Economia/UNICAMP

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Shirley Silva".

Profa. Dra. Shirley Silva
Faculdade de Educação/USP

Ata de Defesa, assinada pelos membros da
Comissão Examinadora, consta no processo
de vida acadêmica do aluno.

Dedico este trabalho à inesquecível amiga

Roseli Bianco (*In memoriam*)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e irmãos, por terem me ensinado que na vida o que importa é o amor incondicional.

Aos meus filhos, Ítalo Benevides e Luciana Benevides que nesse período de produção deste trabalho trouxeram ao mundo os meus amados netos, a Clara Benevides Santana e o Kaleo Ferreira Braga.

Ao meu marido Paulo Gil, por seu amor e suas palavras de incentivo e determinação.

À minha especial amiga desses últimos 13 anos, a auditora do trabalho, Dra. Arlete Moura Silva, principal responsável pela mudança em Campinas quanto à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

À auditora fiscal do trabalho aposentada, Ana Palmira Arruda Camargo, que em 2003, ocupando o cargo de Subdelegada Regional do Trabalho em Campinas implantou o Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho.

À minha querida amiga Ana Cláudia Genovez Nonato Montanari e a sua filha Lina Montanari, pelo carinho, apoio e amizade, principalmente nesses últimos meses.

À dona Cleide Silvina, pela sua dedicação e presença em minha vida.

Ao professor Dr. Amilton José Moretto, pela sua paciência, conhecimento, sabedoria e orientação indispensáveis para o desenvolvimento desta dissertação.

Ao professor Dr. Vinícius Gaspar Garcia, sempre atento em todos os momentos desse trabalho, sempre disposto, ágil e um grande incentivador.

Ao professor Dr. Waldir José de Quadros, que foi meu mestre em 2011, pelo incentivo para continuar essa pesquisa sobre as pessoas com deficiência.

A todos os professores doutores da UNICAMP que me ensinaram e que me auxiliaram na condução desta dissertação.

Aos colegas de trabalho da Gerência Regional do Trabalho em Campinas e todos aqueles que de alguma forma contribuíram para o trabalho do Núcleo (Programa de Inclusão da GRT/Campinas), assim como para o desenvolvimento desta dissertação.

À Chefe da Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho, Fernanda Maria Pessoa Di Cavalcanti, por suas prudentes observações e orientações que foram essenciais para este trabalho.

Ao coordenador estadual do Programa em São Paulo, José Carlos do Carmo e aos coordenadores dos demais estados, pelas discussões e ideias que enriqueceram o trabalho.

Ao auditor fiscal do trabalho Cláudio Menezes e ao economista Sérgio Torres do Ministério do Trabalho, que disponibilizaram os dados e informações necessárias para o desenvolvimento desta dissertação.

Ao pesquisador Pedro dos Santos Bezerra Neto do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) pelos dados disponibilizados.

Ao meu enteado Marcelo Introini, mestrando em Desenvolvimento Econômico, também na Unicamp, que tão gentilmente me atendeu e auxiliou na organização das bases de dados e análises decorrentes.

Ao meu enteado Rafael Introini, pelas correções de texto em língua inglesa.

Ao professor João Carlos Pachoal, pela revisão e correção ortográfica e gramatical desta dissertação.

Ao Abílio Sérgio da Silva Santos pelas orientações relativas aos estudos de planilhas e ao Sérgio Isammu Fukumoto, que gentilmente desenvolveu o ANEXO I informatizado.

Ao instituto de Informática de Municípios Associados em Campinas, pelo desenvolvimento de programa de informática para suporte neste trabalho.

Aos autores e autoras referendados neste trabalho.

Aos alunos colegas, amigos e amigas da UNICAMP, pelas discussões em aula, contribuindo para a construção dessa dissertação.

À Alexandra Andrade e todos funcionários da UNICAMP que, de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho

Aos muitos profissionais membros do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho, que durante todos esses anos, desde a minha estadia em Campinas, em 2003, trabalharam e acreditaram que Campinas poderia ser diferente quanto á inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A minha gratidão!

RESUMO

Nos últimos anos, o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal no Brasil tem resultado, em boa medida, da legislação brasileira vigente que utiliza o sistema de cotas dispendo sobre a obrigatoriedade da empresa com cem ou mais empregados de manter um percentual de vagas para reabilitados ou pessoas com deficiência. A sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como parte significativa das estatísticas sobre o assunto, ficaram a cargo do Ministério do Trabalho (MTE). É certo que os indicadores sobre o mercado de trabalho desse contingente de pessoas já compõem as bases de dados oficiais - do próprio Ministério do Trabalho, como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ou no Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Mas, as particularidades metodológicas ainda não foram plenamente incorporadas, como demonstram estudos e pesquisas sobre o tema. Tal situação aponta equivocadamente diferentes situações desse mercado de trabalho. Dado este contexto geral, o presente estudo apresenta as especificidades metodológicas e os critérios para identificar o número de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho; as principais características sobre a inserção das pessoas com deficiência no trabalho formal no Brasil e especificamente no município de Campinas/SP, no período compreendido entre 2011 e 2014; e, os aspectos das condições laborais dos 3.669 mil trabalhadores com deficiência identificados em estudo realizado em 2011, que teve como fonte principal os resultados da fiscalização do trabalho na Gerência Regional do Trabalho (GRT) em Campinas (SP), órgão do MTE. Nesta dissertação o referido estudo é ampliado, com a atualização das informações para 2014. Nesse sentido, demonstra-se a adequada interpretação dos dados acerca do impacto da chamada “Lei de Cotas” no acesso ao trabalho das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho – aspectos metodológicos; Inclusão Social - Campinas.

ABSTRACT

In recent years, access to the formal labour market in Brazil for people with disabilities has resulted, largely, from the current Brazilian legislation that uses the quota system, providing an obligation on companies with one hundred or more employees to maintain a percentage of job opportunities for rehabilitated persons or persons with disabilities. The system of supervision, evaluation and control of companies, as well as a significant part of the statistics on the subject, became responsibility of the Ministry of Labour (MTE). It is certain that the labour market indicators of this contingent of people already make up the official databases of the Ministry of Labour, such as the Annual Report of Social Information (RAIS), and the Demographic Census conducted by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). However, the methodological peculiarities have not yet been fully incorporated, as shown by studies and research on the subject. This situation mistakenly indicates different situations in this labour market. Given this general context, the present study presents the methodological specificities and the criteria to identify the number of people with disabilities in the formal job market; The main characteristics of the insertion of people with disabilities in formal work in Brazil and specifically in the city of Campinas/SP, in the period between 2011 and 2014; And the aspects of the working conditions of the 3,669 thousand workers with disabilities identified in a study carried out in 2011, which had as its main source the results of labour inspections in the Regional Labour Department (GRT) in Campinas (SP), a body of MTE. In this dissertation, the above-mentioned study is expanded with the update of the information for 2014. In this sense, it is sought the adequate interpretation of data about the impact of the so-called "Quota Law" on access to work for people with disabilities.

Keywords: People with disabilities; Labour Market – aspects methodological; Social Inclusion - City of Campinas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 - Proporção de pessoas com deficiência, segundo o tipo. Brasil - 1991	57
GRÁFICO 2 - Proporção de pessoas com deficiência, segundo grupo de idade. Brasil - 1991	58
GRÁFICO 3 - Proporção de pessoas com deficiência na população total, segundo grupo de idade. Brasil - 2000/2010	63
GRÁFICO 4 - Evolução do total de empregos em 31/12 dos vínculos de pessoas com e sem deficiência. Brasil - 2007 - 2015	81
GRÁFICO 5 - Evolução do número de trabalhadores registrados sob ação fiscal (pessoas com deficiência/reabilitados). Brasil - 2005-2015	92
GRÁFICO 6 - Evolução do emprego das pessoas com deficiência e reabilitados (área de abrangência da GRT/Campinas). 1967-2015	99
GRÁFICO 7 - Evolução do número de pessoas com deficiência e reabilitados empregadas (área de abrangência da GRT/Campinas). 1989-2015.....	100
GRÁFICO 8 - Evolução do emprego das pessoas com deficiência e reabilitados nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região. 1957-2015	109

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - População residente e pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas nos Censos Demográficos. Brasil - 1991, 2000 e 2010.....	54
Tabela 2 - Proporção de pessoas com deficiência no total da população, segundo a Região. Brasil – 1991.....	56
Tabela 3 - Distribuição da população com deficiência e da população total, segundo a participação no mercado de trabalho. Brasil - 1991	59
Tabela 4- População residente por tipo de deficiência e por sexo. Brasil - 2000/2010. (Em milhares).....	62
Tabela 5 - População com 10 anos ou mais de idade, por condição de deficiência. Brasil -2000 /2010	64
Tabela 6 - População, segundo o tipo de deficiência. Brasil - 2010.....	65
Tabela 7 - População segundo deficiência declarada, entre 20 e 59 anos. Brasil - 2010	67
Tabela 8 - População com pelo menos uma das deficiências investigadas x nenhuma das deficiências investigadas, pela posição na ocupação. Brasil - 2010.....	68
Tabela 9 - Número de vínculos empregatícios (1) de pessoas com indicação de deficiência, por tamanho do estabelecimento. Brasil – 2015.....	74
Tabela 10 - Total de empregos das pessoas com deficiência/reabilitadas em 31/12 e variação absoluta. Brasil 2007-2015	78
Tabela 11 - Total de empregos das pessoas com e sem deficiência/reabilitadas em 31/12 e variação absoluta e relativa. Brasil - 2007-2015	79
Tabela 12 - Evolução do número total de estabelecimentos com vínculos formais (pessoas com e sem deficiência/reabilitados). Brasil - 2007-2015	82
Tabela 13 - Número ¹ de estabelecimentos e empresas com vínculos formais pessoas com deficiência e reabilitados. Brasil - 2007-2015	83
Tabela 14 - Participação das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Brasil – 2007-2015.....	84
Tabela 15 - Previsão de contratações “(Lei de Cotas)” x número efetivo de vínculos celetistas. Brasil - 2015	84
Tabela 16 - Evolução da distribuição das pessoas com deficiência/reabilitadas, segundo o tipo de deficiência. Brasil- 2007-2015.....	86
Tabela 17 - Número de trabalhadores (geral e pessoas com deficiência e reabilitados) registrados sob ação fiscal. Brasil - 2007-2015	93
Tabela 18 - Estoque de trabalhadores e admissão de pessoas com deficiência/reabilitados x inserção sob ação direta da fiscalização. Brasil – 2014.....	94
Tabela 19 - Previsão de contratações nas empresas do município de Campinas (“Lei de Cotas”) x número efetivo de vínculos celetistas. Campinas - 2016	101
Tabela 20 - Previsão de contratações “(Lei de Cotas)” x número efetivo de vínculos celetistas, por tamanho da empresa. Campinas - 2016.....	102
Tabela 21 - Quantidade de vínculos ativos formais (CLT) referentes às pessoas com deficiência e reabilitados. Campinas - 2011/2014.....	104

Tabela 22 - Número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e reabilitados, por tipo de deficiência e gênero. Campinas – 2011/2014.....	104
Tabela 23 - Número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência, segundo a raça/cor. Município de Campinas - 2011/2014	105
Tabela 24 - Total de vínculos empregatícios ativos em 2011 que permaneceram em 2014, segundo o tipo de deficiência e gênero. Campinas - 2011/2014	106
Tabela 25 - Total de vínculos empregatícios ativos em 2011 que permaneceram em 2014, segundo a raça/cor. Campinas - 2011/2014.....	106
Tabela 26 - Total de Vínculos empregatícios ativos, segundo o tipo de deficiência e gênero. Campinas - 2011/2014.....	107
Tabela 27 - Número de vínculos empregatícios, por tipo de deficiência, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014	110
Tabela 28 - Número de vínculos empregatícios, por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014	110
Tabela 29 - Total de vínculos empregatícios, segundo a raça/cor, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014.....	111
Tabela 30 - Número de vínculos empregatícios, segundo o grau de instrução, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014	112
Tabela 31 - Remuneração ¹ média (R\$ nominais), por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011-2014.....	112
Tabela 32 - Número de vínculos empregatícios em 2011 que permaneceram em 2014, por tipo de deficiência, nas empresas fiscalizadas em Campinas em Região.	113
Tabela 33 - Número de vínculos empregatícios em 2011 que permaneciam ativos em 2014, por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região.....	114
Tabela 34 - Rendimento médio ¹ (R\$), por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região, 2011/2014	114
Tabela 35 - Número de vínculos empregatícios em 2011 e que permaneceram na base da RAIS em 2014, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região	115
Tabela 36 - Número de vínculos empregatícios em 2011 e que permaneceram na base da RAIS em 2014, por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas.....	116
Tabela 37 - Rendimento médio (R\$) de 346 vínculos ¹ empregatícios, por tipo de deficiência e por gênero	116

LISTA DE SIGLAS

ACNUDH	Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos
AIPD	Ano Internacional das Pessoas com Deficiência
AFT	Auditor Fiscal do Trabalho
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CEET	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
CF	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde
CGET	Coordenação Geral de Estatística do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CONJUR/MTE	Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho
CORDE	Coordenadoria Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DES	Divisão de Emprego e Salário
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
GRT	Gerência Regional do Trabalho
GTEDEO	Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IDEB	Sistema de Índices de Débito do FGTS
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social

MPT	Ministério Público do Trabalho
MTb	Ministério do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
SFIT	Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SPPE	Secretaria de Políticas Públicas e Emprego
SRT	Superintendência Regional do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1 - CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO E AMPARO LEGAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	20
1.1. Características do cenário político, social e econômico entre as décadas de 1970 e 1990.....	21
1.2 O movimento político das pessoas com deficiência no Brasil	28
1.3 O amparo legal ao direito do trabalho das pessoas com deficiência - a “Lei de Cotas” e o papel do Estado	33
1.4 Conceitos de pessoa com deficiência	45
CAPÍTULO 2 - ASPECTOS METODOLÓGICOS SOBRE A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	51
2.1 Censo Demográfico.....	52
2.2 Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	69
2.3 Fiscalização do Trabalho.....	87
CAPÍTULO 3 - INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM CAMPINAS	96
3.1 Análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015	98
3.2 Análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2011 e 2014....	102
3.3 Análise da Fiscalização das empresas com mais de 1000 empregados, 2011 e 2014..	107
CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
ANEXOS	128

INTRODUÇÃO

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem um teor implícito sobrecarregado de questões quase que intocáveis e abrigadas pelo poder dos mitos, dos preconceitos, da discriminação, da luta de classes, da segregação e da exclusão dessas pessoas nas relações trabalhistas. Há uma complexidade inerente ao assunto, de cunho, principalmente, histórico, sociológico e econômico, mas que não impede o desenvolvimento de estudos e pesquisas que buscam aprofundar as reflexões e discussões que o tema requer.

Os dados referentes às características socioeconômicas das pessoas com deficiência, que fundamentam as informações e diagnósticos para a formulação de políticas públicas nessa área, encontram-se em duas principais fontes: no Censo Demográfico, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) e na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que a partir de 2007 incluiu uma variável relacionada à deficiência na declaração exigida dos empregadores.

Essas bases, para os estudos sobre pessoas sem deficiência, dispõem de informações demográficas e de mercado de trabalho com longo período de coleta, o que possibilita mensurações mais fidedignas e padronizações melhor definidas. Já em relação às pessoas com deficiência, os dados do Censo e da RAIS devem ser utilizados de forma mais cuidadosa, uma vez que são relativamente recentes e ainda carecem de aprofundamentos e acompanhamento das informações.

No que diz respeito aos Censos Demográficos realizados em 2000 e 2010, desponta como relevante a incorporação da variável ‘incapacidade/deficiência’ no questionário amostral. Segundo Garcia (2014), essa iniciativa trouxe maiores possibilidades para que se conhecesse a realidade socioeconômica do contingente de pessoas com alguma deficiência ou incapacidade funcional no Brasil.

De acordo com essas bases, em 2000, 24,6 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência ou incapacidade (14,5%, da população total). Em 2010, o Censo, com algumas alterações nos conceitos sobre os tipos de deficiência, apurou 45,6 milhões de pessoas (23,9% da população brasileira) nessas condições. Diante desses dados globais, “o desafio para estudiosos e pesquisadores do tema foi tentar compatibilizar as informações do Censo com as ‘condições tradicionais’ de deficiência física, sensorial ou mental” (GARCIA, 2014, p. 174).

O fato é que o Censo Demográfico realizado a cada dez anos pelo IBGE baseia-se na autodeclaração e identifica as pessoas com deficiência de forma diferenciada dos conceitos

técnicos estabelecidos na chamada “Lei de Cotas”¹. Trata-se, portanto, de uma questão metodológica que diz respeito aos critérios não equânimes adotados para definição de pessoas com deficiência.

Em relação à RAIS, no ano de 2015, tem-se 403,2 mil vínculos formais declarados como pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, o que representa 0,8% do total de vínculos nesse ano, proporção ligeiramente superior ao dos anos 2013 e 2014, que era de 0,7%. Analisando apenas esses três anos, percebe-se que houve um discreto aumento de vínculos declarados. No entanto, busca-se não apenas uma leitura direta desses dados, pois outras análises podem ser inferidas em relação aos conjuntos de dados dispostos pela RAIS. Por exemplo, a RAIS disponibiliza informações dos vínculos trabalhistas referentes às pessoas com deficiência, mas não informa diretamente sobre a situação das empresas quanto ao cumprimento de cotas desse contingente de pessoas. Tal referência influi nas interpretações que apontam equivocadamente diferentes situações desse mercado de trabalho.

Conforme assinalado anteriormente, somente em 2007 teve início a inclusão da variável “pessoas com deficiência e reabilitados” na base desse registro administrativo, o que, devido ao relativo pouco tempo de informações, exige cautela para sua utilização em pesquisas e estudos, dadas as especificidades dessa base estatística e que será objeto de análise neste trabalho.

Apesar dessas dificuldades e da complexidade decorrentes dos diferentes critérios utilizados, este estudo busca contribuir para a maior precisão aos resultados, considerando a devida apropriação dos termos e seus significados. Nesse sentido, o presente trabalho apresenta as especificidades metodológicas acerca dessas fontes de dados, isto é, descreve os critérios utilizados para identificar o número de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho que provem da RAIS, assim como expõe estudos² já disseminados sobre o censo demográfico.

Além desses esclarecimentos metodológicos, apresentam-se as principais características das pessoas com deficiência no trabalho formal no Brasil e, especificamente, no município de Campinas/SP, a partir da RAIS, no período compreendido entre 2011 e 2014, assim como os aspectos das condições de trabalho das pessoas com deficiência identificadas em pesquisa realizada em 2011, com a atualização das informações para 2014, com base nos dados da fiscalização do trabalho.

¹ Refere-se à Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, precisamente o art.93, o qual destacou o sistema de cotas para as pessoas com deficiência e reabilitados nas empresas com cem ou mais empregados.

² Ver Garcia, 2013.

Com essas considerações iniciais, expõe-se a seguir a estrutura do trabalho. O capítulo 1 refere-se ao contexto histórico da inclusão e do amparo legal para as pessoas com deficiência no âmbito laboral. Trata-se de uma reflexão sobre os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, com o objetivo de discutir sobre a determinação legal da reserva de vagas para o acesso dessas pessoas ao trabalho, considerando as questões nucleares que envolvem este tema, como a discriminação, o preconceito e as desigualdades.

A trajetória histórica no país desse contingente de pessoas na luta por seus direitos reflete, de forma significativa, suas constantes mobilizações sociais nas décadas de 70 e 80. Período que, de maneira mais ampla, é marcado por movimentos sociais e de resistência no país que desembocam na Constituição Federal, em 1988.

Sem perder de vista os avanços trazidos na época, faz-se necessário compreender que os direitos sociais elencados na Carta Magna e as leis instituídas voltadas às pessoas com deficiência necessitavam de regulamentação mediante legislação infraconstitucional, por não terem aplicação imediata. Tal circunstância se dava, justamente, no período em que o Estado brasileiro estava prestes a se submeter à lógica neoliberal. Assim, a regulamentação desses direitos apenas no fim dos anos 90 demandou a força dos segmentos sociais organizados, por meio de seus movimentos e representações, que culminou com a promulgação do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que estabeleceu as responsabilidades do Ministério do Trabalho com relação à inserção da pessoa com deficiência no emprego formal. Em 2000, mediante a formação de “Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação” nos órgãos descentralizados do Ministério do Trabalho, iniciou-se um processo de implantação das atividades voltadas ao combate às distintas formas de discriminação no mercado de trabalho, com o desenvolvimento de políticas afirmativas, ou seja, medidas propiciadoras de acesso a uma minoria excluída do trabalho e com a finalidade de reduzir os efeitos gerados pelo processo de desigualdade.

Esses temas serão aprofundados ao longo do capítulo 1 para compreender a forma lenta e ambígua, porém efetiva, da constituição do amparo legal quanto à inserção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. O ponto de partida, conforme colocado, será o movimento político das pessoas com deficiência num contexto mais geral do país, a partir dos anos 1970, evoluindo a discussão para a instituição da “Lei de Cotas”, o papel do Estado nesse processo e o conceito de pessoas com deficiência.

O capítulo 2 trata das já mencionadas especificidades metodológicas sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.

É certo que o perfil socioeconômico e os indicadores sobre o mercado de trabalho das pessoas com deficiência no Brasil já compõem as estatísticas e relatórios oficiais, o que contribui para aprofundar os estudos, as pesquisas acadêmicas e os diagnósticos em torno do tema, permitindo ampliar as reflexões para o aperfeiçoamento das políticas públicas que envolvem esse contingente de pessoas.

Todavia, na revisão de literatura sobre o mercado de trabalho das pessoas com deficiência, constata-se que, apesar da excelência em abordagens teóricas, as particularidades metodológicas ainda não foram plenamente incorporadas ou mesmo compreendidas, o que conduz a resultados ou conclusões em desacordo com a realidade.

Dessa forma, em nossa discussão serão consideradas as principais fontes de dados oficiais disponíveis em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho que englobam, além da RAIS e os censos demográficos, os resultados da fiscalização do trabalho. Esse capítulo apresenta, portanto, as questões metodológicas pertinentes a esse conjunto estruturado de informações e, em seguida, disponibiliza os resultados para que seja possível discutir a magnitude das especificidades quanto à interpretação desses dados em cada uma das fontes.

O capítulo 3 discorre sobre o mercado de trabalho das pessoas com deficiência a partir da ação fiscal da Gerência Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho em Campinas (GRT/Campinas), no período 2011 a 2014. Além da apresentação dos dados da RAIS dos estabelecimentos localizados nesse município, a investigação específica nesta pesquisa parte do trabalho anterior³ “Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região”, em 2011, realizado a partir dos dados coletados no formulário eletrônico (ANEXO I da Lei nº 8.213/91) pela ação fiscal do Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho da GRT/Campinas. Esse trabalho tratou do processo de inserção com abordagem nas características sociodemográficas, considerando as variáveis: idade, gênero, raça/cor, tipo de deficiência, assim como o perfil educacional e os atributos trabalhistas de 3.669 empregados contratados por 48 empresas com mais de mil empregados. Em relação aos resultados da fiscalização em 2014, realiza-se idêntico processo de análise, contudo, procede-se à atualização para este ano das informações constantes na pesquisa realizada em 2011.

³ BENEVIDES, G. M. M. C. **Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; Instituto de Economia, 2011.

No intuito de compreender as formas de inserção, contratações e desligamentos das pessoas com deficiência nesse período de atuação da GRT/Campinas, os resultados da fiscalização do trabalho são analisados em conjunto com as outras fontes oficiais. Além dos registros formais mais adotados para o caso, a RAIS e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), utiliza-se também: o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) e o Sistema de Índícios de Débito do FGTS (IDEB). A partir dessa articulação entre os sistemas formais e os registros administrativos, busca-se obter as características da população e os fenômenos decorrentes, estabelecendo-se relações entre variáveis.

Em síntese, para avançar nessa temática de grande relevância social, além da necessária reflexão sobre os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, a discussão sobre a determinação legal da reserva de vagas para o acesso dessas pessoas ao trabalho exige um criterioso e cauteloso exame do conjunto das informações disponíveis. Tal tarefa é necessária para manter uma vigilante e contínua observação do mercado de trabalho das pessoas com deficiência, grupo historicamente discriminado e socialmente vulnerável, no contexto econômico e político mais geral do país.

CAPÍTULO 1

CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO E O AMPARO LEGAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

As condições iniciais de sobrevivência das pessoas com deficiência na história, conhecidas como extremamente adversas ao longo dos séculos, nas diferentes sociedades e culturas, inegavelmente seguiram trajetória irregular e heterogênea. São pessoas que, por questões biológicas, com impedimentos e comprometimentos físicos, cognitivos e/ou sensoriais, foram submetidas a imensos infortúnios e provações. Os impactos desfavoráveis na vida desse segmento estigmatizado refletem, fortemente, o modelo de sociedades construídas na história da humanidade com alto grau de desigualdade e marginalização.

No Brasil, a trajetória histórica das pessoas com deficiência não é diferente da história mundial. A forma de inclusão desse contingente de pessoas tem muito a revelar sobre os elementos constitutivos da nossa identidade e nacionalidade, desde o passado colonial até a atualidade.

Nesse contexto, a luta das pessoas com deficiência por seus direitos, em contraposição aos preconceitos, segregação, assistencialismo e caridade passa por uma forte ação coletiva nas décadas de 1970 e 1980. Esses foram anos marcados, de maneira mais ampla, por mobilizações de resistência ao governo militar e de fortalecimento dos movimentos sociais no país.

Assim, focaliza-se neste capítulo, e particularmente neste tópico, o cenário político, social e econômico no período mais geral de 1970 até o início dos anos 2000 para compreender a forma lenta e ambígua, porém de certa forma exitosa, da constituição do amparo legal à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, este capítulo procura consolidar algumas questões que envolvem a trajetória mais recente desse contingente de pessoas e a formação de seus direitos. Na primeira seção, como fonte principal, utiliza-se a tese “Política Social no Brasil (1964-2002): Entre a Cidadania e a Caridade”, de Eduardo Fagnani, destacando as contramarchas que visavam impedir a consumação dos direitos constitucionais do país, especialmente após 1988.

Em suma, o interesse nesse tópico ocorre em razão de que o contexto mais específico do movimento das pessoas com deficiência (abordado no próximo item) está, naturalmente, imerso no cenário vivido no país, com imensa demanda social e lutas políticas aprofundadas com o declínio do regime militar, principalmente no início da década de 1980. Mas, também, o período pós-constituente merece reflexões, devido aos retrocessos sociais que

afetaram o processo de construção das normas necessárias para validar, por exemplo, o sistema de cotas.

Em seguida, “O movimento político das pessoas com deficiência no Brasil” (item 1.2), tem como base a obra “História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil”, publicada pela Secretária Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em 2010⁴. Ao longo da discussão, serão também feitas referências aos seguintes trabalhos: “A Epopeia Ignorada – A história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje”, de Otto Marques da Silva (1987); “Caminhando em Silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil” de Emílio Figueira, publicada em 2008 e a tese “Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Histórico e contexto Contemporâneo”, de Vinícius Gaspar Garcia, defendida em 2010, dentre outras referências complementares.

O item 1.3 refere-se aos aspectos teóricos sobre o amparo legal no campo do direito ao trabalho, quanto às especificidades da “Lei de Cotas” e o papel do Estado. Finalmente, o item 1.4 trata do conceito de pessoa com deficiência. Essas informações complementam-se, ou seja, têm relação entre si, tendo como base para discussão fundamentos das legislações e referências similares pertinentes.

1.1 Características do cenário político, social e econômico entre as décadas de 1970 e 1990

No Brasil, as condições econômicas, políticas e sociais manifestaram-se, no decorrer do tempo, com algumas particularidades, despontando transformações lentas e complexas. Percebe-se essa situação desde o período colonial, com a utilização de mão de obra escrava, as especificidades de um país periférico, o movimento de migração e o excedente de trabalhadores, bem como o advento tardio da industrialização e, ainda, o golpe militar em 1964. Trata-se de um conjunto de elementos que, de maneira geral, impactou de forma negativa o desenvolvimento social da nação e, cada qual à sua maneira, durante décadas foram fatores responsáveis pela reprodução da pobreza e de marginalização da cidadania.

⁴ Sobre essa publicação, vale destacar o seu conteúdo detalhado, com indicações de datas, nomes dos membros das diversas comissões e participações em reuniões, identificação de entidades e locais dos eventos ocorridos naqueles momentos incansáveis de força e organização das pessoas com deficiência por seus direitos.

Ainda sob o regime militar, destacou-se no final dos anos 70 o contexto da abertura política e o ressurgimento dos movimentos sociais no país. Foram anos de mobilização da sociedade civil organizada pela redemocratização e pelos direitos sociais que adentrou a década de 1980, culminando com a promulgação da Constituição Federal em 1988, que se traduziu em uma “Carta Cidadã”. Porém, os anos pós-Constituição, entre 1989 a 2002, que seriam de consolidação desses avanços sociais, de maneira oposta, foram marcados pelo desvirtuamento e desestruturação desses novos direitos.

Nesse contexto, o trabalho de Fagnani (2005), “Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade”, em muito contribui para esta discussão, especialmente, para as reflexões sobre o período do movimento ocorrido no país em prol do desmonte do possível Estado Social esboçado formalmente na Constituição Federal em 1988. Esse movimento, marcado por ações políticas e econômicas, constituiu-se em contramarchas, no sentido de desfigurar ou retardar a vigência dos novos direitos constitucionais.

Entre o final da década de 1970 e o início da de 1980, eclode no país um movimento da sociedade civil organizada pela redemocratização e pela proteção social. Essas mobilizações representavam forças que lutavam contra a ditadura e as mazelas decorrentes desse regime. Manifestavam sua inspiração em muitos valores da social democracia europeia do pós-guerra, entre o período de 1945 a 1974. É certo que nestes anos predominou o pacto entre capital e trabalho e, com isso, o Estado do Bem-Estar-Social. Nas palavras de Fagnani (2005, p. 380): “Trata-se de fase inédita de ‘capitalismo domesticado’, construída no contexto da bipolaridade entre Estados Unidos e União Soviética, que se consolidou no pós-guerra sob a hegemonia americana”.

Posteriormente, ainda na década de 70, ocorreu uma desordem global no contexto de crise do padrão monetário internacional. A crise do modelo econômico, fragilizando as políticas adotadas no pós-guerra e com o fim daquele pacto entre capital e trabalho, permitiu o acesso das influências neoliberais. As críticas dessa corrente, dentre outras, eram apontadas ao:

poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira geral, do movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas reivindicativas sobre os salários e com a pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais (ANDERSON, 1995, p.10-11).

Atribuíram, portanto, tais circunstâncias como propulsoras dos lucros insuficientes das empresas e dos processos inflacionários. Era necessário, segundo essa ideologia, retornar ao curso normal do processo de acumulação e do livre mercado.

As propostas neoliberais entraram em cena, transferiram-se do discurso para a prática, ainda que diferentemente nos diversos países. A década de 80 representou, nesse contexto, uma ascensão comum da direita, com a eleição de Margareth Thatcher na Inglaterra, em 1979 e, Ronald Reagan nos Estados Unidos, em 1980. Na Alemanha, Kohl derrotou o regime social liberal, em 1982. Na Dinamarca, houve uma coalizão de direita vencedora. Outros países seguiram a mesma trajetória, nesse período ou mais tardiamente. E alguns, como a Nova Zelândia e Austrália, apesar de governos trabalhistas, seguiram o programa neoliberal. A desintegração da União Soviética e a queda do muro de Berlim (fim da guerra fria) significaram naquele momento da história a instalação do neoliberalismo, ou seja, da nova ordem internacional.

Vale ressaltar que, na prática, o programa neoliberal difundido nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), na década de 80, obteve queda da taxa de inflação, arrefecimento do movimento sindical, crescimento das taxas de desemprego e aumento do grau de desigualdade. As taxas de crescimento desses países foram muito baixas entre os anos 70 e 80 em relação ao período dos “anos dourados”⁵. Isso decorreu, principalmente, da desregulamentação financeira, que propiciou a inversão especulativa mais do que produtiva. Para que se tenha uma ideia do retrocesso econômico, “no conjunto dos países de capitalismo avançado, as cifras são de um incremento anual de 5,5% nos anos 60, de 3,6 nos anos 70, e nada mais do que 2,9% nos anos 80” (ANDERSON, 1995, p.16).

O esgotamento do padrão de desenvolvimento dos anos gloriosos levou à adoção de políticas neoliberais por países industrializados e sua disseminação por meio das agências multilaterais. Os países latino-americanos ingressaram na “onda” neoliberal mais ao fim dos anos 1980 em decorrência da crise da dívida externa que afetou, sobretudo, os países da região, a partir da crise da dívida mexicana em 1982. Assim, a adoção do receituário do que veio a ser denominado de “Consenso de Washington” ocorreu, por exemplo, na Argentina e Venezuela em 1989, e no Peru, em 1990. O cumprimento dessas recomendações pelos países devedores tornou-se condição para a concessão de cooperação financeira externa, bilateral ou multilateral.

⁵ Com o fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945, houve a reconstrução das economias dos principais países do mundo, mediante, principalmente, o aumento da intervenção estatal no planejamento econômico, no controle do sistema financeiro mundial e no aumento do investimento produtivo e tecnológico. Criou-se o que foi chamado “Estado de bem-estar”, ou seja, os anos (dourados) de prosperidade, um período que apresentou além do crescimento econômico e a conformação de uma sociedade de consumo de massa, amplo sistema de proteção social, de aumento de emprego, redução da miséria e da desigualdade social. (Ver HOBBSAWM, Eric – “Os anos dourados”, in: A Era dos extremos: o breve século XX- 1914-1989. São Paulo, Cia. das Letras, 1995 (p.253-281).

O Brasil só aderiu aos preceitos neoliberais em 1990. Isso porque, no contexto do final dos anos 70 e início dos 80, o país passava por uma crise social-política advinda ainda das medidas da ditadura militar, merecendo destaque as soluções conservadoras para a questão agrária que transformaram os centros urbanos em sérias questões sociais, dado o crescimento acelerado da população e as cidades sem estrutura para comportar a quantidade de famílias que chegavam em busca de melhores condições de vida, e ainda, os resquícios do pós-milagre econômico, com reflexos diretos na concentração de renda e aumento das desigualdades sociais⁶.

Mesmo assim, e ainda com a derrota da emenda de eleições diretas em 1984, prevaleceu a proposta de Assembleia Nacional Constituinte, instaurada em 1986. O final dos anos 80, na conjuntura de mobilizações sociais e políticas, marcada pela conquista da Constituição Federal (CF) de 1988, requereu sérios desafios para efetivação da questão social, pois o ambiente institucional tornou-se adverso, sobretudo com a entrada de Fernando Collor (1990) na presidência da república e a chegada, relativamente tardia, do neoliberalismo nessa época.

Nesse contexto, “o ambiente que se formou nos anos 90 era absolutamente hostil para a cidadania recém-conquistada” (FAGNANI, 2005, p.389). Ressalta-se, pois, que o texto da Constituição Federal de 1988 disponha de princípios, diretrizes e normas em relação aos vários direitos sociais ali elencados, mas faltava a legislação regulamentadora para que fossem efetivamente implementados. É nesse sentido que o autor afirma a imensa dificuldade encontrada no período para a consolidação daqueles direitos no início dos anos 90, num contexto político e econômico adverso.

Os princípios que orientam o paradigma neoliberal na questão social eram absolutamente antagônicos aos da Carta de 1988: o Estado de Bem-Estar Social é substituído pelo ‘Estado Mínimo’; a seguridade social pelo seguro social; a universalização, pela focalização; a prestação estatal direta dos serviços sociais, pelo ‘Estado Regulador’ e pela privatização, e os direitos trabalhistas, pela desregulamentação e flexibilização (FAGNANI, 2005, p.390).

No período 1990 a 1992, ainda com Collor na presidência do Brasil, antes do seu *impeachment*, houve tentativas de retroagir nas normas da Constituição, mediante alterações no texto via “revisão constitucional”, em 1993 (que acabaria não ocorrendo integralmente pela ocorrência do processo de *impeachment*). Mas, nesse período, de qualquer forma, de

⁶ Sobre a (des) proteção social, desigualdade e pobreza no Brasil nos anos 1950-1980 ver Henrique, Wilnês 1999.

acordo com a legislação complementar da época, necessária para os avanços e continuidade de elementos gestados na CF, constatou-se os desvirtuamentos ou a inércia política para a sua concretização, inclusive na área social, abrangendo a Seguridade Social, Previdência Social, Sistema Único de Saúde (SUS), Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (LDB), direitos sindicais e trabalhistas, dentre outras. Na verdade, o governo não coordenou o processo de descentralização das políticas sociais previsto na CF. Portanto, uma vez ausente a coordenação no âmbito federal, as demais instâncias estaduais e municipais ficaram à mercê das próprias institucionalidades. Em consequência, como a instância municipal não abarcava a dimensão de alguns serviços, conflagrou-se uma gama de dificuldades para a população, em sentido oposto do que previa a CF/88. Nesse período, de 1990 a 1992, as medidas legais tomadas ou a ausência delas distorciam os princípios constitucionais nos setores, como da educação e, principalmente, da saúde e assistência social.

De acordo com Fagnani (2005, p.411, grifo do autor), “as *primeiras contramarchas* impostas aos direitos sociais assegurados pela Carta de 1988 levaram ao desvirtuamento dos princípios constitucionais relativos aos SUS”. E, quanto à assistência social, o presidente Collor vetou integralmente, em 1990, o projeto que regulamentava a LOAS (elaborado e aprovado pelo Congresso Nacional).

Após esse período conturbado no governo e as suas estratégias na contramão dos preceitos constitucionais, em outubro de 1992 o presidente Collor é afastado por crime de responsabilidade. Durante um período de acomodações no novo governo, com o vice-presidente Itamar Franco, deu-se uma trégua nas medidas contra o avanço das normas constitucionais que requeriam regulamentações. No entanto, após a definição do novo ministro da fazenda, Fernando Henrique Cardoso (FHC), em maio de 1993, ficou consagrado os rumos econômicos liberalizantes no país. Segundo Fagnani (2005, p. 415):

A partir desse momento, foi iniciada a gestação do Plano Real, sendo adotada uma série de medidas preparatórias. No primeiro mandato presidencial de FHC (1995-1998), esse ciclo de contra-reformas foi intensificado e se estendeu ao longo do seu segundo mandato (1999-2002). O traço marcante desse período foi a retomada vigorosa do contra-reformismo liberal iniciado em 1990 e truncado pelo *impeachment* de Collor.

No período 1993-2002 prevaleceu a “incompatibilidade entre a estratégia macroeconômica e de reforma do Estado, central e hegemônica na agenda governamental, e as possibilidades efetivas de desenvolvimento e inclusão social” (FAGNANI, 2005, p.415).

Nesse sentido, no modelo mais ortodoxo de economia, destacam-se alguns elementos imbricados na construção do Plano Real: a abertura econômica, inclusive tendo como um dos objetivos a expansão das importações para conter a alta de preços internos pelo aumento da concorrência; a sobrevalorização do câmbio para propiciar mais importações e também ampliar a concorrência nacional, mantendo o real sobrevalorizado por um período extenso, ocasionando prejuízos nas contas externas do país. Nas palavras de Fagnani (2005, p. 423): “por conta da sobrevalorização do real e da manutenção de taxas de juros elevadas, a dívida pública total (interna e externa) em percentagem do PIB subiu do patamar de 30% para cerca de 48%, entre julho de 1994 e dezembro de 1998”.

Entre 1999 a 2002 o governo FHC, diante das negociações de crédito junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI) para sanar a queda do nível de reservas cambiais, submete o país ao Programa de Estabilização Fiscal para obter superávit primário. Diante disso, o novo cenário se compõe de desvalorização cambial, câmbio flutuante, sistema de metas de inflação, com várias medidas tomadas, como aumento da carga tributária, metas de superávits primários, aumento dos juros e privatizações, dentre outras.

Nesse contexto, a dívida pública aumentou e os juros continuaram elevados. Essa estratégia, conseqüentemente, impediu o crescimento e desenvolvimento do país. Ademais, agravou a crise social e desestruturou as políticas sociais. Em síntese, dessa política econômica decorrem a degradação das finanças públicas, o baixo crescimento e o desmonte do Estado com as privatizações.

Ademais, as políticas neoliberais e conservadoras na área social, limitando o desenvolvimento do país, acentuaram a desorganização e as modificações estruturais nas relações de trabalho no Brasil, o que potencializou a crise no mundo do trabalho. Nesse cenário, a ênfase foi dada ao individualismo, avanços na terceirização, novas formas de trabalho, padrões de competição interna, de seletividade, de instalação de prêmios e punições, resultando em um mercado com novos paradigmas com tendências à exploração e à precariedade e novas formas de exclusão nas relações de trabalho, decorrendo nas altas taxas de desemprego, empregos precários, baixos salários e aumento da informalidade⁷. Nesse quadro de crise, o poder dos sindicatos foi minado, declinando os movimentos grevistas e o poder de barganha dessas entidades.

Ainda nesse período, vale destacar a questão do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Como lembra Fagnani (2005), a Constituição Federal de 1988 impactou de

⁷ Sobre as alterações nas relações de trabalho nos anos 1990 ver Krein, 2007.

forma positiva na proteção das pessoas idosas (atingindo a área rural) e ainda das pessoas com deficiência (grifo nosso). A CF/88 corrigiu uma grave distorção da história do país em relação aos trabalhadores rurais, equiparando-os aos trabalhadores urbanos. Nesse sentido, o RGPS, com seus dispositivos elencados na Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991, vinculado ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), beneficiou com cobertura de aposentadorias e pensões os trabalhadores (urbanos e rurais).

A instituição dessa lei deve ser destacada para os propósitos desse trabalho, uma vez que em seu artigo 93 estabelece o sistema de cotas para as pessoas com deficiência. Contudo, como aprofundado no próximo item, essa norma não apresentava eficácia plena, pois nem todo dispositivo legal tem efetividade de imediato, necessitando, pois, de regulamentação para atingir os seus fins.

Vale ressaltar, também, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), previsto no inciso V, artigo 203 da CF/88, instituído em 1993 pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que garantiu um salário mínimo mensal, sem a necessidade de contribuição ao INSS, ao idoso⁸ ou ao cidadão com deficiência⁹ (física, mental, intelectual ou sensorial) impossibilitado de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. Contudo, a obtenção desse benefício ficou condicionada à renda por pessoa do grupo familiar (menor do que 1/4 do salário-mínimo vigente).

Essas medidas, apesar das restrições aplicadas quanto à renda familiar e quanto à definição de idade mínima para ser considerado idoso, apresentaram um caráter redistributivo e um avanço social, pois incluem, de forma indireta, as crianças e adolescentes em idade escolar e demais membros da família.

Infelizmente, porém, em 1998, novo retrocesso com a reforma do RGPS modificou o espírito das políticas até então implementadas, transfigurando “a seguridade social em seguro social, e o regime de repartição em regime de capitalização” (FAGNANI, 2005, p.452). No mesmo sentido, de acordo com esse autor, iniciou-se um rol de medidas para suprimir direitos, dentre as quais destaca: o estabelecimento da idade mínima para aposentadoria, que quase alcançou a idade referente à “esperança de vida”; a introdução do

⁸ De acordo com Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993(LOAS), para fazer jus ao benefício, o idoso deveria ter 70 anos ou mais (art. 20); a Lei nº 9.720, de 30 de novembro de 1998, alterou a idade mínima para 67 anos (art. 38); e, no ano 2003, para 65 anos, conforme disposto no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (art.34).

⁹ O artigo 103 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão), dá nova redação ao &2º, art. 20, da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993: Para efeito de concessão do benefício de prestação continuada, considera-se 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.

tempo de contribuição (superior ao tempo definido nos países centrais) em vez de “tempo de serviço” (rompendo o princípio da seguridade e instituindo o do ‘seguro’) e dificultando o acesso à aposentadoria; a eliminação da aposentadoria proporcional, com regra de transição e fator previdenciário que inverte o sentido da aposentadoria, pois o seu valor tornou-se incompatível para garantir um padrão de vida com o salário recebido quando em atividade; a desvinculação entre o reajuste do benefício da previdência e o salário mínimo, com várias modificações legais, ocasionando, principalmente, prejuízos aos beneficiários; e, o estabelecimento do teto nominal para os benefícios da previdência, desatrelado do salário mínimo, provocando a sucessiva redução dos valores desses benefícios. Nesse contexto, evidencia-se a continuidade no descumprimento dos preceitos legais previstos na Constituição Federal de 1988.

Observa-se, pois, que nesse processo, por um lado estavam consignadas na Carta Magna as reivindicações do conjunto da sociedade, expressadas por organizações, sindicatos, associações e pela participação popular, que se conformaram, principalmente, em dispositivos de igualdade, democracia, direitos e deveres. Por outro, esta mesma Carta se mantinha, em muitas questões, paralisada ou limitada para o cumprimento de seus dispositivos, dada a necessidade de complementação no âmbito jurídico e avanços na área política.

1.2 O movimento político das pessoas com deficiência no Brasil

Silva (1998, p.21) enfatizou as condições de sobrevivência das pessoas com deficiência como extremamente adversas ao longo dos séculos. Afirma que:

A sobrevivência das pessoas com deficiência aqui no Brasil e em boa parte do mundo, na grande maioria dos casos, tem sido uma verdadeira epopeia. Essa epopeia nunca deixou de ser uma luta quase que fatalmente ignorada pela sociedade e pelos governos como um todo – uma verdadeira saga melancólica – assim como o foi em todas as culturas pelos muitos séculos da existência do homem. Ignorada, não por desconhecimento acidental ou por falta de informações, mas por não se desejar dela tomar conhecimento.

É certo, pois, que a história dessas pessoas, durante muito tempo, esteve circunscrita ao âmbito da fatalidade, castigo, exclusão e caridade. Enfim, condições que lhes foram impostas e que carregavam um traço comum - a invisibilidade.

Partindo desse cenário, é compreensível que essa situação tenha mobilizado a organização das pessoas com deficiência, principalmente, na segunda metade do século XX. Desse modo, naquela época, surgiram as diversas formas de associação, por tipos de

deficiência. Formaram-se organizações dos cegos, dos surdos, dos deficientes físicos e das pessoas com deficiências cognitivas. E, como bem descrito na obra “História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil”:

Eram iniciativas que visavam ao auxílio mútuo e à sobrevivência, sem objetivo político prioritariamente definido. Essas organizações, no entanto, constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiriam no Brasil, sobretudo durante a década de 1970 (LANNA, 2010, p.30).

As histórias de lutas, de mobilizações e composições, que ocorreram desde os anos 70, expressam a evolução desse associativismo. Destaca-se que o cenário brasileiro no final dos anos 70, como já assinalado, foi marcado pelo surgimento dos movimentos sociais, de diferentes grupos, em busca dos seus direitos. Iniciava-se, assim, uma transformação da sociedade brasileira pela atuação social com ampla repercussão, como destaca Silveira (2010, p.14) na obra “História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil”:

A busca pelo reconhecimento de direitos por parte de grupos considerados marginalizados ou discriminados marcou a emergência de um conjunto variado e rico de atores sociais nas disputas políticas. Assim como as pessoas com deficiência, os trabalhadores, as mulheres, os negros, os homossexuais, dentre outros com organizações próprias, reivindicavam espaços de participação e direitos. Eram protagonistas do processo de redemocratização pelo qual passava a sociedade brasileira. Ao promoverem a progressiva ampliação da participação política no momento em que essa era ainda muito restrita, a atuação desses grupos deu novo significado à democracia.

Há, notadamente, nesse episódio uma conjunção de fatores relacionados ao próprio momento político do país, a afluência das pessoas com deficiência que assume um aspecto essencial como protagonistas das suas vidas, assim como as influências internacionais do processo de inclusão e avanços dos direitos humanos.

No campo internacional, desde o início do século XX, algumas referências e ações repercutiram em âmbito nacional no que diz respeito à luta das pessoas com deficiência. Inicialmente, uma organização em particular merece destaque: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, como parte do Tratado de Versalhes. Compõe-se de uma agência das Nações Unidas com estrutura tripartite - representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Tem como responsabilidade a formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, mediante “convenções” e “recomendações”, num contexto de promoção das oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso

a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade¹⁰. As normas do trabalho convencionadas só fazem parte do ordenamento jurídico de um país quando ratificadas por seu governo. No Brasil, a OIT tem mantido representação desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história¹¹.

De acordo com os dados da OIT, entre 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações. Todavia, com o advento da Segunda Guerra Mundial houve uma interrupção desse processo por um período. Em 1944, a Conferência Internacional do Trabalho reunida em Filadélfia, nos Estados Unidos, aprovou uma declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, conhecida como “Declaração de Filadélfia”. Dessa forma, no pós-guerra, na reconstrução dos países, essa Declaração reafirma os princípios orientadores¹² dessa organização, ou seja:

ANEXO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA, 1944).

Essa Declaração constitui, ainda hoje, a carta dos fins e objetivos da OIT. Ademais, antecipou e serviu de modelo à Carta das Nações Unidas e à Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, com princípios referentes à paz, liberdade e igualdade.

¹⁰ Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/historia>>. Acesso em: 20 set. 2016.

¹¹ Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em: 20 set. 2016.

¹² Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.

Destaca-se, pois, o advento da Declaração universal dos Direitos Humanos como um instrumento contra a opressão, a discriminação e preconceito. O teor da Declaração é regido pela defesa da igualdade entre as pessoas. Tornou-se “reconhecida como um documento histórico que enuncia uma definição universal da dignidade e dos valores humanos¹³”. Em seu artigo 1º já declara que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” e, em seguida, expressa o princípio básico da igualdade, da liberdade e da não discriminação, em seu artigo 2º, conforme transcrito:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Saliente-se que igual princípio rege o discurso sobre o trabalho. Destaca a importância do trabalho como fundamental para o homem, bem como as ações que decorrem desse direito, descritos em seu art. 23:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

A ênfase nas questões da dignidade humana e dos direitos fundamentais de todos e, diante do pós-Segunda Guerra Mundial, a “Declaração e, posteriormente, os Pactos, exerceram uma profunda influência sobre o pensamento e a ação dos cidadãos e seus Governos em todo o mundo¹⁴”.

Nesse sentido, deve ser destacada a relevância do advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos para o movimento das pessoas com deficiência no Brasil na década de 1970, particularmente pelas ideias-força de igualdade e não-discriminação.

¹³ACNUDH (1994), Década das Nações Unidas para a Educação em Matéria de Direitos Humanos – Lições para a Vida (1995-2004), Série Década das Nações Unidas para a Educação em matéria de Direitos Humanos 1995|2004, vol. I, versão portuguesa. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitoshumanos/serie_decada_1_b.pdf>. Acesso em: 3 mai. 2016.

¹⁴*Ibidem*

Ainda, como respaldo para a mobilização desse grupo de pessoas, ressalta-se a Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, da OIT, que foi fundamental, não apenas para o movimento em 1970 e 1980, mas para o processo de inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho (como exposto no próximo item). Esta Convenção, de nº 111, foi adotada pela Conferência da Organização Internacional do Trabalho (reunida em Genebra, em 1958, na sua 42.^a sessão) e entrou em vigor no plano internacional em junho de 1960. No Brasil, a sua aprovação foi em 1964, ratificada em 1965 e promulgada pelo Decreto nº. 62.150, em 1968. Episódio com profundas repercussões para o contexto nacional naquele ano de 1968, o que contribuiu para pavimentar as mobilizações, dadas as considerações ao seu teor, especialmente o seu artigo primeiro que trata da discriminação, como “distinção, exclusão ou preferência por determinadas características, no sentido de destruir ou alterar as igualdades”.

Ademais, no início da década de 1970, a Assembleia da Organização Nacional das Nações Unidas (ONU) anunciou, especificamente, em prol das pessoas com deficiência: a Declaração de Direitos do Deficiente Mental¹⁵, em 1971; e, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes¹⁶, em 1975. Mais adiante, em 1981, a proclamação do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), com o lema “Participação Plena e Igualdade”.

Ressalta-se que esta medida das Nações Unidas com o AIPD representou um marco na trajetória dessas pessoas com repercussões internacional e nacional, como afirma Figueira (2008, p.122-123):

1981 foi sim um marco significativo que mudou a experiência das pessoas com deficiência no mundo, como por exemplo, deixaram de ficar as margens dos acontecimentos. Mudando seu lugar social, viram-se divididas entre passado e futuro, entre memória e projeto – da morte ou isolamento à presença no mundo, do ‘infantilismo’ socialmente construído à maturidade possível a cada um em função de um movimento histórico e irreversível que acenou, e continua acenando, com o ideal de cidadania.

Posto isso, considerando aquele período do país em que despontava o movimento da sociedade civil organizada pela redemocratização e pela proteção social, o movimento político das pessoas com deficiência estava ali presente e com sua organização fortalecida e articulada nacionalmente em torno das suas convicções que se contrapunham à ideia de

¹⁵ Aprovada pela resolução n. A/8429 da Assembleia Geral da ONU de 22 de dezembro de 1971. <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%Aancia/declaracao-de-direitos-do-deficiente-mental.html>>. Acesso em: 20 set. 2016.

¹⁶ Proclamada pela resolução 3447 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 9 de dezembro de 1975. <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIIPAG3_7_3.htm>. Acesso em: 20 set. 2016

caridade, desigualdade, discriminação, preconceito e invisibilidade. Essas pessoas dirigiam as suas organizações e definiam as suas prioridades no sentido de transformar a sociedade numa direção mais igualitária e democrática, com reivindicações pela igualdade de oportunidades e por garantia de direitos.

Esse percurso foi longo, contemplando estratégias políticas, institucionais discussões e amadurecimentos naturais. Assim, também evoluíram os demais setores da sociedade, principalmente aqueles que se encontravam em situação de vulnerabilidade, decorrentes do próprio modelo de desenvolvimento do país. Uma trajetória que desemboca na máxima lei do país:

Esse processo se reflete na Constituição Federal promulgada em 1988. A Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988), envolvida no espírito dos novos movimentos sociais, foi a mais democrática da história do Brasil, com canais abertos e legítimos de participação popular (LANNA, 2010, p.36).

Em 1988, enfim, dentre os marcos históricos referentes à trajetória das pessoas com deficiência, a Constituição Federal, naquele momento transformador, respondeu às demandas desse contingente de pessoas. Os princípios norteadores de garantias de direitos estavam postos na Carta Maior. Tratava-se, pois, do início de uma jornada para a conformação dos direitos previstos, mesmo com as dificuldades políticas discutidas no item anterior.

No tópico seguinte, entre marchas e contramarchas, explicita-se a sucessão desse processo que culminou, para interesse particular deste trabalho, na criação e regulamentação da “Lei de Cotas”.

1.3 O amparo legal ao direito do trabalho das pessoas com deficiência - a “Lei de Cotas” e o papel do Estado

No contexto da redemocratização do Brasil, o protagonismo das pessoas com deficiência foi fundamental para que suas histórias fossem difundidas e direitos fossem conquistados, dada as dificuldades verificadas na trajetória dessas pessoas para assegurar-lhes um espaço na sociedade, inclusive no mundo do trabalho.

Primordialmente, destaca-se a magnitude dos avanços trazidos pela Constituição Federal de 1988. Até então, o tema das pessoas com deficiência na esfera constitucional era quase de total omissão, com exceção da Emenda Thales Ramalho, conforme descrito abaixo:

Até esse momento da história, em termos constitucionais, a única referência aos direitos das pessoas com deficiência era a Emenda nº 12, de 1978, conhecida como Emenda Thales Ramalho [...] É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I. educação especial e gratuita; II. assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país; III. proibição de discriminação, inclusive quanto a admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV. possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (LANNA, 2010, p.65).

A Carta Magna de 1988, logo em seu início elenca vários dispositivos acerca dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, dos objetivos, dos direitos e garantias fundamentais. Assim, traz em seu teor o Princípio da Igualdade como legitimador de um Estado Democrático, decorrendo questões tais como a atenção diferenciada aos grupos minoritários. De acordo com Araújo (2011, p.80):

O patrimônio jurídico das pessoas com deficiência se resume no cumprimento do direito à igualdade, quer apenas cuidando de resguardar a obediência à isonomia de todos diante do texto legal, evitando discriminações, quer colocando as pessoas com deficiência em situação privilegiada em relação aos demais cidadãos, benefícios perfeitamente justificados e explicados pela própria dificuldade de inclusão natural desse grupo de pessoas.

Este debate, portanto, referente aos aspectos legais, tem prevalência, como visto, na Constituição Federal de 1988 com impactos no período que abrange o final da década de 1980 e se estende aos anos 2000.

Com essas considerações, procura-se destacar, como base e interesse para a discussão sobre este tema, os preceitos gerais constantes na CF/88 que disseminam as questões relativas à igualdade e às garantias de direitos dirigidas também às pessoas com deficiência, além de outras que evidenciam o rechaço à discriminação, preconceitos e desigualdades.

Assim, a CF/88, no Título I – “Dos Princípios Fundamentais” – dispõe, no artigo 3º, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dos quais destacam-se os incisos III e IV: “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Em seguida, no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, ressalta-se o *caput* do artigo 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer

natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”.

O Capítulo II, que trata dos “Direitos Sociais”, tem imenso mérito na definição desses direitos, como: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”¹⁷.

Prosseguindo, no mesmo tópico, há uma alusão ao artigo 7º que enumera os vários direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (além de outros que visam à melhoria de sua condição social), destacando no inciso XXXI a igualdade nas relações trabalhistas, com a disposição do seguinte texto: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Além desses elementos, a exemplo de outros países, destaca-se a previsão do sistema de cotas para as pessoas com deficiência na administração pública, mediante a determinação da seguinte norma: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (inc. VIII do art. 37 da CF/88). Inaugura-se, assim, a possibilidade dessa fórmula no âmbito privado.

Contudo, **a política nacional de inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho no Brasil** envolve várias outras questões. A ideia principal das normas balizadoras dessa política, objetivando a promoção da igualdade de oportunidades dos indivíduos no campo do trabalho, considera que o acesso ao mercado de trabalho brasileiro é obstaculizado quando os seus demandantes possuem algum tipo de deficiência, seja física, sensorial ou intelectual. Por conseguinte, essa política se desenvolveu necessariamente com base num aparato legal, mas, associada a um processo que envolvia ações de combate à discriminação e o sistema de cotas. Como afirma Costa (2008, p.104):

O sistema de cotas, ou sistema de reserva legal, consiste em um mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais em nosso contexto comunitário, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte etc. É uma forma de ação afirmativa com o intuito de promover a igualdade, o equilíbrio de oportunidades entre diversos grupos sociais.

Nesse contexto, novas leis e decretos foram instituídos, em consequência desse quadro normativo marcado pelos parâmetros de igualdade, cidadania, a erradicação de

¹⁷ Texto alterado pela Emenda Constitucional nº 90, de 15/09/2015.

qualquer forma de discriminação e preconceito, contemplados tanto em normas internacionais, assim como pelas garantias de direitos expressas no texto constitucional brasileiro.

Todavia, conforme já observado, faz-se necessário compreender que algumas normas elencadas na Constituição Federal de 1988 voltadas às pessoas com deficiência necessitavam de regulamentação mediante legislação infraconstitucional por não terem aplicação imediata. Tal circunstância se dava, justamente, no período em que o Estado brasileiro estava prestes a se submeter à lógica neoliberal, como discutiu-se na primeira seção deste trabalho.

Assim, a regulamentação desses direitos, nos anos 1990, demandou a força dos segmentos sociais organizados, por meio de seus movimentos e representações para que essa história pudesse se desenvolver de maneira favorável. Em âmbito federal, a promulgação da **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**, representou outro marco na trajetória das pessoas com deficiência. Basta observar a síntese (*caput*) do teor desse comando legal para que se constate a sua amplitude:

dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Algumas questões sobre essa lei, no que diz respeito ao tratamento atribuído aos seus diversos artigos, parágrafos e incisos, merecem atenção, pois, apresentam tanto normas específicas e de natureza imediata, assim como de caráter amplo e mais subjetivo.

Um avanço, por exemplo, observa-se o disposto no artigo 10 que versa sobre a Coordenação Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)¹⁸ na qualidade de órgão subordinado à Presidência da República, dotado de autonomia

¹⁸Sobre a CORDE:

1986 - com base no Plano Governamental de Ação Conjunta para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência foi concebida a ideia de uma Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), instituída através do Decreto nº 93.481, de 29/10/1986, ligada ao Gabinete Civil da Presidência da República;

2009 - a antiga Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE) - órgão federal responsável pela política de inclusão das pessoas com deficiência desde o advento da Lei Nº 7.853/1989 - foi elevada ao status de Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, criada através da Lei nº 11.958, de 26 de junho de 2009 e do Decreto nº 6.980, de 13 de outubro de 2009;

2010 - Chega ao status de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência por meio do Decreto Nº 7.256/10.

Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria/historico>>. Acesso em 12/10/2016.

administrativa e financeira, ao qual serão destinados recursos orçamentários específicos. Determina em seu ‘parágrafo único’ as atribuições da CORDE como formuladora da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos, bem como determina as competências dessa Coordenação. Finaliza essas regras taxativas dispondo no artigo 16 a competência do Poder Executivo em adotar, nos sessenta dias posteriores à vigência dessa lei, as providências necessárias à reestruturação e ao regular funcionamento da CORDE.

Outras determinações históricas, sem sombra de dúvida, referem-se aos aspectos categóricos dos seguintes dispositivos dessa Lei nº 7.853/89: o artigo 5º, como descrito: “O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas” (grifo nosso); bem como o artigo 17 que determina a inclusão no censo demográfico de 1990, e nos subsequentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.

Por outro lado, há restrições nitidamente expostas em parte do conteúdo dessa norma jurídica. Assim, lê-se no texto de seu artigo 1º: “Ficam estabelecidas normas gerais ao pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta lei”. Trata-se de uma afirmativa em sentido abrangente e que requer regulamentação. Igual procedimento quando se refere à competência atribuída ao Poder Público e seus órgãos (*caput* do artigo 2º), com vistas a assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Para tanto, estende essa diretriz ao instituir o “parágrafo único”, que dirigido aos órgãos e entidades da administração direta e indireta, no âmbito de sua competência e finalidade, dentre outras, destaca o dever de dispensar, aos assuntos objetos desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as medidas nas áreas da educação, da saúde, da formação profissional e do trabalho, e das edificações (Lei nº 7.853, art.2º, parágrafo único) (grifos nossos).

Observa-se, pois, que a lógica é estabelecer princípios e diretrizes, uma vez que foi assinalado no texto mencionado “o dever” dos órgãos públicos e não foi explicitado o termo “obrigatoriedade”. Assim como, a expressão “tendente a viabilizar” que significa possibilidade ou pretensão.

Essa reflexão traz à tona o momento vivido no país. Apesar da manifestada produção dessa lei para a continuidade daquele “movimento político das pessoas com deficiência no Brasil”, de luta pela igualdade de oportunidades e pela garantia de direitos, ainda havia a necessidade de sedimentação de princípios e diretrizes que refletiam os termos da própria Constituição Federal de 1988.

É nesse sentido que a inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho obtém na Lei nº. 7.853/89 a sua preliminar redação. Dessa forma, importante reproduzir as medidas abordadas no seu inc. III do art. 2º:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privados, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (grifos nossos).

A regra do sistema de reserva legal (sistema de cotas) para as pessoas com deficiência no setor público, por sua vez, foi instituída pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civil da união, das autarquias e das fundações públicas federais. Esse documento inclui os requisitos básicos para a investidura em cargo público, conforme exposto em seu § 2º do art. 5º:

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

Em relação ao setor privado, a **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**¹⁹, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, determinando as regras do Regimento Geral de Previdência Social (RGPS), necessariamente alude às pessoas com deficiência quanto aos seus benefícios (auxílio doença, pensão, aposentadoria dentre outras) e também ao sistema de cotas.

¹⁹ Em continuidade ao que fora previsto no art.37 da Constituição Federal e no art. 2º da Lei nº. 7.853/89.

Essa lei define duas questões que importam sobremaneira neste estudo, inseridas na Subseção II, intitulado “Da Habilitação e da Reabilitação Profissional”. Neste tópico, os artigos 89 a 92 tratam da habilitação e a reabilitação profissional e social ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência. O artigo 93 e seus parágrafos versam sobre o regime de cotas para as pessoas com deficiência e reabilitados, conforme transcrito a seguir, o que ficou convencionalmente conhecido como “Lei de Cotas”:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Esse dispositivo legal determinava a obrigação das empresas em relação ao cumprimento de cota, contudo, não ficou definida uma norma no tocante à verificação ou fiscalização quanto às contratações de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados. Quanto ao parágrafo segundo, não há determinação para se efetuar a fiscalização, apenas a geração de estatísticas pelo Ministério do Trabalho.

A chamada e conhecida “Lei de Cotas” resume-se, pois, somente ao dispositivo (artigo 93) inserido na Lei nº 8.213. Esse comando legal preserva-se até os dias atuais, ademais, inaugurou um extenso período para o delineamento de preceitos capazes de pavimentar as ações indispensáveis à implantação do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pelo sistema de cotas. Em síntese, a Lei nº 8.213/91 deu destaque ao sistema de cotas para as pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados, mas inserido em uma lei que dispõe de 156 artigos e voltados para a previdência social. Assim sendo, ainda que consagrada como a “Lei de Cotas”, a sua operacionalização somente foi decidida oito anos depois, em 1999.

Apesar de não citar especificamente o artigo 93 da Lei nº 8.213, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 é o instrumento legal que faz a consolidação das normas necessárias para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pela reserva de vagas, definindo em seu artigo 36, & 5º, a competência do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência/reabilitados e de vagas preenchidas. Esse Decreto, na verdade, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe, de acordo com o seu preâmbulo, “sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências”.

Considerando o longo período entre aquele conjunto de orientações normativas, princípios e diretrizes da Lei nº 7.853/89, que conformava a política de integração e o advento do Decreto nº 3.298/99, constata-se o cenário de omissão, ou mais uma “contramarcha” na terminologia utilizada por Fagnani (2005), em relação aos direitos das pessoas com deficiência. Não por coincidência, exatos dez anos que correspondem ao tempo em que o país estava sob a ordem neoliberal.

Houve, ainda que limitado, incremento de instrumentos legais e normativos nesse período em relação à inclusão das pessoas com deficiência, seja na área da saúde, assistência, previdência, educação, transporte e trabalho²⁰. Todavia, o Decreto nº 3.298/99 representa, de fato, o instrumento mais nitidamente definido quanto às regras que pretendiam um novo panorama nas relações de trabalho formal para as pessoas com deficiência.

Considerando a abordagem desta pesquisa, inserida na área do trabalho, dentre os cinquenta e nove artigos dispostos no Decreto nº 3.298/99, são reproduzidos a seguir o artigo 36 e seus parágrafos, que melhor especificam o assunto em pauta (QUADRO 1), bem como o artigo 37 que regulamenta o acesso da pessoa com deficiência ao serviço público (QUADRO 2).

²⁰Benefício de Prestação Continuada (BPC) e sua regulamentação, mediante a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 e o Decreto nº 1.744/95; o artigo 66 da Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) assegura ao adolescente portador de deficiência o trabalho protegido.

Quadro 1 – Decreto 3.298/99, art. 36.

<p>CAPÍTULO VII Da Equiparação de Oportunidades</p> <p>Seção IV Do Acesso ao Trabalho</p> <p>Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:</p> <p>I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento.</p> <p>§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.</p> <p>§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.</p> <p>§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.</p> <p>§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.</p> <p>§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.</p>

Fonte: Decreto nº 3.298 de 2 de dezembro de 1999.

Quadro 2 – Decreto 3.298/99, artigo 37.

<p>CAPÍTULO VII Da Equiparação de Oportunidades</p> <p>Seção IV Do Acesso ao Trabalho</p> <p>Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.</p> <p>§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.</p> <p>§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.</p>
--

Fonte: Decreto nº 3.298 de 2 de dezembro de 1999.

Naquele contexto de incremento do papel do Ministério do Trabalho como responsável pela fiscalização do cumprimento da norma de contratação das pessoas com deficiência e reabilitados a que se refere o artigo 36 e seus parágrafos, a expectativa voltava-se à efetivação desses dispositivos legais com mudanças no mercado de trabalho desse contingente de pessoas. No entanto, outras questões envolvem essa seara, requerendo uma reflexão mais profunda. Em primeiro lugar, devem ser feitas referências às ações internacionais que repercutiram nas nacionais em relação ao processo de constituição da ordem legal e de cunho social, que pauta a política de inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho. Neste sentido, destaca-se a Convenção nº 111 da OIT que discorre sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Esta Convenção entrou em vigor no plano internacional em junho de 1960. No Brasil, sua aprovação foi em 1964, ratificada em 1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, em 1966, quando o governo brasileiro assumiu o compromisso de eliminar todas as formas de discriminação, utilizando-se de políticas para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

Porém, em 1992, passados 26 anos, de acordo com Bento (2000, p.305), “O Brasil circunscreveu a ratificação da Convenção nº 111 a mero ato formal e a engavetou”. Diante disso, continua a autora, as centrais sindicais brasileiras, a partir de uma denúncia elaborada pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEET) e encampada pelo Sindicato dos Bancários de Florianópolis, manifestaram-se a favor de uma representação formal à OIT sobre o descumprimento da Convenção nº 111. Em outubro daquele ano, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) realiza formalmente a reclamação. A partir desse evento, durante a 83ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o Governo Brasileiro por meio de uma delegação brasileira, chefiada pelo Ministério do Trabalho, assumiu oficialmente a existência da discriminação no trabalho.

A partir desse episódio, em outubro de 1995, firmou-se uma cooperação técnica entre o Ministério do Trabalho e a OIT, com o “Programa Brasil, Gênero e Raça” para implementação da Convenção nº 111, que teve como objetivo o desenvolvimento de ações sobre as práticas discriminatórias no trabalho, divulgando os conceitos, princípios e as diretrizes da Convenção.

Em 1996, uma das iniciativas legais foi a criação, mediante Decreto, no âmbito do Ministério do Trabalho, do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO). Ressalta-se que este Programa engloba todos os segmentos relacionados a alguma forma de discriminação, como gênero, raça, idade, condição

de deficiência e outras. A ideia disseminada transcende as normas legais voltadas para o combate às práticas discriminatórias no emprego e profissão, pois de acordo com Ferreira (2000, p.1), “a legislação é essencial, mas constitui só o começo. A discriminação se manifesta sob as mais variadas formas, e está embutida no cotidiano das pessoas”. E, conclui:

Para reverter a situação, um bom começo é passar a falar abertamente sobre a discriminação, democratizando a questão, reconhecendo a existência da discriminação e tentando superar as práticas discriminatórias. Partindo desse princípio, estabeleceu-se o primeiro eixo do Programa: a sensibilização e a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho, através da divulgação permanente dos conceitos e princípios da Convenção nº. 111 e da multiplicação de experiências bem-sucedidas de ações concretas de promoção da igualdade de oportunidades (FERREIRA, 2000, p.1).

O “Programa Brasil, Gênero e Raça” teve início com realização de debates, seminários, reuniões e demais eventos com os vários setores da sociedade²¹. O segundo passo foi a elaboração e publicação de material informativo e didático sobre o assunto. O terceiro eixo do Programa voltado às ações concretas de combate às práticas discriminatórias no mercado de trabalho, mediante a instituição de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão, nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT)²², órgãos do Ministério do Trabalho, passando a incluir também a temática das pessoas com deficiência. Especificamente, cada Núcleo, com o fim de promover as disposições da Convenção nº 111 da OIT, foi instituído após a realização de seminários sobre o combate à discriminação. Nesses eventos participavam os representantes da sociedade provenientes de órgãos públicos, privados, conselhos, associações, sindicatos, organização não governamentais.

Dessa forma, as ações dos Núcleos objetivavam reduzir os efeitos gerados pelo processo de desigualdade presente no âmbito trabalhista, mediante o desenvolvimento de políticas que utilizavam mesas de entendimento, negociação coletiva, palestras e eventos, sempre no sentido de combater as distintas formas de discriminação do mercado de trabalho.

A partir de um estudo avaliativo realizado em 2003 sobre a atuação dos Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão, observou-se uma ação considerada coincidente - a padronização dos procedimentos

²¹ De abril de 1996 a abril de 2000, foram realizados 51 eventos, em 13 Estados, com a participação de 4.648 multiplicadores, e proferidas 48 palestras em 10 Estados, com cerca de 3.000 participantes, de acordo com a publicação da experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação (CAPPELLIN et al., 2005).

²² Alteração da nomenclatura: Delegacia Regional do Trabalho (DRT) para Gerência Regional do Trabalho (DECRETO nº 6.341, de 03 de janeiro de 2008).

apropriados no que se refere à Lei de Cotas, conforme previsto no artigo 36 do Decreto nº. 3.298/99. De acordo com os autores dessa pesquisa: “Essa parece ser a única ação comum a todos os núcleos visitados” (CAPPELLIN et al, 2005 p.82).

É fato que aquele processo iniciado com o descumprimento da Convenção nº 111, que teve uma denúncia formalizada e, em seguida, a cooperação técnica entre a OIT e o MTE e, ainda, no final de 1999, a instituição do Decreto nº. 3.298, culminou com a implantação e o desenvolvimento dos Núcleos. Portanto, os Núcleos usufruíam de um aparato legal que influenciava o cumprimento das cotas.

Essas ações que se referiram a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, apesar de desenvolvidas de forma complexa e lenta, resultaram, na prática, em “políticas afirmativas” com respaldo legal e procedimentos administrativos apropriados. Essas políticas são consideradas afirmativas na medida em que visam a compensar danos que tenham se originado no passado em decorrência das raízes e das condutas sociais, como expresso no manual de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, publicado pelo MTE:

[...] são medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formal de índole liberal e também da mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam uma ação estatal universal, buscando compensação social em favor dos hipossuficientes social e econômico. As ações afirmativas, como se constatou, representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas (BRASIL, 2007, p.17-18).

Os preceitos legais, anteriormente mencionados, visam a antecipar os principais fatores para efetivação dos direitos sociais relativos às pessoas com deficiência no campo do trabalho. Destaca-se, também, o papel do Estado, mediante a atuação do MTb no desenvolvimento de ações sobre o ingresso das pessoas com deficiência no trabalho. É evidente, pelos dados divulgados por esse Ministério (apresentados nos próximos capítulos), que tal processo somente teve início operacional com a publicação do Decreto nº 3.298 de 20

de dezembro de 1999, quando ressalta em seu teor a competência do MTE em definir a sistemática de fiscalização, assim como, pela ação dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão²³.

Trata-se, portanto, de um aparato legal que baliza as ações do Estado, por meio do Ministério do Trabalho, que definiu normas e procedimentos para a sua atuação em políticas afirmativas e necessárias para intervir nas relações de trabalho das pessoas com deficiência.

Concebida esta breve recuperação histórica da legislação que define o sistema de cotas, do papel do Estado e do MTb sobre a matéria em pauta, para finalizar esse item são feitas algumas observações gerais sobre os aspectos legais e teóricos definidos em lei e em institutos que tratam dos conceitos de pessoa com deficiência.

1.4 Conceitos de pessoa com deficiência

Nessa seção, discute-se a definição de pessoa com deficiência para fins da “Lei de Cotas”, eixo deste trabalho. É necessário observar, inicialmente, os critérios indicados pelo Decreto nº 3.298/99 e as alterações dadas pelo Decreto nº 5.296/2004 para reconhecer essas pessoas. A seguir, uma breve alusão a esses critérios adotados pelo IBGE, utilizados no Censo Demográfico. Finaliza-se com a discussão sobre o artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e que foi incorporada à legislação brasileira, com o status de emenda constitucional, em 2008, pois se refere ao conceito de pessoas com deficiência que reflete o paradigma atual para lidar com essa temática. Esse conceito da Convenção também foi adotado na Lei Brasileira de Inclusão, nº 13.146, de 06 de julho de 2015.

Em decorrência desses dispositivos, considerando a indispensabilidade de uma base legal que contenha a caracterização de pessoas com deficiência para inserção na cota, apresenta-se, também no final deste tópico, as adequações e orientações pertinentes ao assunto pelo MTb e com validade desde julho de 2015, a partir das discussões entre os coordenadores estaduais e o nacional do “Projeto de Inclusão” do Ministério. Portanto, o ponto de partida nesta temática é o Decreto nº 3.298/99, que sistematiza a Política Nacional

²³ Com o advento da Portaria Nº 219, de 7 de maio de 2008, que tratou da criação de Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências, revogou, em seu Art. 7º a Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000 que instituiu os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades.

para a Integração das Pessoas com Deficiência. Dentre as suas normas, estabelece no artigo 4º o enquadramento dessas pessoas por tipo de deficiência: auditiva, visual, mental, física e múltipla, bem como os critérios para as pessoas (beneficiários) reabilitadas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), com o objetivo de identificar esse contingente sob a proteção da Lei.

O Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 (sobre definições e normas relativas à acessibilidade) acrescentou um dispositivo ao arcabouço normativo então existente, cujo sentido foi o de inserir e ajustar algumas das caracterizações acerca das deficiências estabelecidas no Decreto nº 3.298/99. Realizada essas alterações, o artigo 4º do Decreto nº 3.298/99 adotou a redação apresentada no QUADRO 3.

**Quadro 3 – Definições de pessoa com deficiência
(Decreto nº 3.298/99 com Redação dada pelo Decreto nº 5.296/04)**

CAPÍTULO I
Das Disposições Gerais
<p>Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência (pessoa com deficiência) a que se enquadra nas seguintes categorias:</p> <p>I - 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; <u>(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)</u></p> <p>II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; <u>(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)</u></p> <p>III - 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 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; <u>(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)</u></p> <p>IV - 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; <u>(Excluído pelo Decreto nº 5.296, de 2004)</u> d) utilização dos recursos da comunidade; <u>(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)</u> e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; <p>V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.</p>

Fonte: Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 3 mai. 2016.

Entre o período desses Decretos, observa-se que o Censo de 2000, realizado pelo IBGE, utilizou critérios para apurar o número de pessoas com deficiência que não são similares aos elencados naqueles documentos legais, quanto ao enquadramento dessas pessoas para o sistema de cotas. O mesmo ocorre com o Censo realizado em 2010. Em suma, a identificação atribuída às pessoas informadas nos censos 2000 e 2010 corresponde a um conceito diferente, baseado na funcionalidade, e mais abrangente daquele que realmente pode estar sob os ditames da “Lei de Cotas”.

Diante desse fato, os estudos e pesquisas sobre as pessoas com deficiência podem apresentar resultados discrepantes. A dificuldade maior se relaciona à necessidade de obter o tamanho da população que corresponde às pessoas com deficiência e relacioná-la com o mercado de trabalho formal, conforme a “Lei de Cotas”. Compreende-se que, como se tratam de finalidades divergentes entre os institutos em pauta, ou seja, por um lado, os critérios objetivos e precisos que identificam as pessoas com deficiência para o sistema de cotas, mediante estipulado em Decreto e sujeitos à fiscalização do trabalho; e, por outro, os critérios utilizados para dimensionar a população que agrega pessoas com deficiência e limitação funcional, estipulado pelo IBGE e que são obtidos por autodeclaração, portanto, com base em elementos subjetivos, que não há comprovações e precisões. .

Nesse contexto, a complexidade dos objetivos, conforme exposto, pode comprometer os resultados estatísticos sobre esse assunto, se não forem feitas as adequações necessárias. O capítulo 2 desta dissertação trata dessas especificidades metodológicas e apresenta os dados sobre a matéria, no intuito de integrar este tópico conceitual com os dados fornecidos pelo Censo e outras fontes.

No que tange à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)²⁴, o conteúdo de seu artigo 1º, além de estabelecer o propósito da Convenção, destaca o conceito de pessoas com deficiência levando em conta não apenas as características individuais da pessoa, mas a acessibilidade existente no meio social, conforme a seguir transcrito:²⁵

²⁴Adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 13 de dezembro de 2006, em reunião da Assembleia Geral para comemorar o Dia Internacional dos Direitos Humanos. Em 2008, incorporada à legislação brasileira, com o status de emenda constitucional (nos termos previstos no §3º do art. 5º da CF/88).

O Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007 e o Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

²⁵ Para uma análise minuciosa a respeito desse tema, ver o trabalho de Garcia, 2010.

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (CDPD, 2006, art. 1º).

De acordo com as reflexões de Nogueira (2008, p. 27), sobre esse artigo 1º, destaca-se o trecho a seguir:

O legislador internacional preocupou-se mais com a garantia de que, pessoas com deficiência possam gozar dos direitos humanos e de sua liberdade fundamental, do que propriamente em instituir novos direitos. A técnica empregada foi adotar como parâmetro as condições de igualdade, tanto que ao desdobrar o artigo, reforça a ideia de que barreiras sociais podem impedir a participação do segmento em condições de igualdade.

No mesmo sentido, dispõe Montanari (2013, p. 52):

A deficiência, em sendo um conceito, não é mais somente uma condição pessoal definida por critérios funcionais, como a paraplegia ou a surdez, por exemplo. Segundo o conceito de deficiência da ONU, esta passa a ser um fenômeno social, cuja manifestação requer a interação entre a as condições pessoais e as barreiras ambientais que impeçam ou limitem a interação social.

E, como complementa Garcia (2014, p. 4):

Dessa forma, deslocam-se do indivíduo (ou da deficiência) para a sociedade (e suas barreiras) os termos do debate e o contexto da legislação que servirá de parâmetro para as mudanças legais nos países que forem signatários da Convenção, como é o caso do Brasil.

A ênfase nesse postulado sobre o conceito de deficiência como resultado da interação do indivíduo com o meio social representa uma mudança de paradigma, pois a atenção para essas pessoas estava restrita às suas limitações individuais – físicas e funcionais. Por outro lado, indica uma mudança quanto à ampliação do número de pessoas que são reconhecidas para integrar a cota legal, uma vez que o conceito de deficiência se tornou mais abrangente.

Diante do exposto, essa questão sobre o conceito de pessoa com deficiência descrito na Convenção e a identificação desse grupo de pessoas para o cumprimento da “Lei de Cotas” provocou vários debates. Assim, como resultado das diversas reuniões e discussões

entre os coordenadores estaduais e o nacional do Projeto de Inclusão do MTb, definiu-se em julho de 2015 um novo modelo do “Laudo Caracterizador”²⁶. Neste documento foram inseridas algumas alterações para inclusão na cota legal. Passou-se a considerar pessoas com deficiência: (a) aquelas constantes nos critérios estabelecidos no Decreto nº 3.298/99 com as devidas alterações dadas pelo Decreto nº 5.296/2004; (b) aquelas incorporadas pela Lei 12.764/12²⁷ (pessoa com “transtorno do espectro do autismo”); (c) as pessoas com “visão monocular”, conforme parecer da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho (CONJUR/MTE) nº 444, de 12 de setembro de 2011²⁸; e, principalmente, (d) as formulações sobre deficiência definidas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Nesse contexto, merece atenção dentre as alterações realizadas no Laudo, primeiramente, aquela que distingue a deficiência intelectual (já prevista no Decreto nº 3.298/99) e a deficiência mental, conforme Convenção da ONU (esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais), assim como o transtorno do espectro do autismo, conforme Lei nº 12.764/12. Em segundo lugar, destaca-se aquela que define “visão monocular”, ou seja, cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 em um olho, conforme parecer da CONJUR 444/11.

Observa-se que a elaboração do Laudo Caracterizador teve como base a última e atual Instrução Normativa (IN) nº 98, emitida em 2012 pelo MTE, que trata do processo de fiscalização referente às normas destinadas à inclusão ao trabalho das pessoas com deficiência e reabilitados. Essa IN destaca no seu artigo 1º que os procedimentos definidos para a fiscalização estão de acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados por meio do Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009:

Estabelecer os procedimentos da fiscalização da inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados no mercado de trabalho, com vistas a assegurar o exercício pleno e equânime do direito ao trabalho e a promoção do respeito à dignidade da pessoa humana, conforme estabelece a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados por meio do Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009 (IN 98/2012, art. 1º).

²⁶Laudo Caracterizador: documento que contém as informações sobre a pessoa com deficiência ou reabilitado contratado pela empresa obrigada a cumprir a Lei de Cotas (Anexo 2)

²⁷Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 - Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

.....
§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

²⁸Parecer CONJUR/444/MT, o item 28 conclui: [...] os portadores de visão monocular devem ser considerados deficientes para fins de preenchimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, independente da existência de lei estadual nesse sentido.

Nesse sentido, a IN ° 98/2012 dispõe no artigo 7º da Seção II que a “caracterização da condição de pessoa com deficiência dar-se-á com base no Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência”.

Diante dessa exposição sobre a “identificação das pessoas com deficiência para fins da Lei”, que se compreende necessária para a operacionalização do sistema de cotas, observou-se uma sequência de fatos influenciada pela força da legislação, pelas normas institucionais, mas também por consensos, que, por sua vez, representam elementos que refletem a demanda da própria sociedade em busca de seus direitos.

Neste capítulo buscou-se contextualizar a discussão central desse estudo – o acesso e as condições de trabalho das pessoas com deficiência, por meio dos seguintes aspectos: a) o cenário geral político, econômico e social no Brasil, com ênfase nos anos 80 e 90; b) o movimento político das pessoas com deficiência; e c) o aparato jurídico-institucional de inserção no trabalho desse segmento populacional.

Evidentemente, essas dimensões se correlacionam e conformam o plano de análise mais amplo para apresentação de dados conjunturais nos capítulos seguintes. Sem a redemocratização do país, não teria sido possível o fortalecimento político do nascente movimento social das pessoas com deficiência, cujo início baseou-se apenas no associativismo. Tal movimento resultou no estabelecimento de direitos assegurados na Constituição de 1988, que, mesmo encontrando uma situação política mais adversa nos anos 90, foram, ainda que tardiamente, regulamentados e aprimorados desde então. Merecem destaque também os “impulsos externos” a esse processo, os tratados e convenções internacionais, tanto os temas mais amplos sobre os direitos humanos, como diretamente relacionados às pessoas com deficiência.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS METODOLÓGICOS SOBRE A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

As principais informações sobre as pessoas com deficiência que possuem vínculo de emprego formal são encontradas nas bases de dados oficiais do Ministério do Trabalho (MTb): na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT). Além dessas bases, há informações sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma mais ampla – i.e., que considera outras relações laborais que não apenas o trabalho assalariado formal – no Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Essas bases de dados apresentam particularidades metodológicas que possibilitam, por vezes, interpretações imprecisas e equivocadas, apontando diferentes situações desse mercado de trabalho.

De imediato, é importante destacar que esses órgãos governamentais, o MTb e o IBGE, utilizam diferentes critérios para definir os tipos de deficiência em razão dos distintos objetivos e das metodologias utilizadas para captar as informações. O MTb, por um lado, como órgão responsável pela sistemática de fiscalização das empresas quanto ao cumprimento da “Lei de Cotas”, de acordo com o Decreto nº 3.298/99 e as instruções normativas pertinentes, identifica as pessoas com deficiência de forma objetiva e precisa, mediante documentos comprobatórios, ou seja, o laudo caracterizador da deficiência e exames pertinentes, quando necessários. De outro modo, o IBGE se utiliza da autodeclaração dos entrevistados, isto é, um meio subjetivo (uma manifestação do declarante sem comprovação) para investigar tanto as demais variáveis do Censo como a (in)capacidade das pessoas no que diz respeito à visão, audição, mobilidade, cognição e comunicação. Trata-se, pois, de uma interpretação do sujeito quanto à sua condição naqueles domínios ou capacidades, definidos pelo Censo. Assim sendo, as bases de dados desses órgãos, mesmo que confiáveis dentro das suas respectivas metodologias, são relativamente conflitantes e sofrem restrições comparativas, as quais podem ser minimizadas desde que utilizados determinados “filtros”, mais à frente discutidos.

Sendo assim, trata-se de um campo de estudo que contém diferenças conceituais e de métodos de captação dos dados, exigindo-se avaliar com mais cautela as informações disponíveis e as possíveis interações entre as variáveis, com o fim de reduzir as discrepâncias nos resultados obtidos.

Nesse contexto, considerando as especificidades inerentes ao assunto, este capítulo ressalta os instrumentos legais e institucionais das principais fontes de dados mencionadas que identificam, caracterizam e quantificam as variáveis referentes às pessoas com deficiência. Para tanto, apresenta, primeiramente, a estrutura, os dados e as avaliações dos Censos Demográficos (item 3.1.1); em seguida, a constituição, os objetivos, a abrangência e os limites da RAIS, especificamente os dados a partir de 2007, quando se deu a inserção de informações sobre as pessoas com deficiência nesse instrumento (item 3.1.2). E, por fim, o item 3.1.3 discute a evolução dos dados da fiscalização do trabalho, empreendida pelo Ministério do Trabalho (MTb), no período de 2005 a 2015.

Este Capítulo, portanto, apresenta um conjunto estruturado de informações sobre a origem e a magnitude das especificidades quanto à interpretação dos dados e suas possíveis interações, no intuito de contribuir quanto aos aspectos metodológicos sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.

3.1 Censo Demográfico

O Censo Demográfico representa uma valiosa fonte de informação sobre a população, o que contribui para a formulação de políticas públicas no país. Não é diferente em relação às pessoas com deficiência, apesar das alterações ocorridas ao longo do tempo quanto aos critérios utilizados para a captação de dados deste segmento populacional. De qualquer forma, é possível verificar a incidência e o perfil sócio-ocupacional desse grupo, sem perder de vista os parâmetros que foram definidos para identificação dessas pessoas na “Lei de Cotas”.

Primeiro, trata-se aqui de uma visão mais ampla desse contingente de pessoas com deficiência que é apresentada pelos Censos e, em seguida, utilizam-se de indicadores mais específicos, a partir de critérios mais restritos, para caracterizar esse grupo populacional quanto à inserção no trabalho, de forma a homogeneizar as informações referentes ao tema em pauta.

A realização de pesquisas sobre pessoas com algum tipo de deficiência na população brasileira, apesar de pouco conhecida e divulgada, remonta ao primeiro censo demográfico, em 1872, pela Diretoria Geral de Estatística do Império. Mas, foi somente o artigo 17 da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispôs sobre a obrigatoriedade de se incluir no censo demográfico as questões pertinentes às pessoas com deficiência. No mesmo

sentido, tal obrigatoriedade foi reforçada no artigo 31 do Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009 que traz o tema “Estatísticas e coleta de dados”, especificando a atuação dos Estados Partes signatários da “Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”, aprovada pelas Nações Unidas em 2007 e ratificada no Brasil, mediante a instituição do Decreto Legislativo nº 186, de 2008.

Apesar da abrangência dos Censos realizados em 2000 e em 2010 com informações mais significativas quanto à metodologia, aos critérios e resultados obtidos, o Censo de 1991 também merece destaque, não somente pelas inovações em relação às pesquisas anteriores (dentre as quais, criação de comissões censitárias municipais e início da utilização de recursos da informática), mas, principalmente, sobre o incremento de critérios para identificar pessoas com deficiência física e mental, bem como da população com mais um tipo de deficiência.

No período anterior, os Censos averiguavam apenas a presença do comprometimento sensorial. Como afirma Lenzi (2012, p.14): “Nos inquéritos domiciliares de 1872 (ainda durante o império) e de 1900 até ao censo demográfico de 1920, investigou-se o universo das pessoas com deficiências sensoriais, ou seja, os cegos e surdos-mudos²⁹”. De acordo com essas pesquisas, em 1872, “para cada 10.000 habitantes, 15,6% e 11,4% eram cegos e surdos-mudos, respectivamente, enquanto que a incidência dessas deficiências na população de 1920 foi de 9,7 e 8,5” (NERI et al, 2003, p. 7).

As informações no Censo de 1991³⁰ já configuraram um cenário do perfil socioeconômico das pessoas com deficiência no país, ainda que tenha sido utilizado um critério para identificação dessas pessoas que subestimou o quantitativo desse segmento. Esta situação demandou uma revisão da metodologia aplicada, resultando na definição de outros critérios para o Censo de 2000, bem como uma modesta alteração no Censo de 2010, quanto à forma de questionar os tipos e a dimensão da deficiência. Diante desse processo de alterações nos conceitos e métodos para dimensionar o contingente dessas pessoas, a partir dos três últimos censos, comprovou-se uma variação de 1,1% em 1991 para, aproximadamente, 24% em 2010 da proporção da população com deficiência na população total (TAB. 1), o que demonstra uma impossibilidade comparativa nessa série histórica. Portanto, exige-se cautela para verificar a evolução ou estudos nessa série histórica.

²⁹ Termos originais utilizados no levantamento da época (LENZI, 2012, p.4).

³⁰ Recenseamento Geral de 1991: Não foram recenseados os estrangeiros em trânsito pelo nosso território, em navios ou aeronaves de diferentes origens, na data do censo, nem os aborígenes que viviam em tribos, arredios ao contato, conservando hábitos primitivos. Disponível em: <<http://memoria.ibge.gov.br/sinteses-historicas/historicos-dos-censos/censos-demograficos.html>> Acesso em: 23 nov. 2016.

Tabela 1 - População residente e pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas nos Censos Demográficos. Brasil - 1991, 2000 e 2010.

Censo	População total	Pessoas com deficiência	
		Valores absolutos (N)	Percentuais (%)
1991	146.815.795	1.667.785	1,1
2000	169.872.856	24.600.256	14,5
2010	190.755.799	45.606.048	23,9

Fonte: IBGE, Censo Demográfico do Brasil, 1991, 2000, 2010. Elaboração própria.

Nesse sentido, inicialmente são necessários alguns comentários sobre o Censo de 1991. Este recenseamento demográfico “[...] obedeceu às determinações da Lei nº 8.184, de 10 de maio de 1991, e seguiu as recomendações da ONU e de outros organismos internacionais”³¹, tendo uma abordagem médica para abarcar os segmentos que envolvem as deficiências, conformando o seguinte QUADRO 4:

Quadro 4 - Informativo sobre os tipos de deficiência no Censo 1991

Tipo de Deficiência	Especificação
1 Cegueira	Para a pessoa que é totalmente cega desde o nascimento ou que tenha perdido a visão posteriormente por doença ou acidente. Não considerar cega a que enxerga com dificuldade.
2 Surdez	Para a pessoa que é totalmente surda desde o nascimento (surdo-mudez) ou que tenha perdido a audição posteriormente por doença ou acidente. Não considerar surda a pessoa que ouve com dificuldade.
3 Paralisia de um dos lados	Para a pessoa hemiplégica, ou seja, pessoa que tem um dos lados paralisado ou com deficiência motora, decorrente de lesão do sistema nervoso.
4 Paralisia das pernas	Para a pessoa paraplégica, ou seja, pessoa com os membros inferiores paralisados.
5 Paralisia total	Para a pessoa tetraplégica, ou seja, com os membros superiores (braços) e inferiores (pernas) paralisados.

Continua

³¹Disponível em: <<http://memoria.ibge.gov.br/sinteses-historicas/historicos-dos-censos/censos-demografico.html>> Acesso em: 23 nov. 2016.

Continuação

6 Falta de membros ou parte deles	
6a Falta de um dos membros superiores ou parte deles	Para a pessoa que não tem um dos membros superiores, ou ambos, desde o nascimento ou por posterior amputação devido à doença ou acidente. Considerar como falta de um membro superior a perda de braço, antebraço ou mão. Não considerar como tal a falta de dedos.
6b Falta de um dos membros inferiores ou parte deles	Para as pessoas que não um dos membros inferiores, ou ambos, desde o nascimento ou por posterior amputação devido à doença ou acidente. Considerar como falta de um membro inferior a perda de toda a perna, parte da perna ou pé. Não considerar como tal a falta de dedos do pé.
7 Mental	Para a pessoa com retardamento mental resultante de lesão ou síndrome irreversível que se manifesta durante a infância e se caracteriza por grande dificuldade de aprendizagem e adaptação social. Não considerar como tal as pessoas que apresentam perturbação ou doença mental: neuróticos, psicóticos, esquizofrênicos, vulgarmente denominados loucos ou malucos.
8 Mais de uma	Para a pessoa portadora de mais de uma das deficiências enumeradas.
9 Nenhuma das enumeradas	Para a pessoa que não tem nenhuma das deficiências enumeradas anteriormente ou para aquela que não é deficiente.

Fonte: X Recenseamento Geral do Brasil – 1990 (Manual do Recenseador) IBGE.

Como se observa, as indagações sobre as deficiências se mostraram restritas àquelas com maior severidade, destacando apenas situações dos indivíduos que apresentavam total dificuldade quanto aos aspectos sensoriais, cognitivos e físicos.

De acordo com esses preceitos, do total de 146,8 milhões de habitantes no país, a população com deficiência representava, aproximadamente, 1,7 milhão (1,1%) (TAB.2), destacando-se a grande incidência, cerca de 43,0%, desse grupo na Região Sudeste do país.

A baixa representatividade das pessoas com deficiência no país, em 1991, indica que, apesar da inclusão de outros tipos de deficiência, houve, como já observado, uma evidente restrição nos seus conceitos e graus, como visto no QUADRO 4. Confirma-se, assim, que o Censo de 1991 dispôs de uma abordagem diferenciada sobre a deficiência, com

parâmetros nas funções e estruturas do corpo, com nomenclaturas e tipos muito mais restritos em relação aos Censos seguintes.

Tabela 2 - Proporção de pessoas com deficiência no total da população, segundo a Região. Brasil – 1991

Região	População total (N)	Participação da população Regional (%)	População pessoas com deficiência (N)	Pessoas com deficiência /População total (%)
Norte	10.027.363	5,6	93.992	0,94
Nordeste	42.494.099	28,7	478.447	1,13
Sudeste	62.740.171	43,7	728.704	1,16
Sul	22.129.114	15,8	263.654	1,19
Centro-Oeste	9.425.045	6,2	102.957	1,09
Brasil	146.815.792	100,0	1.667.754	1,14

Fonte: IBGE, Censo Demográfico do Brasil, 1991, microdados. Elaboração: IPEA

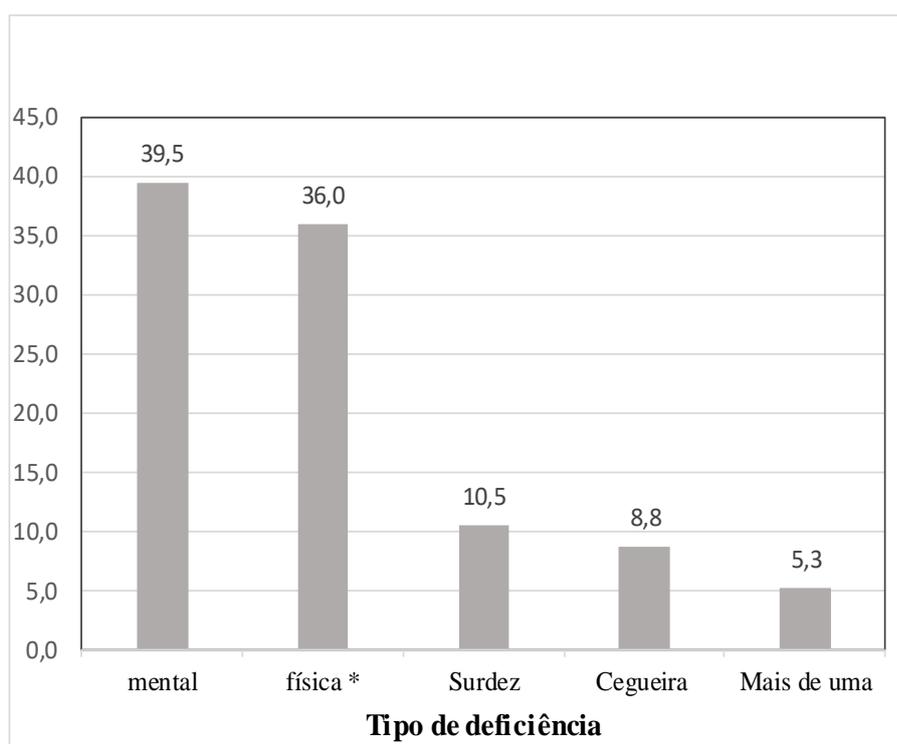
Em 2000, a mudança mais importante foi dirigida às limitações de atividades funcionais dos indivíduos, o que teve como resultado um aumento substancial no número de pessoas com deficiência declarada no país. No Censo de 2010, outra alteração do conceito e no modo de captação desse contingente de pessoas teve também como consequência um redimensionamento dessa população.

Com as novas recomendações internacionais acerca dos princípios para captação das pessoas com deficiência em pesquisas domiciliares, acatadas pelo IBGE no último censo, passou-se a investigar sob a ótica da percepção das pessoas sobre como as suas deficiências provocavam limitações. Vale ressaltar que a pessoa que respondeu às perguntas do questionário não era, necessariamente, a pessoa com deficiência. No Censo de 2010, 46,2% dos que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas tiveram as informações respondidas por outro morador do domicílio. Esse percentual aumenta quando o grau de severidade de cada deficiência é maior (LENZI, 2012, p.9).

Apesar das modificações ocorridas quanto às definições, critérios e nomenclaturas entre os censos que, sem sombra de dúvida, tendem a influenciar na comparação dos dados, opta-se nesse estudo pela apresentação dos indicadores mais relevantes que identificam as pessoas com deficiência e que envolvem o âmbito do trabalho, além dos comentários pertinentes que contribuem para a pesquisa sobre o assunto.

Assim, de volta ao Censo de 1991, conforme GRAF. 1, a deficiência mental (“retardamento mental resultante de lesão ou síndrome irreversível”) apresentou a maior incidência, com 39,5% da população que declarou deficiência, ou 658.774 indivíduos. Em segundo lugar, com 36,0%, a deficiência física ou a totalidade dos problemas físicos discriminados no Censo, ou seja, hemiplegia, paraplegia, tetraplegia e a falta de membros. Em seguida, a surdez (“totalmente surda”) e a cegueira (“totalmente cega”), com 10,5% e 8,8%, respectivamente. E, com 5,3%, as pessoas enquadradas em critérios que apresentavam “mais de uma deficiência”.

GRÁFICO 1 - Proporção de pessoas com deficiência, segundo o tipo. Brasil –1991

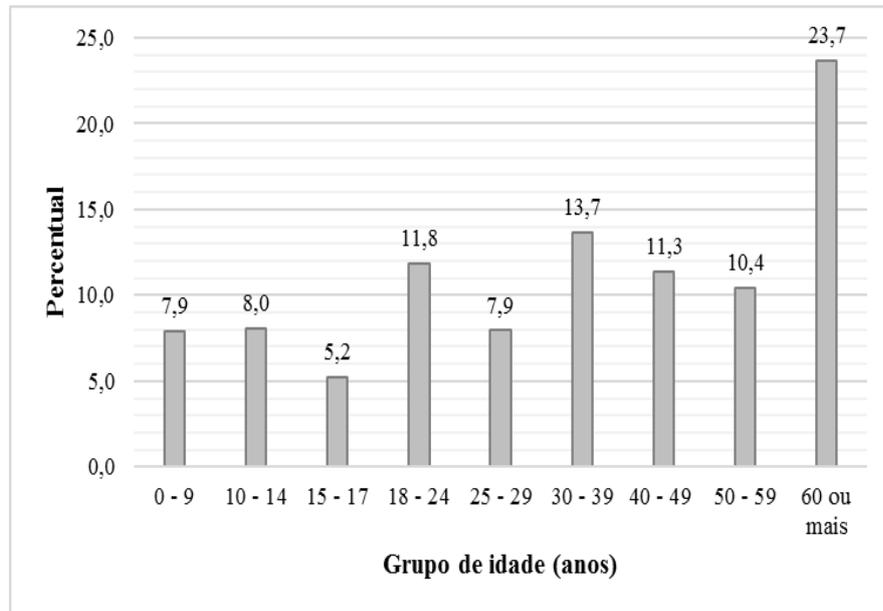


Fonte: Retrato da pessoa com deficiência no Brasil, segundo o Censo Demográfico do Brasil/ IBGE, 1991. Adaptada

(*) física: hemiplegia, paraplegia, tetraplegia e a falta de membros.

Do total de aproximadamente 1,7 milhão desse contingente de pessoas com deficiência, cerca de 8,0% tinham menos de dez anos de idade. A faixa etária entre 18 a 59 anos de idade, potencialmente aptas ao trabalho, representava cerca de 55% daqueles que declararam deficiência.

Entretanto, manifestou-se de forma significativa o grupo com 60 ou mais anos de idade, representando, aproximadamente, 24% do total. Esta participação pode ser atribuída a própria condição dessa faixa de idade, que propicia doenças incapacitantes e com maior incidência de eventos adversos no decorrer na vida (GRAF. 2).

GRÁFICO 2 - Proporção de pessoas com deficiência, segundo grupo de idade. Brasil - 1991

Fonte: Retrato da pessoa com deficiência no Brasil, segundo o Censo Demográfico do Brasil/IBGE, 1991. Adaptada.

Em relação ao campo laboral, considerou-se, no Censo de 1991, a idade a partir de 10 anos para verificar a participação do indivíduo no mercado de trabalho no Brasil, excluindo-se, assim, a faixa etária inferior a essa idade, o que representava 133.422 pessoas (7,9%). O ponto principal do questionamento sobre o trabalho era se a pessoa havia trabalhado nos doze meses anteriores à data do Censo. Os resultados demonstraram que, da população total de pessoas com deficiência, cerca de 14% trabalhavam, sendo que 0,7% de forma eventual. Por outro lado, na população geral (pessoas sem deficiência) esse patamar atingiu cerca de 38% do total. Outra informação relevante se refere à elevada proporção, quase 78,0%, do conjunto de pessoas com deficiência que não exercia qualquer atividade no período, contra 39,2% da população em geral (TAB.3).

Tabela 3 - Distribuição da população com deficiência e da população total, segundo a participação no mercado de trabalho. Brasil - 1991

Participação no mercado de trabalho	População com deficiência (%)	População total (%)
Trabalhou nos últimos 12 meses		
Habitualmente	13,4	36,8
Eventualmente	0,7	0,9
Não trabalhou	78,0	39,2
< 10 anos de idade	7,9	23,1
	100,00	100,00

Fonte: IBGE, Censo Demográfico do Brasil, 1991, microdados. Elaboração: IPEA. Adaptada

O Censo de 2000 tratou o tema da deficiência³² enfatizando o conceito de limitação de atividades com o fim de identificar as incapacidades. Dessa forma, os níveis dessa limitação foram ampliados para classificar distintivamente a incapacidade de enxergar, ouvir e locomover-se, além da deficiência mental, consolidando uma nova estrutura. Nesse contexto, o Censo de 2000 pesquisou se a pessoa tinha deficiência mental permanente e, ainda, um dos seguintes tipos de deficiência física permanente: tetraplegia, paraplegia, hemiplegia, falta de membro ou de parte dele; também, se a pessoa era “portadora” de deficiência auditiva, visual e motora, mediante avaliação do seu grau de incapacidade funcional – incapaz, com grande dificuldade ou com alguma dificuldade permanente, sem nenhuma dificuldade de enxergar, ouvir e caminhar ou subir escada (IBGE, 2000), conforme discriminação a seguir.

³²a) A finalidade deste tema é conhecer o número de pessoas que avaliam possuir algumas das deficiências investigadas, assim como o grau de severidade dessas deficiências. Com isso, espera-se o adequado dimensionamento de políticas que levem à igualdade de oportunidades para essa parcela da população.

b) [...] quando da preparação para o Censo de 2000, em acordo com a então Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), órgão de assessoria da Presidência da República nessa área, optou-se pela utilização da Classificação Internacional de Funcionalidades e Saúde (CIF) para avaliar a questão da deficiência [...] (MANUAL RECENTEADOR, 2000, p. 100).

Quadro 5 - Informativo sobre os tipos de deficiência no Censo 2000

Tipo de Deficiência	Especificação
1 Deficiência mental permanente	O retardamento mental resultante de lesão ou síndrome irreversível, que se caracteriza por dificuldades ou limitações intelectuais associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, autodeterminação, cuidados com saúde e segurança, aprendizagem, lazer, trabalho, etc. Não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.
2 Deficiência física	Tetraplegia - a paralisia permanente total de ambos os braços e pernas (quadriplegia); Paraplegia - a paralisia permanente das pernas; Hemiplegia - a paralisia permanente de um dos lados do corpo; ou Falta de membro ou de parte dele - a falta de perna, braço, mão, pé ou do dedo polegar ou a falta de parte da perna ou braço.
3 Deficiência visual	De acordo com a avaliação do grau de incapacidade visual (feita com o uso de óculos ou lentes de contato, no caso de a pessoa utilizá-los) a classificação foi como: <ul style="list-style-type: none"> • Incapaz de enxergar - quando a pessoa se declarou totalmente cega; • Grande dificuldade permanente de enxergar - quando a pessoa declarou ter grande dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato; ou • Alguma dificuldade permanente de enxergar - quando a pessoa declarou ter alguma dificuldade de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato.
4 Deficiência auditiva	De acordo com a avaliação do grau de incapacidade auditiva, (feita com o uso de aparelho auditivo, no caso de a pessoa utilizá-lo) a classificação foi como: <ul style="list-style-type: none"> • Incapaz de ouvir - quando a pessoa se declarou totalmente surda; • Grande dificuldade permanente de ouvir - quando a pessoa declarou ter grande dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo; ou • Alguma dificuldade permanente de ouvir - quando a pessoa declarou ter alguma dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo
5 Deficiência motora	De acordo com a avaliação do grau de incapacidade motora, (feita com o uso de prótese, bengala, ou aparelho auxiliar, no caso de a pessoa utilizá-lo) a classificação foi como: <ul style="list-style-type: none"> • Incapaz de caminhar ou subir escadas - quando a pessoa se declarou incapaz de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, por deficiência motora; • Grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas - quando a pessoa declarou ter grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar; ou • Alguma dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas - quando a pessoa declarou ter alguma dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar.

Fonte: Censo Demográfico 2000. Características gerais da população. Resultados da amostra. Notas metodológicas.

O Censo de 2010, por sua vez, apresentou alterações no sentido de obter informações sobre as habilidades funcionais dos indivíduos, a partir das mais leves até às mais severas, sendo eliminados questionamentos sobre a condição de o indivíduo possuir alguma paralisia ou falta de membro, bem como o termo “incapaz”. Dessa forma, o questionário do Censo foi elaborado buscando identificar a dificuldade permanente do indivíduo de enxergar, ouvir, ou de caminhar/subir degraus, todas com o uso de prótese corretiva, quando fosse o caso. Assim, os questionamentos se referiam a identificar as deficiências visual, auditiva e motora pelos seguintes graus de dificuldade: (i) tem alguma dificuldade em realizar; (ii) tem grande dificuldade e, (iii) não consegue realizar de modo algum; além da deficiência mental ou intelectual.

Expostos esses esclarecimentos metodológicos e conceituais, na sequência são apresentados resultados gerais e relacionados ao mercado de trabalho nos Censos de 2000 e 2010.

De acordo com os dados levantados no Censo de 2010, constatou-se no país a presença de 528.624 pessoas cegas, isto é, totalmente incapazes de enxergar, sendo quase 50% destas situadas na Região Sudeste. As pessoas com deficiência auditiva severa ou que “não conseguem de modo algum” ouvir, somavam 347.481, enquanto aquelas com total incapacidade motora eram 740.456. Apurou-se na deficiência mental e intelectual um número de 2.617.025 de pessoas nessa condição, o que representava 1,4% da população total do Brasil.

Diante dessas ponderações, destaca-se que no Brasil havia 45,6 milhões de pessoas com deficiência em 2010, ou seja, 23,9% da população brasileira declarou ter pelo menos uma das deficiências investigadas, número bem superior ao registrado pelo Censo de 2000, que foi de 24,6 milhões de pessoas (14,5% da população total). Houve, portanto, em termos absolutos, um acréscimo de 21 milhões desse contingente de pessoas entre os Censos. Esse cenário demonstrou que em 2010, comparado com o Censo de 2000, a taxa de crescimento relativo para o segmento das pessoas com deficiência foi da ordem de 85,4%, enquanto, diferentemente, a população brasileira mostrou um crescimento de 12,3%. Esse crescimento maior da população com deficiência parece estar relacionado à melhor captação da informação no Censo de 2010 do que a um aumento significativo da população com deficiência, já que ocorreu queda significativa do número de sem declaração, o que sugere que os números de 2010 estariam mais próximos à realidade do que aqueles observados no censo anterior (BENEVIDES; MORETTO, 2015).

Ressalte-se ainda que, da população total de pessoas com deficiência no Censo de 2010, mais da metade (57%) eram mulheres, proporção relativamente próxima do total da população feminina brasileira, de 51%.

Tabela 4- População residente por tipo de deficiência e por sexo. Brasil - 2000/2010. (Em milhares)

Tipo de Deficiência	Total		Mulheres		Homens	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Pelo menos uma das deficiências investigadas	24.600	45.606	13.180	25.801	11.421	19.805
Nenhuma Deficiência	143.727	145.085	72.336	71.527	71.391	73.558
S/Declaração	1.546	65	755	21	790	43
Total	169.873	190.756	86.271	97.349	83.602	93.407
	Distribuição (%)					
Pelo menos uma das deficiências investigadas	14,5	23,9	15,3	26,5	13,7	21,2
Nenhuma Deficiência	84,6	76,1	83,8	73,5	85,4	78,8
S/Declaração	0,9	0	0,9	0	0,9	0
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: IBGE/SIDRA, Censo Demográfico 2000 e 2010. Adaptada.

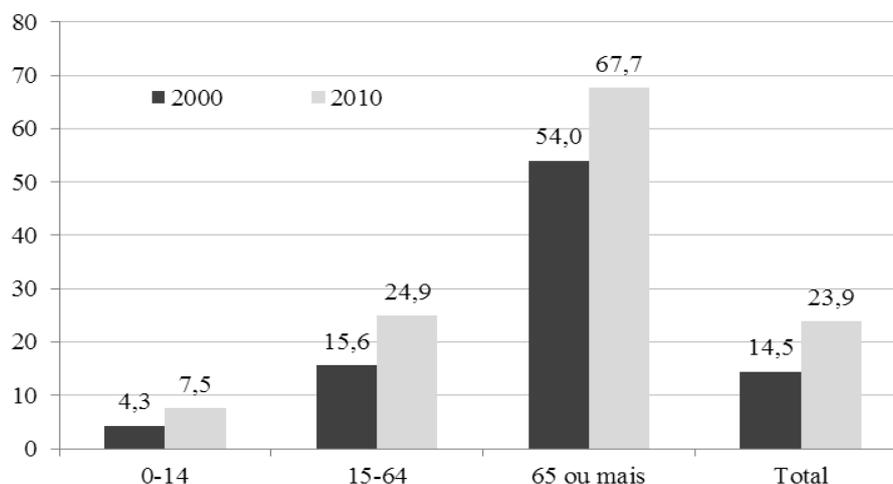
Nota:

1 - Os dados são da Amostra;

2 - A categoria “Nenhuma Deficiência” inclui a população sem qualquer tipo de deficiência.

Em termos dos diferentes grupos de idade, o Censo de 2000 revelou, nos extremos, as seguintes proporções de pessoas com pelo menos uma deficiência ou incapacidade em relação à população total do país: para as crianças de 0 a 14 anos de idade, 4,3%; enquanto, das pessoas com 65 anos ou mais de idade, 54,0% declararam deficiência e/ou incapacidade (GRAF. 3). Diante desse quadro, confirma-se o aumento das limitações nas atividades em decorrência do processo de envelhecimento. Já nas pessoas em idade ativa, de 15 a 64 anos de idade, apenas 15,6% tinham deficiência.

GRÁFICO 3 - Proporção de pessoas com deficiência na população total, segundo grupo de idade. Brasil - 2000/2010



Fonte: IBGE/SIDRA, Censo Demográfico 2000 e 2010. Adaptada.

De maneira geral, esse padrão se repete em 2010, mas em percentuais maiores, já que cresceu o número daqueles que declararam deficiência e/ou incapacidade funcional. A maior incidência de pessoas com deficiência continuou no grupo etário de 65 ou mais anos de idade (67,7%). A prevalência na faixa de 15 a 64 anos foi de 24,9% e no grupo de 0 a 14 anos de idade de 7,5%.

As mudanças demográficas pela qual o país está passando, com a transição etária, aponta para o envelhecimento populacional que se reflete, obviamente, nos aspectos relacionados às deficiências. Como afirma Lenzi (2012):

Em relação à proporção de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas, a análise segundo os grupos de idade, mostra como o acúmulo da idade influencia no aumento da proporção de pessoas com deficiência por representar o início do processo de envelhecimento. Pelo fato do Brasil estar em um processo de envelhecimento populacional, esse aspecto se mostra mais evidente devido as perdas auditivas, motoras e visuais do indivíduo consequentes desse envelhecimento (LENZI, 2012, p.17).

Quanto à população com deficiência em idade ativa (com 10 anos ou mais), observa-se que entre 2000 e 2010 houve um aumento, passando de 23,5 milhões em 2000 para 44 milhões em 2010. A razão desse acréscimo deve-se, conforme informações da Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência³³, órgão do Governo Federal vinculado à Secretaria de Direitos Humanos, às próprias modificações introduzidas nos questionários da pesquisa que permitiram captar com maior precisão as características das

³³Disponível em: < <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

peças com deficiência³⁴, o que também é reforçado pela queda expressiva dos sem declaração.

Tabela 5 - População com 10 anos ou mais de idade, por condição de deficiência. Brasil -2000 /2010

Condição de Deficiência	2000		2010		Var (%)
	Abs (N)	%	Abs (N)	%	
Pessoas com deficiência	23.521.966	17,2	44.073.377	27,2	87,4
Pessoas sem deficiência	112.258.960	82	117.847.272	72,8	5
Sem Declaração	1.129.439	0,8	60.650	0	-94,6
Total	136.910.365	100	161.981.299	100	18,3

Fonte: IBGE/SIDRA, Censos Demográficos 2000 e 2010. Adaptada.

Em relação à população ocupada, o Censo de 2010 aponta que dos 86,3 milhões de pessoas nessa condição, 20,3 milhões (23,6%), declaram algum tipo de deficiência e/ou incapacidade funcional. Tais números, porém, referem-se ao conjunto daqueles que fizeram essa autodeclaração. Existem outras análises relacionadas ao mercado de trabalho e à avaliação da “Lei de Cotas”, propondo um enquadramento mais específico para definição daqueles com deficiência.

Garcia (2012) demonstra essa possibilidade que se resume em aproximar os critérios definidos no Censo daqueles mencionados no Decreto nº 3.298/99, com redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, sobre as definições de deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla (“Lei de Cotas”). Ou seja, esse autor impõe limites ou filtros aos critérios do Censo, definindo, assim, um método que não abrange todas as alternativas elencadas no questionário censitário.

Nessas bases, são definidas as seguintes classificações: a) “pessoas com deficiência” – aqueles que disseram ter “total” ou “grande” incapacidade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas, somados àqueles que assinalaram “sim” quanto à “deficiência intelectual/mental”; b) “pessoas com limitação funcional”, que declararam ter apenas “alguma” dificuldade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas; c) o contingente de

³⁴O Censo organizou os questionários de maneira a obter respostas sobre a incidência de deficiências visual, auditiva e motora, além da deficiência mental ou intelectual. Para os três primeiros tipos de deficiência foi colocado como opção ao entrevistado o grau de severidade da deficiência: não consegue de modo algum, tem grande dificuldade ou tem alguma dificuldade. Para a deficiência mental não há essas opções. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>>. Acesso: 23 nov. 2016.

peças que não declarou qualquer tipo de deficiência ou limitação funcional. Aplicando essa metodologia no Censo de 2010, chega-se aos resultados apresentados na TAB. 6.

De acordo com essa classificação, o número de “pessoas com deficiência” no Brasil, mais próximo da realidade de indivíduos com grandes níveis de limitação física, sensorial e cognitiva, seria de 12,7 milhões (6,7% da população total). Haveria um contingente maior de pessoas que declararam apenas “alguma” dificuldade para ouvir, andar e/ou enxergar, na ordem de 32,8 milhões (17,2%), chamadas de pessoas com limitação funcional. Para completar a análise, Garcia (2014, p. 11) propõe ainda que: “adicionalmente, as informações foram filtradas para considerar apenas aqueles em idade produtiva, numa faixa etária entre 20 e 59 anos, que potencialmente poderiam estar no mercado de trabalho”.

Tabela 6 - População, segundo o tipo de deficiência. Brasil - 2010.

Tipo	Categorias	2010	
		N (1.000)	%
Deficiência mental permanente	Sim	2.612	1,4
	Não	188.100	98,6
	Ignorado	44	0,0
Capacidade de enxergar (permanente)	Incapaz	506	0,3
	Grande dificuldade	6.057	3,2
	Alguma dificuldade	29.211	15,3
	Nenhuma Dificuldade	154.915	81,2
	Ignorado	67	0,0
Capacidade de ouvir (permanente)	Incapaz	344	0,2
	Grande dificuldade	1.799	0,9
	Alguma dificuldade	7.574	4,0
	Nenhuma Dificuldade	180.992	94,9
	Ignorado	47	0,0
Capacidade de caminhar/subir escadas (permanente)	Incapaz	734	0,4
	Grande dificuldade	3.699	1,9
	Alguma dificuldade	8.832	4,6
	Nenhuma Dificuldade	177.440	93,0
	Ignorado	50	0,0
Classificação	Pessoa com deficiência	12.749	6,7
	Pessoa com limitação funcional	32.857	17,2
	Pessoa sem def. ou lim. func.	145.085	76,1
	Ignorado	65	0,0

Fonte: Microdados do Censo de 2010, IBGE, 2010. Elaboração: Garcia (2012).

Esse quadro compatibilizado do Censo, que redimensiona a população das pessoas com deficiência para o trabalho, tem influência nas interpretações normalmente atribuídas ao impacto da “Lei de Cotas”, ou seja, nos resultados das políticas públicas para

esse contingente de pessoas dirigidas ao mercado de trabalho. Nesse âmbito laboral há que se fazer a distinção da população apta ao trabalho, excluindo-se aqueles que, não necessariamente, pelo grau de limitação e/ou faixa etária, tem relação direta com o assunto. Assim, reflete Garcia:

[...] reparem que o governo, entidades, movimento social e mesmo pesquisadores, na grande maioria das vezes, não fazem esta distinção. Consideram-se “pessoas com deficiência” todos que declaram qualquer nível de incapacidade: 24 milhões em 2000 (14,3% da população) para 45,6 milhões em 2010 (24,0% do total de brasileiros). Assim, ao lançar o programa Viver sem Limites, o Governo Federal fala em atender aos 45 milhões de brasileiros com deficiência; ao mesmo tempo que entidades e ONGs chamam atenção e alertam para o fato de que a deficiência atinge ¼ da população brasileira em 2010 (GARCIA, 2012, p.2).

A partir desse cenário, utilizando-se dessa metodologia mais refinada, investigou-se a população de pessoas com deficiência do Censo de 2010, mas apenas aquelas em “idade produtiva“, considerando a faixa etária entre 20 e 59 anos de idade³⁵, e que se enquadravam naquelas categorias já mencionadas: totalmente incapazes ou com grande dificuldade para enxergar, ouvir ou caminhar/subir escadas, além das que responderam afirmativamente para a deficiência mental/intelectual. Constitui-se, dessa forma, o grupo de pessoas potencialmente aptas ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, Garcia (2014) infere que a população com deficiência no Brasil, em 2010, em “idade produtiva”, conformava a um contingente de praticamente 6,5 milhões de pessoas. Isto representava cerca de 6% dos indivíduos pertencentes ao grupo etário entre 20 e 59 anos. Considerando-se o total da população brasileira, de 190,7 milhões de pessoas em 2010, esse grupo de pessoas com deficiência potencialmente aptas ao trabalho correspondia a 3,4%.

³⁵ Outros cortes etários poderiam ser feitos, mas esse foi escolhido para excluir crianças e jovens ainda em processo de formação escolar, além daqueles com 60 anos ou mais, teoricamente em situação de aposentadoria.

Tabela 7 - População segundo deficiência declarada, entre 20 e 59 anos. Brasil - 2010

Tipo	Categorias	2010	
		N (1.000)	%
Deficiência Mental/intelectual permanente	Sim	1.496	1,4
	Não	1.015.710	98,6
Deficiência visual	Não consegue de modo algum	252	0,2
	Grande dificuldade	3.253	3
	Alguma dificuldade	18.421	17,2
	Nenhuma	85.260	79,5
Deficiência auditiva	Não consegue de modo algum	195	0,2
	Grande dificuldade	670	0,6
	Alguma dificuldade	3.501	3,3
	Nenhuma	102.838	95,9
Deficiência motora	Não consegue de modo algum	235	0,2
	Grande dificuldade	1.432	1,3
	Alguma dificuldade	4.158	3,9
	Nenhuma	101.376	94,5
Classificação			
Pessoa com deficiência		6.495	6,1
Pessoa com limitação funcional		20.572	19,2
Pessoa sem def. ou limitação funcional		80.120	74,7
Total em idade produtiva		107.187	100

Fonte: IBGE- Censo Demográfico (microdados). Elaboração: Garcia (2012)

Essa metodologia realiza um mapeamento do segmento das pessoas com deficiência mais estruturado quanto às condições que englobam e se assemelham aos critérios definidos para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, conforme ditames da “Lei de Cotas”. Representa, pois, um processo ou sistema de dados mais objetivo e específico para estudo sobre o mercado de trabalho dessa população.

Essa classificação detalhada contribui, portanto, para o estudo sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e informal. Ainda com os mesmos recortes definidos por Garcia (2014), nota-se que no Censo de 2010 cerca de 3,2 milhões de pessoas se declararam ocupadas (TAB.8).

Tabela 8 - População com pelo menos uma das deficiências investigadas x nenhuma das deficiências investigadas, pela posição na ocupação. Brasil - 2010

Posição na ocupação	Pelo menos uma das deficiências investigadas		Nenhuma das deficiências investigadas	
	Abs (1000)	%	Abs (1000)	%
Empregado com CTPS	1.185	37,5	29.056	50,3
Estatutário ou militar	159	5,0	3.332	5,8
Empregado sem CTPS	728	23,0	10.626	18,4
Conta própria	796	25,2	11.576	20,1
Empregador	38	1,2	1.235	2,1
Não remunerado	258	8,2	1.893	3,3
Total Ocupados	3.164	100	57.718	100,0

Fonte: IBGE- Censo Demográfico (microdados). Elaboração: Garcia (2014)

Esses indicadores pela posição na ocupação demonstraram a situação de desvantagem e de desigualdade em termos do mercado de trabalho das pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas em relação àquelas com nenhuma das deficiências investigadas. Em destaque, prepondera a posse de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que pressupõe garantias de direitos trabalhistas, para as pessoas sem deficiência, com 50,3% dos ocupados; enquanto que, para as pessoas com deficiência, do total de 3,2 milhões de ocupados, apenas 37,5% possuem CTPS, o que representa cerca de 1,2 milhões de indivíduos.

Segundo Garcia (2014, p.73), “a fragilidade da inserção das pessoas com deficiência se constata também pela frequência proporcionalmente maior dessa população nas condições de ocupados sem carteira assinada, por conta própria ou não remunerados”. Nesta última condição, não remunerado, observa-se a considerável diferença entre os grupos em questão, apenas 3,3% dos ocupados sem deficiência para 8,2% das pessoas ocupadas que declararam pelo menos uma das deficiências.

Os resultados do Censo Demográfico, considerando tanto os números globais como vistos a partir da compatibilização dos dados, com os parâmetros da “Lei de Cotas”, comprovam um cenário de dificuldades para as pessoas com deficiência, inclusive quanto ao acesso ao mercado de trabalho. O conhecimento sobre os indicadores, informações e interpretações sobre a realidade social do segmento das pessoas com deficiência deve ser aprofundado para que seja possível desenvolver adequadas políticas públicas. Nesse sentido, a mensuração do tamanho dessa população deve ser criteriosamente pesquisada e estudada para que se possa ter dados mais próximos da realidade, evitando-se interpretações equivocadas, especialmente no âmbito do trabalho.

2.2 Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de acordo com o Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, foi originalmente criada para monitorar a entrada da mão de obra estrangeira no Brasil, subsidiar o controle dos registros relativo: ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), ao sistema de arrecadação, à concessão de benefícios pelo Ministério da Previdência Social, assim como para servir de base de cálculo do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). Atualmente, em observância ao dispositivo constitucional, viabiliza a concessão do pagamento do abono salarial (art. 239 da Constituição Federal e Lei nº 7.998/90).

Como se verifica na página eletrônica do Ministério do Trabalho³⁶, a RAIS tem como objetivos subsidiar o controle da atividade trabalhista, prover insumo para as estatísticas do trabalho e fornecer informações sobre o mercado de trabalho para as entidades governamentais. Portanto, com fins estatísticos e administrativos, trata-se de um instrumento que dispõe de três elementos fundamentais de estruturação: a abrangência nacional, a periodicidade anual e a obrigatoriedade para todas as empresas do país. Esses quesitos contribuem para a solidez da RAIS, dado o processo contínuo de aglutinação de informações que são declaradas por todos os estabelecimentos no território nacional, inclusive para aqueles que não mantêm vínculo empregatício, identificados como RAIS Negativa.

Explicita-se, assim, a importância da RAIS como fonte de dados para os estudos sobre o mercado de trabalho assalariado formal, na medida em que congrega informações dos estabelecimentos e dos vínculos de trabalho, possibilitando traçar as características tanto dos estabelecimentos como dos vínculos dos trabalhadores³⁷ em 31 de dezembro de cada ano.

Em termos operacionais, o levantamento de dados da RAIS é realizado a partir dos estabelecimentos, compreendendo estes como as unidades de cada empresa. Ou seja, cada estabelecimento ou unidade da empresa que possui o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) tem a obrigação de declarar a RAIS. Dessa forma, dispõe-se das informações sobre: o tamanho do estabelecimento, que é definido pelo número de empregos nele existente em 31 de dezembro de cada ano (ano base); a atividade econômica, que se refere ao Código

³⁶ Disponível em <<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>> Acesso em: 30 dez. 2016.

³⁷ Entende-se por vínculos empregatícios as relações de emprego, estabelecidas sempre que ocorre trabalho remunerado. O número de empregos difere do número de pessoas empregadas, uma vez que o indivíduo pode estar acumulando, na data de referência, mais de um emprego. Disponível em: <<http://ces.ibge.gov.br/base-dados/metadados/mte/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais.html>> . Acesso em 20 dez. 2016.

Nacional de Atividade Econômica (CNAE). Neste item, houve significativas modificações³⁸. Porém, para manter as séries históricas, tem havido uma compatibilização com o CNAE 1.0 e com o código do IBGE de 1980. Portanto, em relação ao estabelecimento, salienta-se a captação do tamanho do estabelecimento e da sua natureza jurídica.

A RAIS possui um conjunto de informações que possibilitam caracterizar: i) o posto de trabalho – por exemplo, com variáveis como o tipo de contrato, remuneração etc; ii) o estabelecimento contratante – localização, porte em número de empregados, atividade econômica etc ; iii) além das características do trabalhador – como sexo, idade, raça/cor etc. – o que possibilita a construção de diversos indicadores para utilização em estudos e pesquisas sobre o mercado de trabalho que subsidiem as formulações e decisões de políticas públicas. As principais informações sobre a RAIS estão resumidas no QUADRO 6.

Quadro 6 – Informativo sobre a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

Item	Descrição
Base legal	Decreto Nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975
Definição	O suprimento das necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades públicas e à sociedade civil constitui os principais objetivos da RAIS. Criada para fins estatísticos e administrativos, a RAIS registra grande quantidade de informações necessárias ao processo administrativo (viabilização do pagamento do abono salarial, por exemplo) e possibilita, também, tabulações estatísticas de fundamental importância para o acompanhamento e para a caracterização do mercado de trabalho formal.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subsidiar o controle da nacionalização do trabalho conforme a Lei dos 2/3; ▪ Prestar subsídios ao controle relativo ao FGTS e à Previdência Social; ▪ Viabilizar o pagamento do Abono Salarial (Art. N.239 CF e Lei n.º 7.998/90) aos trabalhadores com renda média de até dois salários mínimos; ▪ Subsidiar as políticas de formação de mão-de-obra; ▪ Compor o CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais; ▪ Gerar Estatísticas sobre o mercado de trabalho formal brasileiro; ▪ Subsidiar as políticas de formação de mão-de-obra e a política salarial; ▪ Subsidiar as fontes de geração de estatísticas sobre o mercado de trabalho (IBGE, PED/SEADE/DIEESE, FIESP).

Continua

³⁸ Primeiramente, havia obrigatoriedade do uso da classificação do IBGE (1995 a 1993), mas na prática, utilizava-se o CNAE conforme a inscrição do Ministério da Fazenda e, posteriormente, a partir de 1994, de acordo com o Ministério do Trabalho, que assumiu a atividade econômica declarada pelo estabelecimento, com o novo Código de Atividade Econômica (CNAE/95). Em 2002, realizou-se a revisão do CNAE/95 e constituiu-se o CNAE 1.0, observando-se às especificidades nacionais, mas permitindo a comparabilidade com países internacionais, respeitando-se as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir do ano base 2006, a RAIS implementou CNAE 2.0, com novo código. Disponível em <<http://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/mte/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais.html>>. Acesso em: 20 dez 2016.

Continuação

População alvo	Governo, Prefeituras, Comissões Estaduais e Municipais de Empregos, Sindicatos, Pesquisadores, Estudiosos, Universidades, Institutos de Pesquisa, Órgão Produtores de Informações Estatísticas sobre o Mercado de Trabalho, Fundações de Estudos, Secretarias de Governo, Ministérios, Sociedade em Geral, Interessados (estudantes) etc.
Metodologia	A geração das Bases de Dados da RAIS resulta de um processo de análise das declarações originais dos estabelecimentos, com o objetivo de obter ganhos de confiabilidade no manuseio estatístico. É preservada a informação original.
Abrangência geográfica	Nacional
Principais Variáveis	Empregos em 31 de dezembro e admitidos e desligados segundo gênero, faixa etária, grau de escolaridade, tempo de serviço e rendimentos, desagregados em nível ocupacional, geográfico e setorial. Número de empregos por tamanho de estabelecimento, massa salarial e nacionalidade do empregado.
Vínculos empregatícios	Relações de emprego com trabalho remunerado. São considerados como vínculos as relações de trabalho dos celetistas, dos estatutários, dos trabalhadores regidos por contratos temporários, por prazo determinado, e dos empregados avulsos, quando contratados por sindicatos
Número de trabalhadores	O número de empregos em determinado período de referência corresponde ao total de vínculos empregatícios efetivados. O número de empregos difere do número de pessoas empregadas, uma vez que o indivíduo pode estar acumulando, na data de referência, mais de um emprego.

Fonte: IBGE/base de dados/MTE/RAIS.

A RAIS permite, também, identificar e caracterizar as pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho no Brasil, desde a introdução desse tema em sua base de dados, em 2007. Dessa forma, tem sido possível, além de outras informações, verificar, no âmbito laboral, as desigualdades e eventuais discriminações que despontam contra esse contingente de pessoas.

Um ponto a destacar se refere ao período de implementação da RAIS. Como abordado, esse recurso administrativo foi instituído em 1970, mas pode-se afirmar que apenas “a partir de meados dos anos 90, quando os estabelecimentos não respondentes eram marginais dentro do universo, a série histórica da RAIS adquire tal consistência que permite uma comparação intertemporal” (Brasil, 2010, p.20). Infere-se, pois, que em relação às pessoas que não têm deficiência, a RAIS dispõe de um período mais longo de coleta de dados, com padronizações definidas, mensurações mais fidedignas e menos conflituosas. Porém, em relação às pessoas com deficiência, deve-se analisar os indicadores de forma criteriosa, uma vez que são relativamente recentes e ainda carecem de aprofundamentos e acompanhamento das informações.

Dessa forma, algumas considerações devem ser expostas em relação aos critérios utilizados para identificar o número de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho que provém da RAIS. Como mencionado, este instrumento permite a análise

quantitativa dos vínculos trabalhistas referentes a esse segmento de pessoas, mas não informa diretamente sobre a situação das empresas quanto ao cumprimento de cotas. Isso ocorre, primeiramente, por razão conceitual, pois há uma diferença entre o que se denomina “estabelecimento” e o que se define como “empresa”. Os estabelecimentos correspondem, como já relatado, às unidades de cada empresa, ou seja, estão separados espacialmente e juridicamente, ou ainda, pode-se esclarecer que cada estabelecimento possui o seu CNPJ e o seu endereço próprio. Diferentemente, a “empresa” representa o conjunto de todos os seus estabelecimentos.

Em segundo lugar, o artigo 1º do Decreto nº 76.900/75, que instituiu a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), determina que o preenchimento deste registro administrativo seja efetuado pelas empresas. Neste caso, definiu-se que “empresas” implica “estabelecimento”. Assunto este esclarecido pelo Ministério do Trabalho – Nota Técnica MTE 093/2014, emitida em 13/08/2014 – quando se refere ao item que trata de alguns cuidados que se deve tomar no uso das bases de dados da RAIS, mencionando, dentre outros problemas, que algumas declarações estão agregadas na matriz, quando o correto seria fornecer as informações por estabelecimento. Dessa forma, quando se agrega as informações na matriz, trata-se de identificar “uma empresa” que representa a soma de todos os seus estabelecimentos, ocasionando problemas de interpretação dos dados.

Por outro lado, como referendado, a “Lei de Cotas” ou, especificamente, o art. 36 do Decreto Nº 3.298/99, determinou:

Art. 36. A **empresa** com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa (portadora) de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento” (grifos nossos).

O termo “empresa”, expresso nesse artigo, não está restrito ao “estabelecimento” ou unidade da empresa. Para esclarecer esse assunto, pode-se fazer alusão, primeiro, à Instrução Normativa (IN) nº 20, emitida em 2001 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE. No seu parágrafo primeiro, artigo 10, que trata da atuação do auditor fiscal do trabalho (AFT), há o seguinte enunciado: “Para efeito dos percentuais legais será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa”. Posteriormente, a IN nº 98, emitida em 2012, revogou a IN nº 20, de 2001, mas, da mesma forma que esta,

confirmou a mesma norma em seu enunciado descrito no parágrafo primeiro do artigo 5º: “Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa”.

Essa explicação é fundamental para compreender os ditames da “Lei de Cotas” e a relação com os dados gerados pela RAIS. O artigo 36 do Decreto nº 3.298/99 determinou o cumprimento da cota pela **empresa** com cem ou mais empregados. Então, a partir da exposição anterior, considera-se:

1º) empresa: o conjunto de todos os estabelecimentos, ou seja, a matriz, filiais e demais unidades.

2º) total de empregados: a soma de todos os empregados de todas as unidades (estabelecimentos) da empresa.

No mesmo sentido, Martins (2008, p.142) afirma:

para os efeitos das normas do trabalho, se entende por empresa, a unidade econômica de produção ou distribuição de bens e serviços, e estabelecimento, a unidade técnica que como sucursal, agência ou outra forma semelhante, seja parte integrante e contribua para a realização dos fins da empresa.

Percebe-se que, se uma determinada empresa pode ter vários estabelecimentos, existe a possibilidade de que um estabelecimento conte com menos de cem empregados. Ou seja, este estabelecimento com menos de cem empregados pode declarar na RAIS a contratação de pessoas com deficiência, enquanto outro estabelecimento dessa mesma empresa, que tenha mais de cem empregados, pode não ter nenhuma pessoa com deficiência contratada, pois a obrigatoriedade é do conjunto da empresa da qual esses estabelecimentos fazem parte, independentemente de qual dos estabelecimentos faça a contratação de pessoas com deficiência para que a empresa cumpra com a lei.

Portanto, não há como fazer referências aos estabelecimentos como unidades que devam ou não cumprir a cota, muito menos relacionar os vínculos individualmente mantidos com os empregados (pessoas com deficiência) à “Lei de Cotas”.

Em suma, o que se deve considerar é a empresa em sua totalidade. Ou seja, a obrigatoriedade do cumprimento da cota diz respeito à empresa, onde a soma dos empregados de todos os seus estabelecimentos (matriz mais as filiais) seja igual ou maior que cem.

Os estudos que tratam do emprego da pessoa com deficiência tendem, geralmente, a interpretar os dados quanto ao cumprimento de cotas, em sentido contrário, contabilizando

“estabelecimentos” que têm menos de cem empregados como se fossem “empresas” com menos de cem empregados e, assim, não seriam obrigados a cumprir a cota legal.

Na verdade, como explicado, os estabelecimentos devem ser considerados partes de uma empresa. Tal referência tem fundamental importância nas interpretações que apontam, equivocadamente, diferentes situações desse mercado de trabalho.

Para exemplificar a condição exposta, extraiu-se dos dados da RAIS 2015, o número de vínculos empregatícios por tamanho do estabelecimento (TAB. 9). Observou-se que, em relação às pessoas com deficiência, 22,8% dos 403.255 vínculos encontravam-se em estabelecimentos com menos de cem empregados. Diante disso, duas situações se colocam: i) considerando que os estabelecimentos fazem parte de empresas, como já explicitado, pode-se afirmar que as empresas com cem ou mais empregados e que devem cumprir a cota foram as responsáveis por esses vínculos; ou, ii) independente do cumprimento da cota, alguns estabelecimentos realmente com menos de cem empregados efetivaram esse tipo de vínculo.

Tabela 9 - Número de vínculos empregatícios (1) de pessoas com indicação de deficiência, por tamanho do estabelecimento. Brasil – 2015

Tamanho Estabelecimento (em número de empregados)	Vínculos formais de pessoas <u>sem</u> indicação de deficiência		Vínculos formais de pessoas <u>com</u> indicação de deficiência	
	N	%	N	%
De 1 a 4	4.269.540	9,0	6.015	1,5
De 5 a 9	4.206.950	8,8	9.009	2,2
De 10 a 19	4.652.582	9,8	16.848	4,2
De 20 a 49	5.768.242	12,1	29.033	7,2
De 50 a 99	3.869.237	8,1	30.936	7,7
De 100 a 249	3.657.616	7,7	51.340	12,7
De 250 a 499	5.095.437	10,7	83.407	20,7
De 500 a 999	3.884.019	8,1	60.374	15,0
1000 ou Mais	12.253.929	25,7	116.293	28,8
Total	47.657.552	100,0	403.255	100,0

Fonte: MTb/RAIS/DIEESE. Adaptada pela autora

(1) Refere-se aos vínculos ativos em 31/12/2015.

Nessa linha de argumentação, o que não se deve inferir é que os estabelecimentos com menos de cem empregados estão **desobrigados** a cumprir a “Lei de Cotas”. De outra

forma, não se deve afirmar que **apenas** os estabelecimentos nas faixas de 100 ou mais empregados devam cumprir essa Lei.

Para aprofundar o debate, com bases nesses fundamentos, destaca-se o trabalho de Clemente e Silva (2011). Essa obra apresentou vários dados e análises sobre o tema, demonstrando as relações entre as variáveis, tais como raça/cor, gênero e escolaridade, dentre outras, que contribuem positivamente para ampliar os estudos sobre o assunto. Porém, utilizou o critério que compara “estabelecimento” à “empresa”. Assim, os autores afirmaram em seu livro que seria possível chegar ao número de pessoas com deficiência que estariam fora do mercado de trabalho em decorrência do não cumprimento da lei de cotas. Para chegar a essa conclusão, os autores consideraram as vagas ocupadas por tamanho de estabelecimento. Consideraram que os estabelecimentos com até 99 empregados estavam desobrigados a cumprir a lei de cotas e consideraram somente os estabelecimentos com 100 ou mais empregados como sendo obrigados a cumprir a legislação. Dessa forma, estimaram para esses estabelecimentos com 100 ou mais empregados qual deveria ser o número de empregados com deficiência que deveriam ser contratados, deduzindo desse total o número de pessoas com deficiência com vínculos. Essa diferença, portanto, seria o número de vagas que, em tese, deveriam ser preenchidas e estimando a partir daí a remuneração mensal que estaria sendo desviada por não se estar cumprindo a lei de cotas (CLEMENTE; SILVA, 2011, p.61).

Essa abordagem foi retomada no livro mais recente de Clemente e Shimono (2015). Os autores, da mesma forma, projetaram a remuneração mensal não paga às pessoas com deficiência pelo descumprimento da Lei de Cotas, para o ano de 2013, afirmando:

É possível chegar ao cálculo do número de trabalhadores que estão fora do mercado de trabalho, devido ao descumprimento da Lei de Cotas, assim como indicar o quanto a economia perde com os recursos que deixam de ser pagos a essas pessoas que não sendo produtivas, se tornam, então, dependentes do Estado e excluídas do sistema de consumo (CLEMENTE; SHIMONO, 2015, p. 37).

Mais uma vez, para efetuar os cálculos, esses autores partiram da equiparação entre “estabelecimento” e “empresa”, considerando que “as empresas com cem ou mais empregados têm a obrigação legal de manter em seus quadros de 2% a 5% de profissionais com deficiência” (CLEMENTE; SHIMONO, 2015, p.37). Contudo, utilizaram os dados da variável “tamanho do estabelecimento”, englobando, para o cálculo, apenas aqueles estabelecimentos com cem ou mais empregados. A partir desses elementos, concluíram que “há vagas no mercado de trabalho para 1.047.819 pessoas com deficiências, garantidas pela

Lei de Cotas. Porém, somente 277.794 delas estão ocupadas nas empresas a partir de 100 funcionários” (CLEMENTE; SHIMONO, 2015, p.37).

Essa afirmativa dos autores **exclui** das declarações referentes à RAIS/2013 de, aproximadamente, 80 mil pessoas com deficiência que estavam nos estabelecimentos entre 1 e 99 empregados e que poderiam ser filiais de empresas com 100 ou mais empregados. Portanto, o total de trabalhadores com deficiência, considerando todos os estabelecimentos, corresponde a 358 mil.

Nesse contexto, partindo-se da constatação de que há ainda poucos estudos na área da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive quando se trata de análises quantitativas, as peculiaridades metodológicas, conforme explicitadas, se não trabalhadas corretamente dificultam ainda mais as pesquisas e análises nessa área.

No mesmo sentido, os dados da RAIS, em âmbito nacional, foram utilizados, por exemplo, no denso estudo que resultou no “mapa da deficiência” no Brasil (NERI et al., 2003) e também em outra valiosa pesquisa de Costilla et al. (2002) sobre a questão da “empregabilidade” das pessoas com deficiência, evidenciando a política de cotas e a inclusão trabalhista. Além disso, em âmbito local e de forma conjunta com investigações qualitativas, destacam-se, dentre outras, as pesquisas para avaliar a inserção e características do trabalho das pessoas com deficiência, nos municípios de Marília-SP (Lorenzo, 2016) e Belo Horizonte (Abranches, 2002). Esses trabalhos apresentaram, também, importantes contribuições e reflexões pertinentes de caráter qualitativo. No entanto, desenvolveram seus argumentos, no que diz respeito ao número de empresas que contratam pessoas com deficiência, com base nos “estabelecimentos”. Essa interpretação sobre os dados propicia um resultado divergente quando se considera o critério que se define “empresa” como o conjunto dos estabelecimentos, conforme exhaustivamente discutido anteriormente.

Os trechos a seguir, extraídos dessas pesquisas, demonstram essa tendência que, de certa forma, tornou-se generalizada nos estudos sobre a inclusão das pessoas com deficiência:

Seriam as empresas com mil ou mais empregados as maiores fornecedoras de emprego, proporcionando cerca de 310 mil novas vagas para trabalhadores com algum tipo de deficiência. Elas contratam apenas 2,3% de PPDs de seu quadro de funcionários contra os 5% exigidos pela lei. Pela análise condicional, a chance de encontrarmos uma pessoa com deficiência com as mesmas características trabalhando em empresas com menos de 100 empregados é duas vezes maior do que naquela com mais de 1000 empregados (NERI et al, 2003, p. 8).

Os dados revelam que a grande maioria das empresas que possuem menos de 100 funcionários, que por lei não têm nenhuma obrigação de contratar portadores de deficiência, não empregam pessoas com deficiência. Mas nessa mesma faixa de empresa vemos que 2% do total dos estabelecimentos com menos de 100 empregados destinam acima de 5% de suas vagas à pessoas portadoras de deficiência (COSTILLA, NERI & CARVALHO, 2002, p. 62).

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2013, no município estudado (Marília) registrou-se o total de 13.726 empresas. Destas, somente 65 empresas possuem 100 ou mais funcionários, o que representa um percentual de 2,1% empresas classificadas para aplicação da Lei de Cotas no município [...] (LORENZO, 2016, p. 48).

Nota-se que, em números absolutos, as empresas maiores são as que mais contratam, mas estas contratações correspondem a 1,6% do seu quadro de funcionários. As empresas com menos de 100 funcionários, apesar de terem em seus quadros um número menor de PPD, têm percentualmente um número maior de contratações. Essa contratação das empresas com menos de 100 funcionários não é obrigatória, no sentido legal, e sugere ser uma contratação espontânea, apesar de uma delas alegar contratar para atender à legislação (ABRANCHES, 2002, p. 131).

Não há, considerando as observações expostas, qualquer questionamento em relação às declarações e as informações envolvendo características dos trabalhadores e das empresas a partir do uso da RAIS como instrumento de aferição do mercado de trabalho formal ocupado pelas pessoas com deficiência no país. Porém, ressalta-se que o número de estabelecimentos, por faixa de empregados, não corresponde às faixas definidas na “Lei de Cotas”, pois estas se referem ao número total de empregados da empresa.

Ainda que a RAIS apresente algumas especificidades e limitações, inerentes a qualquer sistema estatístico dessa dimensão³⁹ e, principalmente, admitindo-se que se trata de um rol de informações construído a partir dos dados fornecidos pelos estabelecimentos que tenham vínculos formais de emprego, cuja veracidade no caso do enquadramento de trabalhadores identificados como pessoas com deficiência compete ao informante, ou seja, ao

³⁹Vale mencionar que os Registros Administrativos possuem uma gama ampla de informações sobre o mercado de trabalho formal, porém, como toda fonte de informação, apresentam vantagens e limitações quanto ao uso de seus dados, necessitando de cautela na utilização e interpretação dos mesmos. A principal vantagem apontada dessa fonte de informação está relacionada à sua abrangência e ao nível de desagregação das variáveis, permitindo inúmeros cruzamentos em termos geográficos, setoriais e ocupacionais, envolvendo informações dos estabelecimentos (atividade econômica, porte etc.) e dos atributos dos trabalhadores (gênero, salário, raça/cor, etc) (Características do Emprego Formal segundo a RAIS/2011). Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/rais_anual/rais-2011.htm#2>. Acesso em: 22 dez. 2016.

estabelecimento, acredita-se que a RAIS agrega uma gama de dados que contribuem para os estudos e pesquisas sobre o empregado com deficiência e beneficiário reabilitado.

Tendo em vista que os dados sobre pessoas com deficiência foram incorporados à RAIS desde 2007 e que trazem informações relevantes sobre o número de vínculos e as características socioeconômicas dos trabalhadores com deficiência, apresenta-se, portanto, a seguir, um panorama desse segmento populacional, destacando o total de empregos em 31/12 e a variação absoluta, a partir da declaração de todos os estabelecimentos que tenham vínculos formais no período de 2007 a 2015.

Observa-se, de imediato (TAB. 10) consideráveis oscilações no período. Em 2007 foram declaradas 348,8 mil pessoas com deficiência/reabilitados com vínculos formais. Mas nos anos seguintes, em 2008, houve uma retração para 323,2 mil dos empregos exercidos por este contingente e, em 2009, esse número passou para 288,6 mil. Ou seja, de acordo com os dados, entre 2007 e 2009 houve uma redução de 60.225 vínculos. No período seguinte, entre 2010 e 2012, apesar do acréscimo ocorrido em torno de 40,7 mil vínculos, não foi possível atingir o mesmo patamar de 2007. Constata-se que, em 2012, ainda que tenha ocorrido aumento, se comparado aos anos 2010 e 2011, a variação representou somente 5 mil vínculos. Houve, em 2013, um salto no número de pessoas com deficiência empregadas, superando o ano base de 2007. O número de contratações nos anos de 2014 e 2015, apesar do ritmo decrescente, ampliou-se, atingindo 403,2 mil pessoas com deficiência empregadas no ano de 2015 (15,6% acima de 2007).

Tabela 10 - Total de empregos das pessoas com deficiência/reabilitadas em 31/12 e variação absoluta. Brasil 2007-2015

Período	Empregos em 31/12 (N)	Variação Absoluta
2007	348.818	
2008	323.210	-25.608
2009	288.593	-34.617
2010	306.013	17.420
2011	325.291	19.278
2012	330.296	5.005
2013	357.797	27.501
2014	381.322	23.525
2015	403.255	21.933

Fonte: MTb/RAIS 2007 a 2015. Adaptada.

Nota-se que, a partir de uma visão isolada desses dados, houve uma maior instabilidade nas informações referentes ao período entre 2007 e 2010. Pode ter ocorrido, nesse período inicial, omissão ou erros de preenchimento. De acordo com o Ministério do Trabalho, de forma geral, “a maior limitação (da RAIS) é a omissão e declaração fora do prazo legal dos estabelecimentos, seguida pelo erro de preenchimento, decorrente de informações incompletas ou incorretas”⁴⁰. Ressalta-se que, conforme assinalado anteriormente, somente em 2007 teve início a inclusão da variável “pessoas com deficiência e reabilitados” na base desse registro administrativo, o que exige certa cautela na verificação dos resultados, devido ao relativo pouco tempo de coleta de informações.

Para ampliar a discussão desse assunto, outros fatores devem ser levados em consideração. A questão é bem mais complexa e não envolve apenas um demonstrativo de números relativos à contratação de pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas pelo INSS. Assim, expõem-se também os dados sobre os vínculos declarados (TAB. 11), em igual período, referentes às pessoas que não foram enquadradas como deficientes ou na condição de reabilitadas.

Tabela 11 - Total de empregos das pessoas com e sem deficiência/reabilitadas em 31/12 e variação absoluta e relativa. Brasil - 2007-2015

Período	Vínculos empregatícios		Variação Absoluta		Variação Relativa (%)	
	Pessoas com deficiência/reabilitados (N)	Pessoas sem deficiência/reabilitados (N)	Pessoas com deficiência/reabilitados	Pessoas sem deficiência/reabilitados	Pessoas com deficiência/reabilitados	Pessoas sem deficiência/reabilitados
2007	348.818	37.258.612				
2008	323.210	39.118.356	-25.608	1.859.744	-7,3	5,0
2009	288.593	40.918.953	-34.617	1.800.597	-10,7	4,6
2010	306.013	43.762.342	17.420	2.843.389	6,0	6,9
2011	325.291	45.985.340	19.278	2.222.998	6,3	5,1
2012	330.296	47.128.416	5.005	1.143.076	1,5	2,5
2013	357.797	48.590.636	27.501	1.462.220	8,3	3,1
2014	381.322	49.190.188	23.525	599.552	6,6	1,2
2015	403.255	47.657.552	21.933	-1.532.636	5,8	-3,1

Fonte: MTb/RAIS 2007 a 2015 – Adaptada.

⁴⁰Nota Técnica MTE 093/2014 (13/08/2014) Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Emprego e Salário/Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho.

Nesse conjunto de dados, entre 2007 e 2015, observa-se que a variação do emprego formal dos trabalhadores com deficiência comparada com os sem deficiência apresentou características que podem ser consolidadas em três períodos. No primeiro período, entre 2007 e 2009, a evolução do emprego entre os dois segmentos de pessoas em questão foi divergente. Houve uma retração de 60.225 vínculos formais para as pessoas com deficiência, o que representou uma queda de 17,3%. Por outro lado, entre os trabalhadores sem deficiência ocorreu uma ampliação dos vínculos de emprego a ordem de 9,6%, um acréscimo de 3,6 milhões de empregos ao estoque de 2009 em relação aquele verificado em 2007.

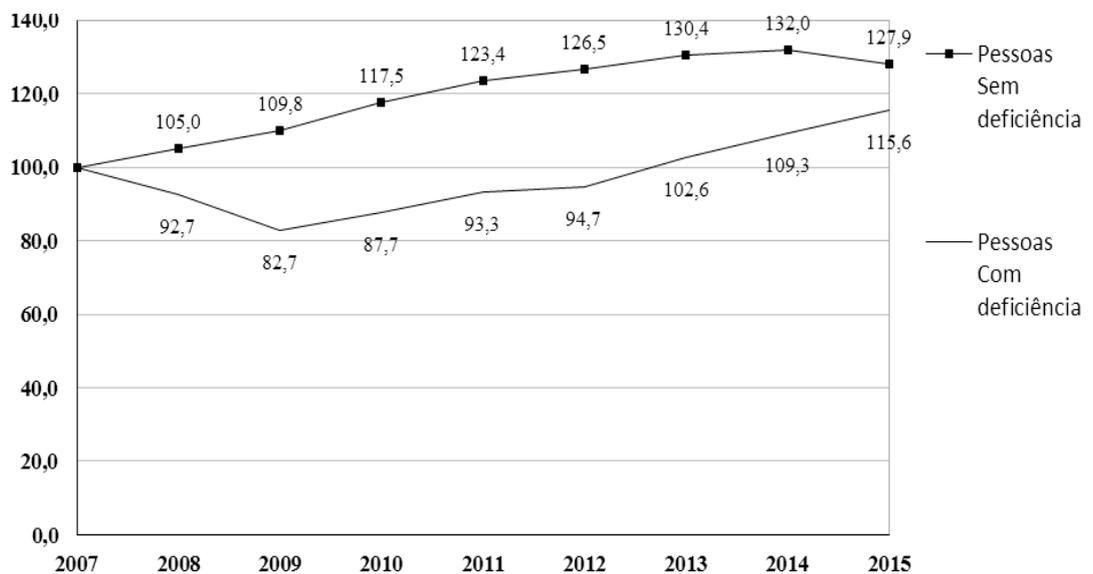
O segundo período, de 2010 até 2012, em termos absolutos, a quantidade de vínculos formais do segmento das pessoas com deficiência e reabilitados passou de 306.013 para 325.291, o que representou um crescimento líquido de 24.283 vagas (7,9%). No mesmo período, a quantidade de vínculos formais de empregados sem deficiência passou de 43,7 milhões, em 2010, para 47,1 milhões em 2012, um aumento de 3,3 milhões de vínculos, o que significou uma variação relativa de 7,7%, similar à do primeiro grupo. Essas variações sugerem que o crescimento econômico do país teve impacto positivo e em dimensão semelhante entre os dois segmentos de empregados em estudo. Mas deve-se destacar que, já em 2012, a RAIS assinalou uma retração no número de vínculos empregatícios globais, ou no ritmo de expansão. Observa-se que houve uma desaceleração em relação aos anos 2010 e 2011, apesar de variação positiva em 2,5% para o grupo de pessoas sem deficiência e, em 1,5% para aqueles empregados que apresentaram alguma deficiência.

No último período, entre 2013 e 2015, as mudanças econômicas e políticas instaladas no Brasil conformaram um mercado de trabalho mais complexo e de retração do emprego formal, porém com variações diversificadas nos dois segmentos em estudo. Em 2013, em relação ao período anterior, considerando o grupo de pessoas sem deficiência, ainda houve um crescimento dos empregos, atingindo-se 48,5 milhões de vínculos formais (aumento de 3,1%). Mas, nos períodos seguintes, 2014 e 2015, houve retração no mercado de trabalho, registrando-se a eliminação de quase 600 mil postos de trabalho em 2014 e de 1,5 milhão em 2015. Já em relação aos empregados com deficiência, no entanto, no mesmo período, houve um crescimento significativo dos empregos formais em relação aos períodos anteriores, atingindo um estoque de 357.797 vínculos em 2013, o que representou uma variação positiva em torno de 8,3%. Lembrando que este aumento de empregos ocorreu simultaneamente à retração da atividade econômica. E, ainda, observa-se a continuidade dessa tendência positiva em relação ao quantitativo de vínculos formais, que passou de 381.322, em

2014, para 403.255, em 2015. Isso representa a incorporação de 45.458 vínculos empregatícios para esse segmento de pessoas.

Esse comportamento do emprego formal para pessoas com e sem deficiência no período de 2007 a 2015 pode ser mais bem visualizado pelo GRÁF. 4, que toma o ano 2007 como base 100. Fica evidenciado o crescimento do emprego das pessoas com deficiência e reabilitados a partir de 2010 depois da queda entre 2007 e 2009, enquanto o emprego das pessoas sem deficiência apresentou ritmo crescente ao longo do período, ainda que a taxas decrescentes, com queda em 2015, evidenciando os comportamentos diferenciados entre os dois grupos.

GRÁFICO 4 - Evolução do total de empregos em 31/12 dos vínculos de pessoas com e sem deficiência. Brasil - 2007 - 2015



Fonte: MTb/RAIS, 2007 a 2015. Elaborado pela autora.

A análise do número de estabelecimentos que declararam a RAIS no período entre 2007 a 2015, em relação às pessoas com deficiência/reabilitados e às pessoas que não foram declaradas como deficientes ou reabilitadas, auxilia na melhor compreensão da evolução do emprego observada.

Os dados da TAB. 12 permitem verificar que:

(1) o número total de estabelecimentos com vínculos formais cresceu cerca de 35,3% entre 2007 e 2015, mas com um evidente arrefecimento nos três últimos anos analisados;

(2) no mesmo período, a variação acumulada foi de 60,8%, no que diz respeito à evolução do número de estabelecimentos com vínculos de emprego com pessoas com deficiência e reabilitados;

(3) com isso, a participação dos estabelecimentos que apresentam vínculos de emprego com as pessoas com deficiência e reabilitados em relação ao total dos estabelecimentos, apesar de ínfima, apresentou crescimento, passando de 2,3% em 2007 para 2,7% em 2015.

Tabela 12 - Evolução do número total de estabelecimentos com vínculos formais (pessoas com e sem deficiência/reabilitados). Brasil - 2007-2015

Período	Número de estabelecimentos com vínculos formais					
	Pessoas com e sem deficiência (N)	Variação anual (%)	Variação acumulada	Pessoas com deficiência e reabilitados (N)	Variação acumulada	Participação (%)
2007	2.935.448		100,00	67.335	100,00	2,29
2008	3.085.470	5,11	105,11	71.922	106,81	2,33
2009	3.223.514	4,47	109,81	75.889	112,70	2,35
2010	3.403.448	5,58	115,94	81.267	120,69	2,39
2011	3.590.616	5,50	122,32	87.859	130,48	2,45
2012	3.695.735	2,93	125,90	94.087	139,73	2,55
2013	3.836.771	3,82	130,70	100.837	149,75	2,63
2014	3.949.979	2,95	134,56	102.854	152,75	2,60
2015	3.971.108	0,53	135,28	108.259	160,78	2,73

Fonte: RAIS/MTb. 2007 a 2015.

Os dados da TAB. 13 reforçam os argumentos apresentados até aqui, a questão que trata de conceitos de empresa e estabelecimento. Observa-se que o número de empresas que contratam pessoas com deficiência e reabilitados aumentou em 35,2% no período analisado, enquanto em relação ao número de estabelecimentos, esse crescimento foi de 60,8%. Isso pode demonstrar que um maior número de empresas realizou vínculos empregatícios com essas pessoas, mas, também, essa inserção reflete-se no maior número de estabelecimentos (ou filiais) das empresas.

Nesse contexto, evidencia-se que as empresas (com cem e mais empregados) agregam os estabelecimentos (ou filiais). Em consequência, sempre haverá um número maior de estabelecimentos. Portanto, se um maior número de empresas contrata pessoas com deficiência, sugere que ocorra um aumento no número de estabelecimentos com essas contratações, inclusive naqueles que possuem menos de cem empregados, mas que a soma de todos empregados de determinados estabelecimentos corresponde a uma empresa com mais de cem empregados.

Tabela 13 - Número¹ de estabelecimentos e empresas com vínculos formais pessoas com deficiência e reabilitados. Brasil - 2007-2015

Período	Total de empresas	Variação anual %	Variação acumulada	Total de estabelecimentos	Variação anual %	Variação acumulada
2007	47.082		100,0	67.335		100
2008	48.634	3,3	103,3	71.922	6,8	106,8
2009	49.361	1,5	104,8	75.889	5,5	112,7
2010	52.232	5,8	110,9	81.267	7,1	120,7
2011	55.701	6,6	118,3	87.859	8,1	130,4
2012	58.623	5,2	124,5	94.087	7,1	139,7
2013	62.417	6,5	132,6	100.837	7,2	149,8
2014	61.449	-1,6	130,5	102.854	2,0	152,8
2015	62.664	2,0	133,1	108.259	5,3	160,8

Fonte: RAIS/MTb. 2007 a 2015

(1) Os dados agregam empresas e órgãos públicos.

Verifica-se que as pessoas com deficiência e reabilitados ainda apresentam ínfima inserção no emprego formal (TAB. 14). Os dados demonstram que a participação desse contingente de pessoas no mercado formal, no período entre 2007 e 2015, não alcançou expressividade no conjunto desse mercado, ou seja, não atingiu um percentual equivalente ao montante de pessoas, como indicado no último Censo.

Tabela 14 - Participação das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Brasil – 2007-2015

Período	Vínculos empregatícios		Participação %
	Pessoas sem deficiência/reabilitados (N)	Pessoas com deficiência/reabilitados (N)	
2007	37.258.612	348.818	0,94
2008	39.118.356	323.210	0,83
2009	40.918.953	288.593	0,71
2010	43.762.342	306.013	0,70
2011	45.985.340	325.291	0,71
2012	47.128.416	330.296	0,70
2013	48.590.636	357.797	0,74
2014	49.190.188	381.322	0,78
2015	47.657.552	403.255	0,85

Fonte: RAIS/MTb. 2007 a 2015.

Contudo, o impacto da “Lei de Cotas”, nesse contexto da RAIS, pode ser analisado, em parte, pela quantidade total prevista de contratações de pessoas com deficiência e reabilitados e o número efetivo de vínculos formais, conforme demonstrado (TAB 15).

Tabela 15 - Previsão de contratações “(Lei de Cotas)” x número efetivo de vínculos celetistas. Brasil - 2015

Área de Abrangência	Total de empresas com 100 ou mais empregados (a)	Previsão de contratação "Lei de Cotas" ⁽¹⁾ (b)	Pessoas com Deficiência/Reabilitados contratadas (c)	Cotas preenchidas % (d) = (c)÷(b)
Brasil	33.669	730.162	354.838	49,0

Fonte: MTb/IDEB – Sistema Índícios de Débito do FGTS (IDEB).

(1) De acordo com art. 36 do Decreto N° 3298/99 alterado pelo Decreto 5.296/04.

Deve-se destacar que os dados acima foram produzidos pelo MTb com base no Sistema de Índícios de Débitos do FGTS (IDEB) e na RAIS, tendo como objetivo o acompanhamento da “Lei de Cotas” e neles não há o conflito entre empresas e estabelecimentos. Constituem, assim, um parâmetro mais realista para avaliação da inserção formal das pessoas com deficiência a partir do potencial previsto nessa ação afirmativa.

Também, vale ressaltar, que na aferição do quantitativo de empresas não se inclui os órgãos públicos, uma vez que as normas de inclusão das pessoas com deficiência (art. 37 a 42 do Decreto nº 3.298/99 e art. 10 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990) são definidas de forma diferenciada dos critérios para empresas do setor privado.

Observa-se que a Lei de Cotas poderia garantir aproximadamente 730,1 mil empregos para as pessoas com deficiência, se fosse cumprida na íntegra. Considerando o período analisado, com a base de dados da RAIS 2015 e sua atualização pelo CAGED, referente ao mês de outubro de 2016, constatou-se a inserção de aproximadamente 354,8 mil vínculos empregatícios referentes às pessoas com deficiência ou reabilitados no mercado de trabalho, o que significa a ocupação de 49% das vagas disponíveis.

Diante do exposto, pode-se inferir que a presença dos vínculos formais para as pessoas com deficiência e reabilitados já compõe o cenário do mercado de trabalho no Brasil, ainda que não represente um quantitativo de trabalhadores como previsto pela “Lei de Cotas”. Além disso, mostra-se fundamental a atuação da fiscalização do trabalho quanto ao cumprimento dessa cota legal (discutida no próximo item desta pesquisa). Porém, considerando, ainda, aquele contingente de pessoas com deficiência de praticamente 6,5 milhões, que pertencem ao grupo etário entre 20 e 59 anos e aptas ao mercado de trabalho, como apontado por Garcia (2014), demonstra-se que é importante a aplicabilidade das políticas afirmativas, mediante lei, para as empresas privadas e públicas, assim como as legislações posteriores que complementaram aqueles instrumentos de inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho, mas que ainda se mostram insuficientes, confirmando-se, sem sombra de dúvida, a necessidade de aperfeiçoar as políticas de inclusão das pessoas com deficiência.

Para finalizar esse item, na perspectiva de refinamento dos dados da RAIS, deve-se observar que além de permitirem análises dos números totais, auxiliam no conhecimento das características dos indivíduos que ocupam os postos de trabalho. Dentre as mudanças mais significativas na composição dos empregados segundo o tipo de deficiência, destaca-se a ampliação das pessoas com deficiência visual e mental que passam, respectivamente, de 2,9% e 2,4% em 2007 para 11,6% e 8,0% em 2015, compensada pela redução na participação das pessoas com deficiência auditiva – que passa de 28,2% para 19,7% – e de reabilitados – que passa de 14% para 8,9% – no mesmo período (TAB.16).

Tabela 16 - Evolução da distribuição das pessoas com deficiência/reabilitadas, segundo o tipo de deficiência. Brasil- 2007-2015

Período	TIPO DE DEFICIÊNCIA					Reabilitado (%)
	Física (%)	Auditiva (%)	Visual (%)	Intelectual (Mental) (%)	Múltipla (%)	
2007	50,3	28,2	2,9	2,4	1,7	14,0
2008	55,0	24,5	3,8	3,4	1,1	11,7
2009	54,7	22,7	5,0	4,5	1,1	11,8
2010	54,5	22,5	5,8	5,1	1,3	10,9
2011	53,6	22,6	6,7	5,8	1,3	10,1
2012	51,6	22,5	7,9	6,5	1,4	10,1
2013	50,7	21,8	9,4	7,1	1,5	9,5
2014	50,5	20,6	10,4	7,6	1,8	9,2
2015	49,8	19,7	11,6	8,0	2,0	8,9

Fonte: MTE/RAIS 2007 a 2015. Elaborada pela autora.

A variação, em torno de 50,0%, da participação das pessoas com deficiência física sugere certa preferência das empresas por este tipo de deficiência. No caso da redução da participação das pessoas com deficiência auditiva, pode ser resultado, em parte, da alteração na legislação em 2004, quanto aos critérios para enquadramento de pessoas com deficiência auditiva. Assim, o Decreto nº 3.298/1999 dispunha, no caso da deficiência auditiva, um conceito que enquadrava pessoas com a “perda parcial ou total das suas possibilidades sonoras, variando de graus e níveis” que englobava a surdez leve. Com o advento do Decreto nº 5.296/2004, houve a alteração desse dispositivo, limitando o enquadramento a “perda bilateral” e excluindo a surdez leve.

Além dessas informações, nos três últimos anos (2013 a 2015), ocorreram mínimas alterações quanto à participação do conjunto de todos os vínculos declarados pelos estabelecimentos, por tipos de deficiência e pelos reabilitados. Basta observar, por exemplo, que a presença de pessoas com deficiência física passou de 50,7% em 2013, para 50,5, em 2014 e 49,8%, em 2015. De igual forma, quanto aos demais tipos de deficiência. Infere-se, pois, que o mercado de trabalho das pessoas com deficiência vem mantendo um determinado padrão no que diz respeito a essa participação pelo tipo de incapacidade e/ou limitação.

Diante o exposto, verifica-se que são inúmeras as possibilidades de pesquisas e análises propiciadas pela RAIS. Trata-se de um sistema estatístico que agrega dados também relacionados às pessoas com deficiência, o que contribui para os estudos, avaliações e desenvolvimento de políticas públicas sobre essa matéria.

2.3 Fiscalização do Trabalho

Compete ao Ministério do Trabalho (MTb) a fiscalização do cumprimento da norma pelas empresas com cem ou mais empregados, concernente à contratação das pessoas com deficiência e reabilitados, conforme o artigo 36 e seus parágrafos dispostos no Decreto 3.298/99, com as observações dadas mais recentemente pela Lei nº 13.146/2015⁴¹ e demais preceitos no plano normativo pertinentes à matéria, ou seja, a verificação do cumprimento da “Lei de Cotas”.

Dessa forma, o MTb iniciou a fiscalização quanto à contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas, com base no Decreto nº 3.298/99 (instrumento legal que definiu os tipos de deficiência, conforme previsto nos artigos 3º e 4º, alterado pelo Decreto nº 5.296/2004, apresentados anteriormente). Assim, esse órgão, dentre outras funções, operacionaliza esses dispositivos legais, mas apresenta uma atuação mais ampla nessa seara, conforme exposto num breve histórico já apresentado no capítulo 1 (item 1.3), mas que merece ser aqui recuperado e aprofundado, particularmente no que tange às normatizações definidas nos últimos anos.

Em junho de 1995, na Conferência Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, a representação governamental brasileira reconheceu formalmente a existência de discriminação no emprego e nas relações de trabalho no país. Diante desse fato, o governo brasileiro solicitou a cooperação técnica da OIT, resultando no Programa de Cooperação Técnica⁴² da OIT com o Ministério do Trabalho para implementação da Convenção nº 111⁴³,

⁴¹ Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno (Art. 1º, Parágrafo único)

.....
 Considera-se 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 (Art. 2).

⁴² Para dar início ao programa de cooperação, foi realizada em Brasília, em outubro de 1995, uma reunião técnica tripartite com a presença de especialistas da OIT. Na ocasião, desenhou-se uma estratégia de combate à discriminação de gênero e raça, coordenada pela Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho (AI/MT). A atribuição da tarefa a essa assessoria se deveu, naquele momento, a duas razões principais: as dimensões do problema, que superavam as fronteiras de cada secretaria interna do ministério; e a estreita relação do programa com a OIT. A campanha nacional tomou a forma do Programa Brasil, Gênero e Raça. (A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação / Paola Cappellin (coordenadora). – Brasília: OIT, 2005. 252 p.20).

que dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. A estratégia consistia em despertar a consciência dos atores sociais sobre as práticas discriminatórias no trabalho, a partir da discussão dos termos da Convenção 111, divulgando seus conceitos e princípios gerais (BRASIL, 2005, p. 21).

Portanto, com o propósito de cumprir as normas constitucionais que refletem os compromissos assumidos pelo Brasil na esfera internacional referente ao combate à discriminação, uma vez firmada a cooperação técnica entre a OIT e o Ministério do Trabalho, iniciou-se o “Programa Brasil, Gênero e Raça”:

O Programa é um dos principais instrumentos de articulação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do MTE, bem como de proposição das diretrizes que devem orientar a execução das políticas de combate à discriminação nos estados e municípios brasileiros, por meio das unidades descentralizadas do Ministério (BRASIL, 2006, p. 7)⁴⁴

Instituiu-se, portanto, o “Programa Brasil, Gênero e Raça” para implementação da Convenção nº. 111 da OIT. A princípio, com a realização de debates, seminários, reuniões e demais eventos envolvendo os vários setores da sociedade sobre a questão do preconceito e discriminação, bem como a elaboração e publicação de material informativo e didático sobre o assunto e, em seguida, o desenvolvimento de ações concretas de combate às práticas discriminatórias no mercado de trabalho, mediante a instituição de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão (Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000)⁴⁵ nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT)⁴⁶.

Os “Núcleos” atuavam a partir das principais estratégias de ações, ou seja, (i) articulação e cooperação com todas as áreas da Superintendência Regional do Trabalho (SRT), especialmente, e de forma permanente, com a de fiscalização; (ii) articulação e trabalho conjunto com o Ministério Público do Trabalho (MPT); e, (iii) desenvolvimento de

⁴³ O Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968 promulgou a Convenção nº 111 da OIT Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 22 jan. 2017.

⁴⁴ Disponível em: <<http://docplayer.com.br/320708-Programa-brasil-genero-e-raca-orientacoes-gerais.html>> Acesso em: 21/01/2017.

⁴⁵ Portaria nº 604/2000 MT. Art. 1º Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão (revogada pela Portaria nº 219, de 07 de maio de 2008). < http://acesso.mte.gov.br/data/files/ff8080812be914e6012bef245d884f86/p_20000601_604.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2015.

Portaria nº 219, de 07 de maio de 2008: Cria a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências. <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=207541>>. Acesso em: 20 mai. 2015.

⁴⁶ Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de 2008 dá nova redação ao Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, alterando, dentre outros dispositivos, a nomenclatura das unidades descentralizadas para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (Inciso III, art. 2º).

ampla parceria com órgãos, entidades e pessoas envolvidas com as questões de trabalho e cidadania, em especial com as que se dedicavam à promoção da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação. Assim, a fiscalização da cota legal estava integrada aos trabalhos de combate à discriminação.

Nesse contexto, em 2000, quando teve início o processo de fiscalização da cota legal, conforme preceitos determinados no art. 36 e parágrafos do Decreto nº 3.298/99, essa atividade estava sob a coordenação da Assessoria da OIT. Em janeiro de 2001, foi emitida a Instrução Normativa nº 20 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTb, que tratou dos procedimentos a serem adotados pela fiscalização do trabalho no cumprimento dessa legislação relativa à inserção das pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho. Dentre os dispositivos dessa IN nº 20, convém observar aqueles que contêm particularidades quanto aos procedimentos que podem ser adotados pelo auditor fiscal do trabalho, como descritos nos artigos 13 e 14⁴⁷.

Art. 13 Quando não ocorrer, na ação fiscal, a regularização da empresa quanto ao disposto no art. 10 desta Instrução Normativa, o AFT poderá utilizar-se do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99, e se necessário, solicitar o apoio do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação.

Art. 14 Em caso de instauração de procedimento especial, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78.

Nota-se que, diferentemente das demais ações da fiscalização, no caso da inserção de pessoas com deficiência nas empresas, o MTb estabeleceu outros recursos administrativos para exigir o cumprimento da cota legal, como a instalação de “procedimento especial” e o “apoio do Núcleo de Promoção da Igualdade de oportunidades e combate à Discriminação”, permitindo ainda pactuar “Termo de Compromisso” com as empresas para o devido cumprimento da lei (art.13 e 14 da IN nº 20).

É importante salientar que no período entre 2000 e 2004 a Assessoria Internacional da OIT coordenava esse trabalho e era responsável pela divulgação dos relatórios que consolidavam as ações dos Núcleos. Em 2006, a Secretaria de Inspeção do

⁴⁷ Disponível em <mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>. Acesso em: 20 mai. 2015.

Trabalho (SIT) assumiu a coordenação das atividades da fiscalização em relação ao cumprimento das cotas, como lembra Cavalcanti (2016)⁴⁸.

Como a fiscalização do trabalho é de competência exclusiva dos integrantes da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho e diante da grande demanda de resultados desta Secretaria é que se formulou o entendimento da coordenação da ação de fiscalização das cotas de beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência ser conduzida pela SIT.

Outro destaque diz respeito à omissão no Plano Plurianual (PPA) até 2006 da ação específica de inclusão de pessoas com deficiência. No quadriênio 2004-2007 constava apenas uma ação denominada “Combate à Discriminação no Trabalho”, que englobava todas as formas de discriminação. Somente no PPA 2008-2011 foi dada mais evidência ao caso, com a temática específica “Inserção de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”.

Em relação à forma de aferir a produtividade e de atuação da fiscalização do trabalho, o advento da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008⁴⁹ proporcionou uma fiscalização mais qualitativa do que quantitativa, permitindo-se a realização de diagnósticos de questões relevantes e prioritárias sobre o mundo do trabalho.

Essa nova forma de planejamento da fiscalização, que foi chamada como Nova Metodologia da Fiscalização, agrupou as áreas de atuação da fiscalização levando em consideração as ações contidas no PPA, chamados projetos. Foram criados **os projetos obrigatórios, que todas as regionais deveriam ter**, sem tirar a liberdade de cada regional em criar outros projetos que atendessem as peculiaridades de cada estado. **Entre os projetos obrigatórios está o Projeto - Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** (Cavalcanti, 2016) (grifos nossos).

Em 2012, atendendo às inúmeras particularidades surgidas no decorrer da fiscalização do trabalho quanto à imposição do cumprimento da cota legal, o Ministério do Trabalho publicou a IN nº 98 e revogou a IN nº 20/01. A nova Instrução Normativa, acerca dos procedimentos da fiscalização quanto às normas destinadas à inserção no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados, uniformizou a atuação dos auditores fiscais e apresentou um conteúdo mais completo e detalhado, além de

⁴⁸MTb/DFIT/SIT/NOTA TÉCNICA Nº 211/2016. Análise e contribuições à avaliação da efetividade da sistemática de fiscalização das cotas de pessoas com deficiência empregadas nas empresas de diferentes tamanhos, realizados pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti. Chefe da Divisão de Fiscalização para Inserção de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho. Auditora-Fiscal do Trabalho e representante do MTb no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência (CONADE).

⁴⁹ Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho (...) e dá outras providências (Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008).

introduzir e, por vezes, manter algumas especificidades inerentes ao processo de fiscalização, como por exemplo: a regulamentação do procedimento especial para a fiscalização⁵⁰; a possibilidade de pactuar “Termo de Compromisso”⁵¹ com as empresas para o cumprimento da cota legal prevista; incentivo à participação dos auditores no acompanhamento da contratação e adaptação dessa mão de obra ao ambiente de trabalho; atualização da caracterização da deficiência para fins da cota legal; a centralização das fiscalizações entre as Superintendências Regionais do Trabalho (SRT); promoção do combate às práticas discriminatórias; acompanhamento das demissões das pessoas com deficiência, tendo em vista a obrigatoriedade de uma nova contratação, concomitante com a demissão do beneficiário reabilitado ou de trabalhador com deficiência e, a regulamentação das ações fiscais nos “Concursos Públicos” para contratação de empregados públicos sob o regime da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT).

Dentre essas normas, ressalta-se, por sua peculiaridade em relação aos aspectos metodológicos, a que se refere ao posicionamento da ação fiscal quanto ao cumprimento da reserva legal, disposta no art. 3º da IN nº 98: “competirá à SRTE em cuja circunscrição territorial estiver instalada a matriz da empresa, na modalidade direta ou indireta, abrangendo todos os estabelecimentos, inclusive aqueles situados em outras Unidades da Federação-UF”. Ou seja, esta norma evidencia que a matriz da empresa (responsável perante à fiscalização do trabalho para o devido cumprimento da cota legal) abrange todos os estabelecimentos, ainda que em outras localidades.

Ademais, essa IN discorreu sobre o processo de auto de infração⁵² em seu art. 14, pormenorizando os procedimentos pelo desrespeito às normas protetivas do trabalho das pessoas com deficiência e reabilitadas relacionadas (a) a hipótese de não preenchimento

⁵⁰ Constatados motivos relevantes que impossibilitam ou dificultam o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, poderá ser instaurado o procedimento especial para ação fiscal, por empresa ou setor econômico, previsto no art. 627-A da CLT e nos arts. 27 a 29 do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, observadas as disposições desta Instrução Normativa e da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001. (Art. 16, IN nº 98/SIT/MT).

⁵¹ Considera-se procedimento especial para a ação fiscal aquele que objetiva a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação. (Art. 27. Decreto nº 4.552/2002).

O procedimento especial para a ação fiscal poderá resultar na lavratura de termo de compromisso, no qual serão estipuladas as obrigações assumidas pelas empresas ou setores econômicos compromissados e os prazos para seu cumprimento (Art. 17. IN nº 98/SIT/MT).

O termo de compromisso deve estabelecer metas e cronogramas para o cumprimento da reserva legal de forma gradativa, devendo a empresa, a cada etapa estipulada, apresentar variação positiva do percentual de preenchimento e, ao final do prazo, comprovar o cumprimento integral da reserva legal estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, e dos demais compromissos assumidos.

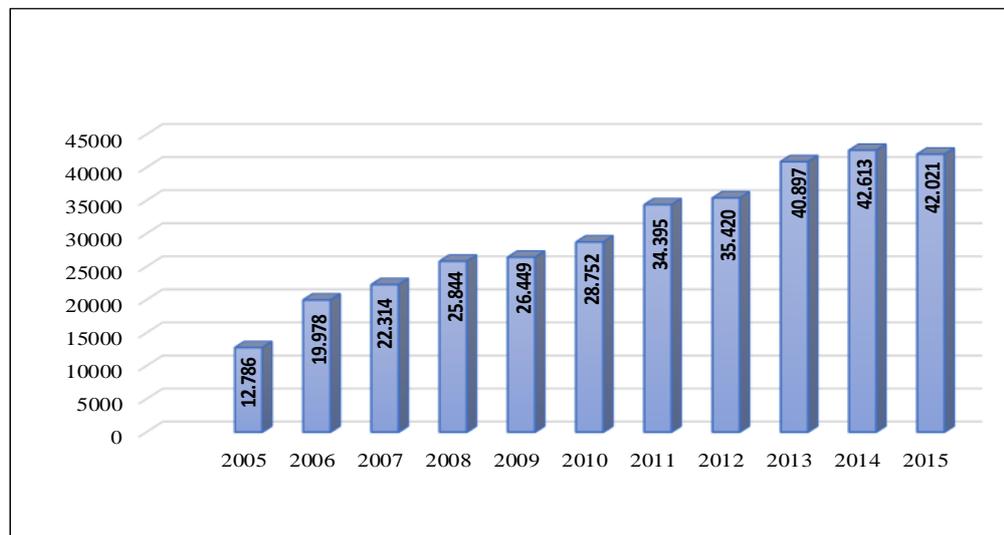
⁵² Em sua origem, a norma para imposição da multa variável pelo descumprimento da cota legal está prevista no art. 133 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Em outubro de 2003 foi editada a Portaria nº 1.199 MTE, que aprovou as normas para a imposição da multa administrativa.

integral da reserva legal; (b) a hipótese de dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a antecedente contratação de substituto em condição semelhante, por término de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou por dispensa imotivada, relativamente a contrato por prazo indeterminado e (c) a hipótese de caracterização de prática discriminatória.

Diante desse histórico sobre a atuação do MTb, no que diz respeito à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apresenta-se, a seguir, dados gerais selecionados e algumas reflexões sobre o tema.

Quanto ao resultado referente à ação direta da fiscalização do trabalho, nota-se que houve um constante aumento do número de contratos formais com pessoas na condição de deficientes/reabilitados entre 2005 a 2014, com leve arrefecimento em 2015. Dessa forma, houve a ampliação dos registros de trabalhadores com deficiência, sob ação fiscal, cujo número quase duplicou, passando de 22 mil em 2007 para 42 mil em 2015, em virtude de ação direta da auditoria trabalhista (GRÁF. 5).

GRÁFICO 5 - Evolução do número de trabalhadores registrados sob ação fiscal (pessoas com deficiência/reabilitados). Brasil - 2005-2015



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT/MTE. (Quadro comparativo da fiscalização do trabalho - 2005 a 2015).

O aumento progressivo dos vínculos formais das pessoas com deficiência pode ter ocorrido, em parte, da atuação da fiscalização do trabalho, pois, como já comentado, foi alterada em dezembro de 2008 a forma de aferir a produtividade, bem como a atuação da fiscalização do trabalho, tornando o Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho como obrigatório em todas as Regionais.

De forma inversa, observou-se no período analisado que o número total de trabalhadores (pessoas com e sem deficiência) registrados sob ação fiscal apresentou queda, passando de 746,2 mil em 2007 para 244,9 mil trabalhadores em 2015 (TAB. 17).

Tabela 17 - Número de trabalhadores (geral e pessoas com deficiência e reabilitados) registrados sob ação fiscal. Brasil - 2007-2015

Ano	Empresas	Trabalhadores registrados sob ação fiscal		
		Geral (1)	Pessoas com deficiência/reabilitados	
			(N)	%
2007	357.788	746.245	22.314	2,9
2008	299.015	668.857	25.844	3,9
2009	282.377	588.680	26.449	4,5
2010	255.503	515.376	28.752	5,6
2011	269.253	480.423	34.395	7,2
2012	269.025	419.183	35.420	8,4
2013	275.139	375.459	40.897	10,9
2014	265.050	290.245	42.613	14,7
2015	249.649	244.976	42.021	17,2

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT/SIT/MTb. Adaptada.

(1) Inclui os números de trabalhadores da área urbana, rural, pessoas com deficiência e aprendizes.

Para melhor compreender o resultado da fiscalização do trabalho, demonstra-se a partir da RAIS 2014 (TAB.18), por unidade da federação, os seguintes dados pertinentes trabalhadores com deficiência/beneficiário reabilitado:

- i. vínculos de emprego em 31/12/2014;
- ii. admissões (no período) declaradas pelas empresas;
- iii. trabalhadores inseridos por ação direta da fiscalização;
- iv. percentual correspondente entre os admitidos e os inseridos pela fiscalização.

Dessa forma, constatou-se que a inspeção do trabalho é responsável diretamente por quase 33% de todas as admissões ocorridas no mercado de trabalho durante aquele ano.

Identifica-se ainda, quanto à relação entre inseridos e admitidos em 2014, que mais da metade dos estados apontaram percentuais entre 30,5 a 55,2%. Dentre essas unidades da federação, a participação da auditoria fiscal superou 50% do total das admissões de pessoas

com deficiência e beneficiários reabilitados nos estados do Amazonas, Acre, Rio Grande do Sul e Alagoas.

Tabela 18 - Estoque de trabalhadores e admissão de pessoas com deficiência/reabilitados x inserção sob ação direta da fiscalização. Brasil – 2014

UF	Estoque (vínculo ativo 31/12)	Total admitidos	Inseridos Ação Fiscal	Percentual (inseridos/admitidos) %
Acre	590	248	132	53,2
Alagoas	3.275	1.043	545	52,3
Amapá	667	284	36	12,7
Amazonas	5.532	2.403	1.327	55,2
Bahia	14.368	5.141	1.629	31,7
Ceará	15.128	5.330	1.885	35,4
Distrito Federal	10.821	4.043	1.590	39,3
Espirito Santo	7.783	2.746	754	27,5
Goiás	10.994	3.936	862	21,9
Maranhão	4.253	1.629	602	37,0
Mato Grosso	3.848	1.697	435	25,6
Mato Grosso do Sul	3.102	1.048	128	12,2
Minas Gerais	40.968	13.703	5.284	38,6
Pará	5.827	2.073	312	15,1
Paraíba	4.526	1.458	444	30,5
Paraná	25.396	9.198	1.590	17,3
Pernambuco	12.938	4.194	1.394	33,2
Piauí	2.711	756	216	28,6
Rio de Janeiro	31.241	10.720	2.998	28,0
Rio Grande do Norte	4.563	1.458	458	31,4
Rio Grande do sul	29.667	9.931	5.264	53,0
Rondônia	2.201	1.085	151	13,9
Roraima	385	154	32	20,8
Santa Catarina	19.926	6.183	957	15,5
São Paulo	116.952	38.804	13.328	34,3
Sergipe	2.577	686	191	27,8
Tocantins	1.083	371	69	18,6
Total	381.322	130.322	42.613	32,7

Fonte: RAIS 2014/ Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT/MTb

Apesar de números expressivos, pode-se identificar, em pesquisa mais criteriosa, um conjunto de elementos que contribuem para o maior ou menor número de pessoas inseridas mediante a auditoria fiscal, como, por exemplo, o número de auditores ativos em cada Superintendência Regional e a vigência do Programa de Inserção de Pessoas com Deficiência nas Regionais.

Em relação ao percentual de vínculos firmados sem a atuação direta da fiscalização do trabalho, Cavalcanti (2016) afirma:

Infelizmente essa contratação não se dá de forma espontânea, ou ela acontece pela ação direta da fiscalização do trabalho ou pela ação indireta, quando uma empresa passa a contratar por sentir que será a próxima a ser fiscalizada. E, na maioria das vezes, as empresas precisam ser autuadas para começar a contratar esses trabalhadores.

Destaca-se, contudo, que de acordo com os dados demonstrados, conforme mencionado, 1/3 das pessoas admitidas se refere à ação direta da inspeção trabalhista e suas ações coercitivas, ou seja, de cada 3 empregados contratados, uma decorre dessa ação fiscal. Esse quadro exigiria uma reflexão sobre a origem das demais admissões, que podem advir da percepção de risco por parte dos empresários sujeitos à obrigação do cumprimento da cota, de acordo com Cavalcanti (2016), cuja percepção tem grande importância por estar lidando com esse tema na prática cotidiana, assim como a autora desse estudo que, em grande medida, compartilha dessa visão. De qualquer forma, trata-se de um assunto que requer estudos e pesquisas, possivelmente de caráter qualitativo, para uma avaliação mais profunda quanto às intenções de contratação, que podem ocorrer, em certa medida, em virtude das ações do Programa de Inserção de Pessoas com Deficiência, bem como por razões conjunturais do mercado de trabalho. No entanto, constata-se a relevante atuação da fiscalização do trabalho nessa política de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

CAPÍTULO 3

A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O presente capítulo busca apresentar os principais aspectos e características do mercado de trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados a partir dos resultados da fiscalização do trabalho realizada pela Gerência Regional do Trabalho em Campinas (GRT/Campinas/SP), uma das unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho.

Em primeiro lugar, considerando a natureza da Gerência Regional do Trabalho em Campinas, órgão público e unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, faz-se necessário expor algumas informações preliminares sobre a sua origem, estrutura funcional e organizacional.

O Ministério do Trabalho (MTb), órgão da administração pública federal direta, possui várias competências dentre as quais têm destaque para esta pesquisa e este tópico aquelas relativas à “política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador” e à “fiscalização do trabalho”. A execução, supervisão e o monitoramento de ações relacionadas às políticas públicas afetas ao MTb, na sua área de jurisdição, competem às unidades descentralizadas, ou seja, às Superintendências Regionais do Trabalho (SRT) (Decreto nº 8.894, art. 23) instaladas em cada estado da federação e no Distrito Federal. Por sua vez, nessa estrutura organizacional, as Superintendências agregam em suas áreas de abrangência geográfica as Gerências Regionais do Trabalho (GRT) e suas respectivas Agências do Trabalho.

Nesse contexto, as GRTs são responsáveis, na sua área de atuação, pela coordenação, supervisão, acompanhamento e avaliação da execução das atividades relacionadas à inspeção do trabalho, relações do trabalho, identificação e registro profissional, seguro-desemprego, abono salarial e prestação de informações sobre políticas e programas do Ministério⁵³.

Em novembro de 2003, observando as diretrizes do Ministério do Trabalho e conforme a Portaria nº 604/MTE/2001, a Gerência do Trabalho em Campinas, que abrange 34 municípios da Região, implementou o “Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e

⁵³ Art. 25 da Portaria Nº 153, de 12 de fevereiro de 2009 (Aprova os Regimentos Internos das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego)

de Combate à Discriminação” com a participação das entidades que, de alguma forma, envolviam, em suas ações, o atendimento às pessoas com deficiência.

Na ocasião, integravam este Núcleo membros do Conselho da Pessoa com Deficiência em Campinas e representantes das organizações governamentais, especialmente, o Centro de Referência em Reabilitação "Jorge Rafful Kanawaty", o Centro de Apoio ao Trabalhador, o Setor de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional de Previdência Social e o Ministério Público do Trabalho. Essa articulação entre a GRT/Campinas e as demais entidades tinha como principal objetivo formar um Núcleo coeso e de fato envolvido com o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir dessa composição, foram realizadas palestras informativas sobre a promoção da igualdade e de combate à discriminação, fundamentadas nos princípios da Convenção nº 111 da OIT. Nesse contexto, iniciou-se em 2004, conforme ditames da “Lei de Cotas”, o processo de fiscalização indireta das empresas com cem ou mais empregados na área de abrangência geográfica da GRT/Campinas.

Apresentado este preâmbulo, a discussão neste capítulo contempla três seções. A primeira apresenta os dados relativos à RAIS 2015 (atualizados pelo CAGED de outubro de 2016) sobre o quantitativo de empresas, estabelecimentos (filiais) e empregados em Campinas extraído do Sistema de Índícios de Débitos do FGTS (IDEB). Este instrumento propicia o acompanhamento da “Lei de Cotas” pela inspeção do trabalho e possibilita identificar as tendências do mercado de trabalho em Campinas em relação ao sistema de cotas para as pessoas com deficiência/reabilitados.

Na segunda seção, discute-se a consolidação dos dados da RAIS no período entre 2011 e 2014, todavia, com uma especificidade proposital, pois demonstra o mercado de trabalho visto a partir dos estabelecimentos localizados em Campinas. Apresenta-se, dessa forma, os vínculos de emprego com a identificação de quantitativo, características e demais informações das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados que trabalham em Campinas.

Na última, são analisados os dados das grandes empresas, ou seja, com mais de mil empregados, situadas em Campinas e Região. A investigação parte do trabalho “Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região”⁵⁴, em 2011, realizado a partir do resultado da

⁵⁴ BENEVIDES, G. M. M. C. **Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; Instituto de Economia, 2011.

fiscalização do trabalho em 48 empresas com mais de mil empregados (dados coletados no formulário eletrônico ANEXO I da Lei 8213/91). Esse estudo tratou do processo de inclusão com abordagem nas características sociodemográficas, considerando as variáveis: idade, gênero, raça/cor, tipo de deficiência, assim como o perfil educacional e os atributos trabalhistas de 3.669 pessoas com deficiência e reabilitados contratados. A partir desse panorama, realiza-se idêntico processo de análise em relação aos resultados da fiscalização em 2014, no mesmo grupo de empresas.

Essas diferentes análises permitem observar formas distintas de utilização de fontes que, na verdade, podem ser complementares. Mas sem perder de vista o significado ou a interpretação atribuída aos quesitos disponíveis nas diversas fontes.

Em síntese, no intuito de compreender os diversos dados gerados sobre as pessoas com deficiência e beneficiários habilitados, os resultados da fiscalização do trabalho em Campinas são analisados em conjunto com outras fontes oficiais. Ressalta-se que, exceto o conjunto de dados do Censo Demográfico do IBGE, os demais bancos de dados provêm do Ministério do Trabalho. Dessa forma, além dos registros formais mais adotados para o caso, a RAIS e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), utiliza-se também: o Cadastro Geral de Informações Sociais (CNIS), o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) e o Sistema de Índícios de Débito do FGTS (IDEB). A partir dessa articulação entre os sistemas formais e os registros administrativos, busca-se obter as características da população e os fenômenos decorrentes, estabelecendo, assim, relações entre variáveis para melhor compreensão do acesso ao trabalho das pessoas com deficiência em Campinas e Região.

3.1 Análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015.

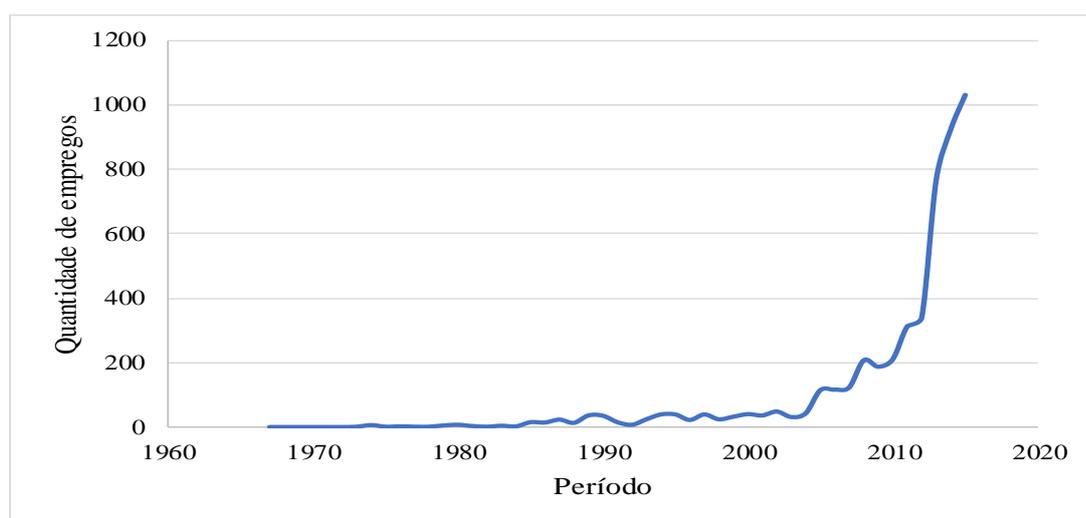
Os dados extraídos do Sistema de Índícios de Débitos do FGTS (IDEB) – que tem como origem a RAIS atualizada pelo CAGED – geram informações sobre: (i) as empresas com cem ou mais empregados (quantidade, atividade econômica, quantidade total de empregados, cota prevista, conforme “Lei de Cotas”, quantidade de contratos efetivados com pessoas com deficiência e reabilitados, quantidade de estabelecimentos (filiais) por empresa, quantidade de aprendizes, quantidade de aprendizes na condição de pessoa com deficiência); (ii) empregados - pessoas com deficiência/reabilitados (identificação do empregado pelo número do PIS, sexo, data de nascimento, tipo de deficiência/reabilitado, data de admissão,

valor do salário contratual, jornada de trabalho, tipo de vínculo, data de desligamento, estabelecimento de lotação do empregado).

A partir desses dados, há várias possibilidades de gerar informações sobre esse grupo de empresas, estabelecimentos e empregados. No entanto, para o objetivo desta pesquisa, apresenta-se um conjunto das principais características do mercado de trabalho a partir da atuação da GRT/Campinas, bem como as discussões pertinentes.

A primeira informação relevante surge com o levantamento das admissões de pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados localizadas em Campinas, compondo uma série histórica desde 1967, demonstrando o crescimento do emprego com mais evidência depois de 2000 (GRÁF. 6).

GRÁFICO 6 - Evolução do emprego das pessoas com deficiência e reabilitados (área de abrangência da GRT/Campinas). 1967-2015



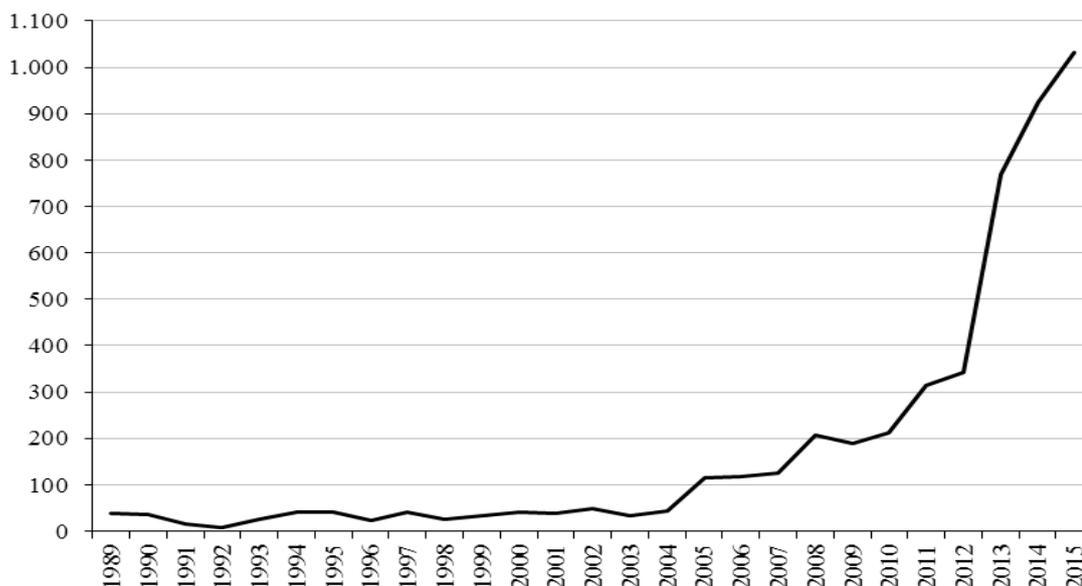
Fonte: MTb/IDEB – Sistema Índices de Débito do FGTS (IDEB). Elaboração própria.

Por exemplo, entre 1967 e 1988, foram 118 contratações (admitidos e informados à RAIS). Entre 1989, quando se promulga a “Lei de Cotas”, até 1999, quando se publica o Decreto nº 3.298 estabelecendo a responsabilidade do MTb em fiscalizar as empresas com mais de cem empregados, constata-se um ligeiro aumento dos postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência. Porém, é somente nos anos 2000 que os vínculos de emprego formal de pessoas com deficiência apresentam um ritmo de crescimento mais acelerado, especialmente a partir de 2004. Neste ano o número de pessoas com deficiência empregadas era de 44, em 2008 passou para 208, chegando em 2012 com 341 pessoas com deficiência empregadas. Em 2013 ocorre um salto, para 768 pessoas ampliando-se esse número para 1031

pessoas com deficiência empregadas em 2015, mais de três vezes mais do que verificado em 2012.

Desde 2000, os indicadores do mercado de trabalho, de maneira geral, mostraram-se positivos, com crescimento do emprego e queda da taxa de desemprego, tendência que somente se reverte a partir de 2015. Chama a atenção, contudo, que as contratações de pessoas com deficiência apresentam uma mudança na tendência após 2004, que coincide com a implementação do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho na GRT/Campinas, no final de 2003, inserindo dentre suas ações a fiscalização do trabalho referentes à “Lei de Cotas”. Observa-se no GRAF. 7, onde se restringiu a análise apenas para o período posterior aos anos 1989, que no período anterior a 2004, apesar da existência da Lei de Cotas e da promulgação do Decreto nº 3.298/99, não houve qualquer indicação de alteração positiva quanto à inserção de pessoas com deficiência nas empresas e seus estabelecimentos. Esse comportamento sugere que o aumento no número de contratações de pessoas com deficiência parece estar relacionado ao trabalho mais efetivo em torno desta temática a partir da criação do “Núcleo”.

GRÁFICO 7 - Evolução do número de pessoas com deficiência e reabilitados empregadas (área de abrangência da GRT/Campinas). 1989-2015.



Fonte: MTb/IDEB – Sistema Índices de Débito do FGTS (IDEB). Elaboração própria

A consolidação dos dados gerados pelo IDEB propicia à auditoria trabalhista o acompanhamento das empresas com cem ou mais empregados a partir da última RAIS, no caso a de 2015, com as atualizações fornecidas pelo CAGED (como demonstrado para o Brasil). Essas bases complementares (RAIS e CAGED) proporcionam informações atualizadas e que permitem avaliar mensalmente a situação do mercado de trabalho das pessoas com deficiência e reabilitadas pela Previdência Social. Assim sendo, com as informações da última RAIS disponível e do CAGED (outubro/2016) para as empresas da área de abrangência da GRT/Campinas, verifica-se o número de contratações potenciais e o número de contratações efetivas de pessoas com deficiência (TAB. 19).

Tabela 19 - Previsão de contratações nas empresas do município de Campinas (“Lei de Cotas”) x número efetivo de vínculos celetistas. Campinas - 2016

Total de empresas (1) (a)	Total estabelecimentos (filiais) (2)	Previsão de contratação segundo "Lei de Cotas" (3) (b)	Pessoas com deficiência/reabilitados contratadas (c)	% Cotas preenchidas (4) (d) = (c)÷(b)
304	3.155	6.336	3.260	51,5

Fonte: MTb/IDEB – Sistema Índices de Débito do FGTS (IDEB). RAIS 2015 atualizada pelo CAGED 10/2016.

Notas:

- (1) Empresa com cem ou mais empregados sediadas em Campinas/SP.
- (2) Estabelecimentos (filiais) localizado no Brasil.
- (3) De acordo com art. 36 do Decreto Nº 3298/99 alterado pelo Decreto 5.296/04.
- (4) Porcentagem do total de pessoas contratadas em relação ao total previsto pela "Lei de Cotas".

Nesses parâmetros, em âmbito nacional (TAB. 15) a participação das pessoas contratadas em relação ao total previsto representava cerca de 49%. Conforme dados expostos na TAB 19, há 304 empresas sediadas em Campinas, que, por sua vez, agregam 3.155 estabelecimentos situados nas diversas localidades do país. Considerando a ação do Projeto de Inclusão de Pessoas com deficiência da GRT/Campinas, constatou-se que das 6,3 mil vagas disponíveis (potencial de contratação) de acordo com o cálculo da “Lei de Cotas”, 51,5% estão ocupadas, cerca de 3,1 mil.

Pode-se averiguar, de forma mais detalhada, a informação sobre o “potencial de vagas”, i.e., o quantitativo de empregos que a Lei de Cotas poderia garantir para as pessoas com deficiência se fosse cumprida na íntegra, por “tamanho da empresa” em termos de

números de empregados (não coincide com o tamanho do estabelecimento) e a relação com o número de vínculos empregatícios efetivados (referentes às pessoas com deficiência ou reabilitados) no mercado de trabalho (TAB. 20).

Tabela 20 - Previsão de contratações “(Lei de Cotas)” x número efetivo de vínculos celetistas, por tamanho da empresa. Campinas - 2016

Tamanho da empresa (em número de empregados)	Total de empresas (1) (N)	Total de estabelecimentos (filiais) (N)	Total de empregados (N)	Previsão do total de contratações pela "LEI DE COTAS"(2)	Número total de pessoas com deficiência /reabilitados contratados	Participação (3) %
De 100 a 200	149	520	20.682	474	197	41,6
de 201 a 500	89	538	26.519	831	403	48,5
de 501 a 1000	33	260	23.106	888	498	56,1
mais de 1000	33	1.837	83.501	4.143	2.162	52,2
Total	304	3.155	153.808	6.336	3.260	51,5

Fonte: MTb/IDEB – Sistema Índícios de Débito (IDEB) do FGTS
Período: RAIS 2015 atualizada pelo CAGED 10/2016

Notas:

- (1) Empresas com cem ou mais empregados.
- (2) De acordo com art. 36 do Decreto Nº 3298/99 alterado pelo Decreto 5.296/04.
- (3) Porcentagem do número de pessoas contratadas em relação ao previsto pela "Lei de Cotas".

Nota-se que as empresas de 100 a 200 empregados apresentam uma participação mais reduzida de pessoas com deficiência contratados (41,6%). Observa-se, também, que o maior percentual de contratação (56,1%) tem sido efetuado pelas empresas na faixa de 501 a 1000 empregados. No entanto, a maior prevalência dos vínculos empregatícios (2.162) encontra-se nas grandes empresas, com mais de 1000 empregados, representando 66,3% dos 3.260 postos de trabalho efetivados. Esta tem sido a tendência já observada em estudos anteriores. Na pesquisa realizada em 2011 (ver seção 3.3, abaixo) que teve como fonte os dados do município de Campinas e Região, observou-se, da mesma forma, o quantitativo mais expressivo de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e reabilitados nas empresas com mil ou mais empregados.

3.2. Análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2011 e 2014.

As bases de dados da RAIS dos anos 2011 e 2014, que subsidiam esta seção, têm como referência os estabelecimentos sediados em Campinas, propiciando um panorama sobre

o mercado formal das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados pela Previdência Social que exercem suas atividades neste município. As variáveis utilizadas correspondem às apresentadas na seção 3.1, mas não há ênfase no conjunto de dados relacionados à quantidade de empresas que devem cumprir a cota legal.

A respeito do universo dos estabelecimentos que compõem as bases, como enfatiza Jaime e Carmo (2005, p.44) necessita-se excluir aqueles de natureza pública, na qual o processo de inclusão das pessoas com deficiência depende de concurso público, não sendo objeto desta investigação. Foram também excluídas das bases, os dados declarados que se reportavam aos vínculos relacionados aos contratos de aprendizagem, uma vez que não geram efeitos para a “Lei de Cotas”.

Diante dessas considerações, apresentam-se, a seguir, os dados relativos ao período de 2011 e de 2014, o que permite uma comparação intertemporal. Nesse sentido, infere-se um conjunto de informações que identificam as tendências do mercado de trabalho no setor privado das pessoas com deficiência no município de Campinas.

Os dados (TAB. 21) reforçam o comportamento observado do mercado de trabalho das pessoas com deficiência no período entre 2011 e 2014, similar ao comportamento desse mercado no Brasil e aos resultados das estatísticas oriundas do IDEB sobre a atuação da GRT/Campinas (item 3.1), confirmando-se a tendência positiva, quantitativamente, de inserção das pessoas com deficiência e reabilitados no emprego formal.

Verificou-se, em 2011, um total de 4.510 vínculos empregatícios relativos às pessoas com deficiência e reabilitados. Em 2014, esse número elevou-se para 5.009 vínculos, significando a ampliação de, aproximadamente, 11%.

A distribuição dos tipos de deficiência manteve-se praticamente a mesma estrutura no período, com queda nos índices de participação das pessoas com deficiências física e auditiva e aumento da participação das pessoas com deficiências intelectual e visual, ainda que em todos os casos tenha ocorrido aumento do número de vínculos, diferenciando-se, portanto, no percentual de crescimento.

Tabela 21 - Quantidade de vínculos ativos formais (CLT) referentes às pessoas com deficiência e reabilitados. Campinas - 2011/2014

Tipo	RAIS 2011		RAIS 2014	
	Abs	%	Abs	%
Física	2.350	52,1	2.390	47,7
Auditiva	956	21,2	981	19,6
Intelectua/mental	435	9,6	641	12,8
Visual		6,1	462	9,2
Múltipla	56	1,2	66	1,3
Reabilitado	439	9,7	469	9,4
Total Geral	4.510	100,0	5.009	100,0

Fonte: RAIS 2011 e 2014. CGET/DES/SPPE/MTb. Elaboração própria

Considerando a variável gênero (TAB. 22), do total dos vínculos em 2011, a participação masculina representou 63,7%. Porém, nos dados da RAIS em 2014, verificou-se uma retração da participação masculina, reduzindo-se para 60,3%. Essa redução da participação masculina ou, por outro ângulo, a ampliação da participação da mulher com deficiência no emprego formal ocorreu em todos os tipos de deficiência, inclusive entre os reabilitados, excetuando-se o caso de deficiência mental, onde a participação dos vínculos de homens ampliou-se ligeiramente (66,7% para 68,3%).

Tabela 22 - Número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e reabilitados, por tipo de deficiência e gênero. Campinas – 2011/2014

Tipo	RAIS 2011				RAIS 2014			
	Feminino	Masculino	Total	Participação Masc/total %	Feminino	Masculino	Total	Participação Masc/total %
Física	808	1.542	2.350	65,6	900	1.490	2.390	62,3
Auditiva	406	550	956	57,5	462	519	981	52,9
Intelectual/Mental	145	290	435	66,7	203	438	641	68,3
Visual	89	185	274	67,5	189	273	462	59,1
Múltipla	26	30	56	53,6	32	34	66	51,5
Reabilitado	164	275	439	62,6	205	264	469	56,3
Total Geral	1.638	2.872	4.510	63,7	1.991	3.018	5.009	60,3

Fonte: RAIS 2011 e 2014. CGET/DES/SPPE/MTb. Elaboração própria

As informações referentes à variável raça/cor (TAB.23), para o contingente de pessoas com deficiência em Campinas, apontam o predomínio dos vínculos classificados como brancos em 2011, com uma taxa de participação extremamente elevada (72,9%),

superior à nacional (58,2%). Em 2014, constatou-se uma pequena redução da participação dos brancos, atingindo um percentual de 69,9%, proporção esta que também difere daquela observada em âmbito nacional (53,7%).

Essa redução da participação de brancos teve como contrapartida a ampliação dos vínculos identificados como pardos, com um aumento de 17,8% para 19,4%, entre 2011 e 2014. Constando-se, nesse caso, outra diferença entre a RAIS nacional desse período, que mostrou uma maior participação, cerca de 32,8%, desse tipo de vínculo em relação ao total. No que diz respeito aos vínculos classificados como amarelos e indígenas, assim como nacionalmente, não houve expressividade no conjunto das informações.

Tabela 23 - Número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência, segundo a raça/cor. Município de Campinas - 2011/2014

Raça/cor	RAIS 2011		RAIS 2014	
	Abs	%	Abs	%
Branca	3.288	72,9	3.499	69,9
Parda	803	17,8	974	19,4
Preta/negra	280	6,2	353	7,0
Amarela	20	0,4	27	0,5
Indígena	9	0,2	21	0,4
Não informada	110	2,4	135	2,7
Total Geral	4.510	100,0	5.009	100,0

Fonte: RAIS 2011 e 2014. CGET/DES/SPPE/MTb.
Elaboração própria

Fez-se, em seguida, o levantamento nas bases das RAIS 2011 e 2014 dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiência que estavam empregadas em estabelecimentos localizados no município de Campinas em 2011 e que permaneceram com o vínculo ativo em 2014. Nesse balanço, verificou-se que continuaram ativos 1.240 vínculos em 2014 do total de 4.510 que constavam em 2011, ou seja, 27,5% dos vínculos referentes às pessoas com deficiência que estavam em 2011 permaneceram no mercado de trabalho em 2014.

Diante desse fato, considerando o mercado de trabalho das pessoas com deficiência no município de Campinas, em 2014, do total de 5.009 vínculos, pode-se inferir que 2.387 (47,7%) são remanescentes de 2011, i.e., foram informados na RAIS de 2011 e também na RAIS 2014 pelos mesmos estabelecimentos. Os demais 2.622 vínculos - que completam os 5.009 vínculos de 2014 - referem-se às contratações que foram efetivadas pelos estabelecimentos pesquisados a partir de 2012.

A leitura desse novo cenário, dos vínculos empregatícios ativos que permaneceram, revela que prevaleceu o tipo de deficiência física, com quase 50% do total (TAB.24). Destaca-se, da mesma forma que visto anteriormente como característica comum do mercado de trabalho no Brasil, a dominante presença masculina, participando com 64,3% do total dos vínculos.

Tabela 24 - Total de vínculos empregatícios ativos em 2011 que permaneceram em 2014, segundo o tipo de deficiência e gênero. Campinas - 2011/2014

Tipo	Vínculos empregatícios			
	Feminino	Masculino	Total	Participação (%)
Física	796	398	1.194	50,0
Auditiva	260	187	447	18,7
Intelectual/Motora	206	91	297	12,4
Visual	77	52	129	5,4
Múltipla	15	15	30	1,3
Reabilitado	182	108	290	12,1
Total Geral	550	851	2.387	100,0

Fonte: RAIS 2011 e 2014. CGET/DES/SPPE/MTb. Elaboração própria

De acordo com os dados sobre raça/cor (TAB. 25), confirmou-se a presença dominante de vínculos declarados como indivíduos brancos, cerca de 72,6%. Em relação aos trabalhadores pretos/negros e pardos, os dados apontam baixa representatividade, cerca de 24,5%. Contatou-se, nesse quadro, a liderança dos brancos nos postos de trabalhos que estavam em 2011 e permaneceram em 2014.

Tabela 25 - Total de vínculos empregatícios ativos em 2011 que permaneceram em 2014, segundo a raça/cor. Campinas - 2011/2014

Raça/cor	Vínculos empregatícios (N)	Participação (%)
Branca	1.732	72,6
Parda	428	17,9
Preta/Negra	158	6,6
Amarela	9	0,4
Indígena	6	0,3
Não informado	54	2,3
Total Geral	2.387	100,0

Fonte: RAIS 2011 e 2014. CGET/DES/SPPE/MTb. Elaboração própria

Os dados da RAIS que conformam os rendimentos médios dos vínculos empregatícios, por gênero, segundo os tipos de deficiência, mostram para os mesmos vínculos, em 2011, rendimentos médios de R\$ 1.308,91 e, em 2014, de R\$ 2.112,31. Valor manifestadamente menor que a média dos rendimentos apontados pela RAIS nacional das pessoas com deficiência (R\$2.304,26) e, também, menor, apesar da aproximação, que a média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$2.449,11) em 2014 (TAB. 26).

Tabela 26 - Total de Vínculos empregatícios ativos, segundo o tipo de deficiência e gênero. Campinas - 2011/2014

Tipo	RAIS 2011			RAIS 2014		
	Masculino	Feminino	Total Geral	Masculino	Feminino	Total Geral
Física	1.712,15	1.242,41	1.242,41	2.347,85	1.758,66	2.145,26
Auditiva	2.205,14	1.436,43	1.436,43	2.715,27	1.909,76	2.380,60
Intelectual	833,94	912,94	912,94	1.128,15	945,04	1.071,17
Visual	1.716,26	1.053,59	1.053,59	2.219,60	1.655,02	1.977,07
Múltipla	1.780,30	1.163,21	1.163,21	1.900,30	1.567,02	1.733,66
Reabilitado	2.387,42	1.809,97	1.809,97	2.973,14	2.251,49	2.691,21
Total Geral	1.758,70	1.308,91	1.308,91	2.316,43	1.761,62	2.112,31

Fonte: RAIS 2011 e 2014. CGET/DES/SPPE/MTb. Elaboração própria

Ressalta-se que, de acordo com as análises referidas anteriormente, os homens percebem, em média, rendimentos superiores ao das mulheres, independentemente do tipo de deficiência apresentadas no período em estudo. A única exceção fica por conta do rendimento das pessoas com deficiência mental que, em 2011, as mulheres apresentaram um rendimento médio pouco superior ao rendimento médio dos homens com esse mesmo tipo de deficiência.

3.3 Análise da Fiscalização das empresas com mais de 1000 empregados, 2011 e 2014

Esta seção discorre sobre o conjunto das empresas com mais de mil empregados com sede em Campinas e Região⁵⁵, que foram objeto de fiscalização do trabalho quanto à contratação de pessoas com deficiência e reabilitados, conforme previsto na “Lei de Cotas”, sendo analisados os anos de 2011 e de 2014.

A investigação apresentada origina-se de uma pesquisa anteriormente realizada, na qual foram analisadas as características sociodemográficas e dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência em 48 empresas com mais de mil empregados. Dessa forma, a partir

⁵⁵ A Gerência Regional do Trabalho de Campinas abrange 34 municípios.

das informações constantes no trabalho realizado em 2011, buscou-se idêntico processo de análise em relação aos resultados da fiscalização em 2014, destacando-se a comparação dos dados laborais dos trabalhadores que permaneceram empregados.

Assim, essa metodologia de análise buscou averiguar a evolução e as características do mercado de trabalho das pessoas com deficiência e reabilitados, no período 2011 a 2014, referentes ao grupo de 48 empresas com mais de mil empregados⁵⁶. Considerando o substancial volume de variáveis e informações desta investigação, optou-se por enfatizar alguns aspectos das características dos empregados com deficiência e reabilitados e dos vínculos estabelecidos.

Esse conjunto de informações tem origem nos dados que foram submetidos à fiscalização do trabalho, ou seja, dados que resultaram da averiguação dos documentos comprobatórios da inserção de pessoas com deficiência nas empresas analisadas.

O levantamento consolidado, em 2011, totalizava 3.669 pessoas com deficiência e reabilitados. Esse número foi atualizado para compatibilizar a comparação com as informações de 2014. Assim sendo, depois do ajuste chegou-se a 3.706 empregados no conjunto das 48 empresas fiscalizadas. Em 2014, esse conjunto de empresas empregavam 4.333 pessoas com deficiência e reabilitados.

Diante dessa constatação, os dados apresentados e as respectivas interpretações se referem, em grande parte, à atuação da fiscalização do trabalho em Campinas. Todavia, as pessoas com deficiência e aquelas reabilitadas pela Previdência Social estavam ou estão lotadas em quaisquer dos estabelecimentos (filiais) dessas 48 empresas, que podem ou não estar localizados nos municípios de abrangência da GRT de Campinas.

3.3.1 Características dos indivíduos e dos postos de trabalho referentes à base de dados de 2011 e de 2014.

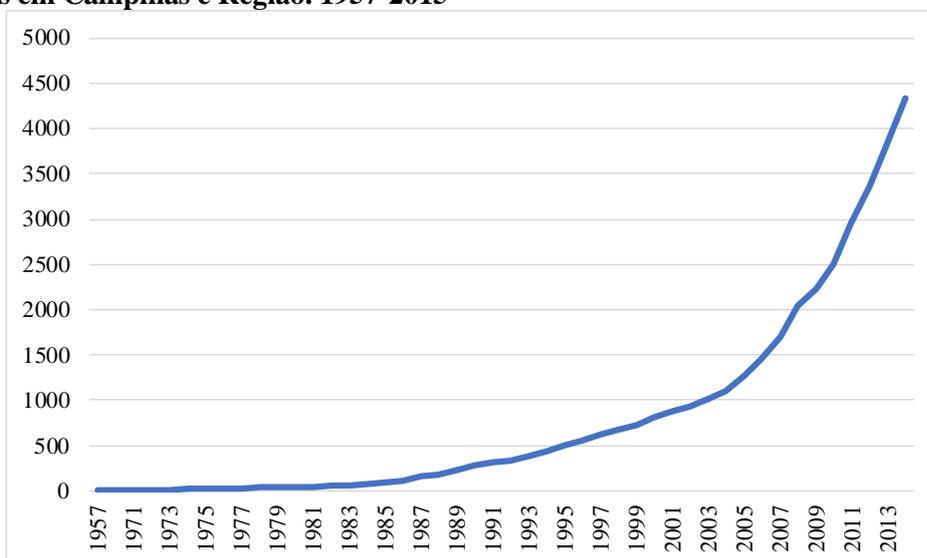
A primeira constatação desse subitem refere-se à evolução dos vínculos de emprego no período que compreende os anos de 1957 a 2014, pois, ainda que o estudo se limite ao ciclo 2011 e 2014, as informações fornecidas pelas empresas abrangem todos os vínculos realizados em período anterior referentes às pessoas com deficiência e reabilitados. Nesse contexto, extraiu-se as admissões do grupo das 48 empresas com mais de mil

⁵⁶ No ano de 2014, o número de empresas com mais de mil empregados era de 67. Contudo, os dados analisados referem-se somente às 48 empresas existentes em 2011 e que continuavam a operar em 2014.

empregados e, conforme representação gráfica (GRÁF. 8), infere-se a presença significativa desse contingente populacional a partir da década de 2000, que coincide com o advento do Decreto nº 3.298/99, responsável pela regulamentação do sistema de cotas para as pessoas com deficiência.

Da mesma forma demonstrada no item 3.1 (GRAF. 6 e 7), observa-se uma inclinação mais acentuada da linha a partir de 2004, período este de implementação do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à discriminação no Trabalho em Campinas.

GRÁFICO 8 - Evolução do emprego das pessoas com deficiência e reabilitados nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região. 1957-2015



Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria.

A distribuição dos vínculos por tipo de deficiência (TAB. 27) acompanha o padrão estabelecido nacionalmente de evidente predomínio em relação à deficiência física, seguida da deficiência auditiva, conforme os resultados da RAIS, desde o período de 2007.

Trata-se de um assunto que merece aprofundamento por se relacionar com elementos mais subjetivos que dominam o âmbito empresarial, como as escolhas, as preferências, as rejeições, dentre outros, além dos aspectos socioculturais e econômicos que influenciam sobremaneira as decisões das empresas; ou ainda, a discriminação que pode se manifestar de forma mais acentuada em relação a alguns tipos de deficiência.

Contudo, houve, entre o período 2011 e 2014, um aumento extraordinário no número de pessoas com deficiência visual, quase 200% e, ainda de forma representativa, a ampliação dos vínculos de emprego relativos à deficiência intelectual (53,8%).

Tabela 27 - Número de vínculos empregatícios, por tipo de deficiência, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014

Tipo	2011		2014		Variação relativa (%) 2011-2014
	Abs	%	Abs	%	
Física	1.474	39,8	1.573	36,3	6,7
Auditiva	1.208	32,6	1.243	28,7	2,9
Intelectual/Mental	312	8,4	480	11,1	53,8
Visual	159	4,3	463	10,7	191,2
Múltipla	36	1,0	29	0,7	-19,4
Reabilitado	517	14,0	545	12,6	5,4
Total Geral	3.706	100	4.333	100,0	16,9

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria.

Segundo o recorte por gênero (TAB.28), do total de trabalhadores com deficiência, 1.131 (30,5%) em 2011 e 1.401 (32,3%) em 2014 eram pessoas do sexo feminino. Ainda que a participação do trabalhador com deficiência do sexo masculino tenha apresentado uma queda (de 69,5% para 67,7%) entre 2011 e 2014, sua participação é predominante em todas os tipos de deficiência, situando-se em torno de 2/3 do total de empregados, sendo maior entre os reabilitados, quando atinge 81,5% em 2014.

Tabela 28 - Número de vínculos empregatícios, por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014

Tipo de deficiência	2011				2014			
	Feminino	Masculino	Total	Participação Masc/total (%)	Feminino	Masculino	Total	Participação Masc/total (%)
Física	451	1.023	1.474	69,4	525	1.048	1.573	66,6
Auditiva	402	806	1.208	66,7	445	798	1.243	64,2
Intelectual/mental	101	211	312	67,6	155	325	480	67,7
Visual	50	109	159	68,6	165	298	463	64,4
Múltipla	17	19	36	52,8	10	19	29	65,5
Reabilitado	110	407	517	78,7	101	444	545	81,5
Total Geral	1.131	2.575	3.706	69	1.401	2.932	4.333	67,7

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria.

Esta desigualdade quantitativa entre homens e mulheres representa uma característica peculiar do mercado de trabalho no Brasil, conforme resultados da RAIS. Os censos demográficos em relação ao tema sobre pessoas com deficiência, em 2000 e 2010, apontam que do total da população que declarou possuir pelo menos uma das deficiências investigadas, a maioria é composta por mulheres. E, de forma paradoxal, há predominância dos empregados do sexo masculino em todos os tipos de deficiência, o que pode sugerir discriminação de gênero.

Em relação às informações da variável raça/cor (TAB. 29) predominou os vínculos de emprego das pessoas classificadas como brancos, registrando-se uma participação de 79,1% em 2011 e 75,1% em 2014. Verificou-se que, os vínculos de pardos tiveram uma pequena participação, de 13,4% em 2011 e 16,1% em 2014, seguidos dos identificados como negros/pretos, 5,2% em 2011 e 5,5% em 2014. Quanto aos vínculos classificados como amarelos e indígenas não houve expressividade no conjunto das informações.

Tabela 29 - Total de vínculos empregatícios, segundo a raça/cor, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014

Raça/cor	2011		2014	
	Vínculos empregatícios (N)	Participação (%)	Vínculos empregatícios (N)	Participação (%)
Branca	2.930	79,1	3.255	75,1
Parda	496	13,4	699	16,1
Preta/Negra	192	5,2	240	5,5
Amarela	42	1,1	123	2,8
Indígena	2	0,1	2	0,0
Não informado	44	1,2	14	0,3
Total Geral	3.706	100,0	4.333	100,0

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria

No que concerne ao grau de instrução das bases de 2011 e 2014 da GRT/Campinas (TAB. 30), houve predominância do ensino médio completo, totalizando 1.526 vínculos (41,2%) em 2011 e, 2.389 (55,1%) em 2014. Ainda, conforme esses dados, o grau de instrução de nível superior (em curso ou concluído) teve uma maior representatividade na base de 2014 (10,5%) quando comparada com a base de 2011 (5,0%).

Tabela 30 - Número de vínculos empregatícios, segundo o grau de instrução, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011/2014

Grau de instrução	2011		2014	
	Vínculos empregatícios (N)	Participação (%)	Vínculos empregatícios (N)	Participação (%)
Analfabeto	28	0,8	39	0,9
Ensino fundamental incompleto	703	19,0	570	13,2
Ensino fundamental completo	938	25,3	512	11,8
Ensino medio incompleto	249	6,7	303	7,0
Ensino medio completo	1.526	41,2	2.389	55,1
Ensino superior	186	5,0	457	10,5
não informado	76	2,1	63	1,5
Total Geral	3.706	100,0	4.333	100,0

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria

O rendimento médio das pessoas com deficiência e reabilitados foi de R\$ 1.572,88 em 2011, e de R\$ 1.919,40, em 2014. Representam valores menores que a média dos rendimentos médios do total de vínculos formais desse contingente populacional no mercado de trabalho no país. De acordo com a RAIS, o rendimento médio para o contingente de pessoas com deficiência era de R\$ 1.891,16 e R\$ 2.304,26, em 2011 e 2014, respectivamente.

Tabela 31 - Remuneração¹ média (R\$ nominais), por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região - 2011-2014.

Tipo	2011			2014		
	Masculino	Feminino	Total Geral	Masculino	Feminino	Total Geral
Auditiva	1.739,33	1.428,57	1.635,91	2.311,88	1.556,88	2.041,59
Física	1.679,55	1.361,07	1.582,10	2.142,37	1.615,50	1.966,41
Intelectual/Mental	799,79	706,11	769,37	957,75	874,45	930,85
Visual	1.226,40	1.002,87	1.156,11	2.043,67	1.299,81	1.778,58
Múltipla	959,22	850,66	907,96	1.307,29	987,15	1.196,90
Reabilitado	2.152,32	1.706,69	2.057,51	2.653,83	2.006,57	2.533,88
Total Geral	1.676,69	1.336,60	1.572,88	2.119,20	1.501,42	1.919,40

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria

Nota: (1) Refere-se a 3706 empregados em 2011 e a 4.333 empregados em 2014.

Com referência aos rendimentos médios por gênero, as pessoas do sexo masculino, em todos os tipos de deficiência, auferiam rendimentos superiores aos das mulheres. Verificou-se, a partir do recorte por tipo de deficiência, que os dados apontaram os menores rendimentos para as pessoas com deficiência intelectual, inclusive para as mulheres. Excetuando-se a modalidade “reabilitados”, observa-se os maiores rendimentos para aquelas com deficiência auditiva.

3.3.2 Características individuais e laborais dos vínculos empregatícios que permaneceram nas bases de dados (2011 e 2014).

Este tópico versa sobre a continuidade dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência e reabilitados. Este assunto, inclusive, tem sido referendado pela fiscalização do trabalho no sentido de priorizar a funcionalidade dos sistemas informatizados quanto a verificação de ocorrência de demissões imotivadas sem a devida observância ao parágrafo 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Trata-se de uma norma que limita o poder potestativo do empregador, pois, em síntese, esclarece que somente poderá ocorrer a demissão de uma pessoa com deficiência após a contratação de outro trabalhador também com deficiência ou reabilitado.

A partir desse levantamento da continuidade dos vínculos empregatícios em 2014, apresenta-se as informações sobre o comportamento desse mercado de trabalho. Do total de 3.706 vínculos de pessoas com deficiência existentes nas empresas fiscalizadas em 2011, identificou-se que 1.615 vínculos continuavam ativos em 2014 e, portanto, estavam presentes na base de fiscalização. Os dados mostram, assim, que 43,6% do total de empregados com deficiência presentes na base de 2011 permaneceram empregados.

Considerando o total dos 1.615 vínculos, da mesma forma que a avaliação na seção anterior, constata-se que dos que permaneceram empregados, predominavam os trabalhadores com deficiência física, que representavam 39,4% do total, seguida dos trabalhadores que apresentavam deficiência auditiva, com participação de 32,5% (TAB. 32).

Tabela 32 - Número de vínculos empregatícios em 2011 que permaneceram em 2014, por tipo de deficiência, nas empresas fiscalizadas em Campinas em Região.

Tipo	2011/2014	
	Abs	%
Física	637	39,4
Auditiva	525	32,5
Intelectual/Mental	188	11,6
Visual	65	4,0
Múltipla	21	1,3
Reabilitado	79	4,9
Total Geral	1.615	100,0

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria

As informações por modalidade de deficiência e por gênero (TAB. 33) demonstram claramente o predomínio da participação masculina sobre a feminina em todos os tipos de deficiência, apontando um índice médio de 65,9%, seguida da deficiência auditiva, que mantém quase a mesma participação (65,7%). Estes indicadores seguem os parâmetros da RAIS, no que diz respeito ao mercado formal de trabalho das pessoas com e sem deficiência.

Tabela 33 - Número de vínculos empregatícios em 2011 que permaneciam ativos em 2014, por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região.

Tipo	Vínculos empregatícios			
	Feminino	Masculino	Total	Participação Masc/total
Física	217	420	637	65,9
Auditiva	180	345	525	65,7
Intelectual/Mental	61	127	188	67,6
Visual	24	41	65	63,1
Múltipla	12	9	21	42,9
Reabilitado	56	123	179	68,7
Total Geral	550	1.065	1.615	65,9

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria

Verificou-se, por ano, o conjunto dos rendimentos médios dos vínculos empregatícios⁵⁷, segundo o recorte por gênero e por modalidade da deficiência (TAB. 34). De acordo com os dados, os valores médios dos homens, em 2011, foram de R\$ 1.657,62 e, em 2014, R\$ 2.158,32. Considerando os rendimentos médios das mulheres, observou que os valores médios em 2011 foram de R\$ 1.352,49 e, em 2014 de 1.637,78.

Tabela 34 - Rendimento médio¹ (R\$), por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região, 2011/2014

Tipo	2011			2014		
	Masculino	Feminino	Total Geral	Masculino	Feminino	Total Geral
Auditiva	1.758,82	1.388,36	1.631,80	2.252,23	1.620,54	2.035,24
Física	1.730,27	1.479,27	1.644,76	2.302,75	1.765,82	2.119,84
Intelectual/Mental	776,78	708,71	754,69	796,26	831,18	807,59
Visual	1.209,01	967,46	1.119,82	1.824,49	1.009,18	1.523,45
Múltipla	1.265,91	1.075,91	1.157,34	1.347,47	1.173,10	1.247,83
Reabilitado	2.213,38	1.671,46	2.043,84	2.979,49	2.444,58	2.812,14
Total Geral	1.657,62	1.352,49	1.553,71	2.158,32	1.637,78	1.980,94

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria.

Nota: Refere-se aos 1615 vínculos de 2011 que permaneciam ativos em 2014.

⁵⁷ Na pesquisa em 2011 foram detectados dois trabalhadores com rendimentos muito discrepantes do conjunto, com valores de R\$ 29.000 e R\$ 35.000, portanto suprimidos das bases de dados, evitando-se desvio da média.

De acordo com a RAIS nacional de 2011 e de 2014, os rendimentos médios apontados para as pessoas com deficiência e reabilitados foram 1.891,16 e R\$ 2.304,26, respectivamente. Ou seja, aproximadamente 21% e 16% superior ao valor médio desse grupo de trabalhadores pesquisados.

Segundo a distribuição desses vínculos empregatícios por tipo de deficiência, evidencia-se que o menor rendimento médio se refere à modalidade de deficiência intelectual. Com exceção dos reabilitados, que apresentaram rendimentos médios mais significativos, verificou-se os tipos auditiva e física têm maior destaque em relação às outras modalidades de deficiência.

3.3.3 A identificação dos vínculos empregatícios que não permaneceram na base de 2014 da GRT, mas continuam ativos na base geral de dados da RAIS de 2014.

Diante das comparações anteriores, buscou-se ainda na RAIS de 2014 (trabalhadores com e sem deficiência) identificar os vínculos empregatícios que estavam na base de dados da GRT/Campinas em 2011, mas que não continuaram ativos na base da GRT/Campinas em 2014.

Constatou-se, nesse levantamento, 346 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e reabilitadas, dos quais, aproximadamente, 75% eram pessoas com deficiência física e auditiva.

Tabela 35 - Número de vínculos empregatícios em 2011 e que permaneceram na base da RAIS em 2014, nas empresas fiscalizadas em Campinas e Região

Tipo	RAIS 2014	
	Abs (N)	%
Física	145	41,9
Auditiva	115	33,2
Intelectual/Mental	29	8,4
Visual	15	4,3
Múltipla	3	0,9
Reabilitado	39	11,3
Total Geral	346	100

Fonte: GRT/Campinas / RAIS 2014. Elaboração própria

Considerando o tipo de deficiência e o gênero, a participação masculina sobre a feminina permaneceu dominante também nesse grupo de pessoas, apontando um índice médio

de 65,6%. Contudo, essa presença masculina teve maior destaque (80%) para o grupo de pessoas com deficiência visual.

Tabela 36 - Número de vínculos empregatícios em 2011 e que permaneceram na base da RAIS em 2014, por tipo de deficiência e gênero, nas empresas fiscalizadas

Tipo	RAIS 2014			Participação masc/total %
	Masculino	Feminino	Total	
Física	92	53,0	145	63,4
Auditiva	71	44,0	115	61,7
Intelectual/Mental	20	9,0	29	69,0
Visual	12	3,0	15	80,0
Múltipla	2	1,0	3	66,7
Reabilitado	30	9,0	39	76,9
Total	227	119	346	65,6

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria

No que diz respeito aos rendimentos médios entre os valores da base de 2011 naquele grupo de empresas fiscalizadas pela GRT/Campinas e os rendimentos auferidos em 2014, apontados pela RAIS, observou-se que os rendimentos médios dos vínculos empregatícios declarados em 2011 foram de R\$ 1.595,23, e em 2014, atingiram R\$ 2.042,69. Rendimentos inferiores aos registrados na RAIS nacional, referentes às pessoas com deficiência, uma vez que em 2011 o rendimento médio era de R\$ 1.891,16, e, em 2014, de R\$ 2.304,26.

Tabela 37 - Rendimento médio (R\$) de 346 vínculos¹ empregatícios, por tipo de deficiência e por gênero

Tipo	2011			RAIS 2014		
	Masculino	Feminino	Total Geral	Masculino	Feminino	Total Geral
Auditiva	1.702,60	1.733,60	1.714,46	2.158,65	2.041,91	2.113,99
Física	1.752,93	1.472,03	1.650,26	2.238,73	1.708,89	2.045,06
Intelectual/Mental	740,30	747,62	742,57	1.206,69	924,12	1.119,00
Visual	1.156,33	811,36	1.087,33	1.952,29	1.105,63	1.782,96
Múltipla	687,42	2.274,80	1.216,54	1.135,92	567,00	946,28
Reabilitado	1.930,20	1.788,90	1.897,59	2.765,97	2.457,16	2.694,71
Total Geral	1.630,47	1.528,01	1.595,23	2.167,58	1.804,46	2.042,69

Fonte: GRT/Campinas. Elaboração própria.

Nota:

- (1) Refere-se aos vínculos que estavam ativos em 2011 na base da fiscalização da GRT/Campinas, mas não no ano de 2014. Assim, a remuneração apresentada em 2011 foi obtida da base da fiscalização e de 2014, foi obtida na RAIS-2014.

No entanto, houve variações que são inerentes aos fluxos de admissões e demissões no período, como, por exemplo, os vínculos que se referiam aos indivíduos com deficiência identificada como múltipla, apresentaram em 2011 rendimentos médios de R\$ 1.216,54. Todavia, verificou-se que na RAIS em 2014 esses rendimentos médios passaram para R\$ 946,28. Neste caso específico, constatou-se que houve o desligamento das 3 pessoas, com vínculos empregatícios posteriores, apenas em 2014, percebendo remunerações inferiores.

Em geral, essas observações sobre os rendimentos das pessoas com deficiência não estão voltadas à análise sobre as oscilações que ocorrem nessas remunerações influenciadas pelo ciclo da conjuntura econômica. Trata-se de observar as informações de fluxos nos grupos específicos aqui apresentados.

Nesse contexto, observou-se que os dados da RAIS e do CAGED possibilitam várias interpretações, mas a apropriação e conhecimento dos critérios atribuídos às variáveis que estão diretamente vinculadas ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência e dos beneficiários reabilitados da previdência Social devem ter como parâmetro as normas estabelecidas na “Lei de Cotas”.

Dessa forma, a análise dos dados e informações que provêm dos bancos de dados oficiais ou, ainda que não oficiais, mas que garantam a validade científica, podem e devem ser utilizados para que seja possível conhecer a realidade, as características, os fluxos e evoluções do mercado de trabalho no Brasil que também absorve pessoas com deficiência, contribuindo para aperfeiçoamento das políticas públicas desse contingente populacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação tratou da inserção no trabalho das pessoas com deficiência e dos beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Mas, para analisar o mercado de trabalho desse contingente populacional, resgatou-se os principais elementos que influenciaram a formação do sistema de cotas para as pessoas com deficiência. Foi preciso também destacar as especificidades metodológicas e os critérios para identificar o número de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho e, ao cabo, pode-se apresentar as principais características da inserção das pessoas com deficiência e reabilitados no trabalho formal no Brasil e, especificamente, no município de Campinas/SP, no período compreendido entre 2011 e 2014.

Iniciou-se esta dissertação com as reflexões sobre o movimento político das pessoas com deficiência no contexto mais geral do país, a partir dos anos 1970, para depois tratar da instituição da “Lei de Cotas”, do conceito de pessoas com deficiência e do papel do Estado nesse processo.

Nessa primeira reflexão, ganhou relevo a análise da trajetória de luta política das pessoas com deficiência no Brasil. Suas organizações, paulatinamente, tornaram-se fortes e articuladas nacionalmente em torno das suas reivindicações que contestavam a desigualdade, a discriminação, o preconceito e o que chamam de “invisibilidade” das pessoas com deficiência, como também se contrapunham com vigor à ideia de caridade. Tais coletivos demonstravam, assim, a emergência dessas pessoas como importantes atores sociais, que assumiram um aspecto essencial como protagonistas das suas vidas.

Outro fato destacado está relacionado à instituição da legislação referente à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, apesar do contexto político e econômico, de maneira geral, adverso instalado no país entre os anos 1970 e 2002. A “Lei de Cotas” foi instituída em 1989 e, apenas uma década depois, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, consolidou as normas necessárias para a inclusão desse segmento populacional no mercado de trabalho pela reserva de vagas. O mesmo Decreto definiu a competência do Ministério do Trabalho para estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas.

Nesse contexto, em 2000, mediante a formação de “Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação” nos órgãos descentralizados do Ministério do Trabalho, iniciou-se um processo de implantação das atividades voltadas ao combate às distintas formas de discriminação no mercado de trabalho, com o

desenvolvimento de políticas afirmativas, ou seja, medidas propiciadoras de acesso a uma minoria excluída do trabalho e com a finalidade de reduzir os efeitos gerados pelo processo de desigualdade.

Tratou-se, em seguida, das especificidades metodológicas referentes às fontes oficiais que consolidam os dados do mercado de trabalho no Brasil sobre esse grupo populacional e, por fim, sobre o resultado da ação da fiscalização da Gerência Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho em Campinas (GRT/Campinas), no período 2011 a 2014, referente ao cumprimento da “Lei de Cotas” pelas empresas com cem ou mais empregados.

A ênfase atribuída nesta pesquisa aos aspectos metodológicos teve como ponto de partida o conjunto das principais informações sobre as pessoas com deficiência que possuem vínculo de emprego formal dispostas nas bases de dados oficiais do Ministério do Trabalho, que incluem a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e o Sistema de Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT). Além dessas bases, há informações sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de forma mais ampla, no Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Essas bases de dados apresentam particularidades metodológicas que possibilitam, por vezes, interpretações imprecisas e equivocadas, apontando diferentes situações desse mercado de trabalho.

As divergências especificamente identificadas nesta pesquisa se reportam (i) aos critérios para definir os tipos de deficiência e (ii) às interpretações atribuídas aos termos “empresas” e “estabelecimentos”.

Na primeira situação, os critérios que definem os tipos de deficiência se relacionam aos distintos objetivos e às metodologias utilizadas para captar as informações no Censo Demográfico do IBGE e, de outra forma, na “Lei de Cotas”. Neste caso, essas divergências já foram objeto de estudo, principalmente, por Garcia (2010) e Neri (2003). A “Lei de Cotas”, de acordo com o Decreto nº 3.298/99 e as instruções normativas pertinentes, identificam as pessoas com deficiência de forma objetiva e direta, mediante a apresentação de documentos comprobatórios. De outro modo, o IBGE se utiliza da autodeclaração dos entrevistados, isto é, de um meio subjetivo para investigar a (in) capacidade das pessoas no que diz respeito à visão, audição, mobilidade, cognição e comunicação. Assim sendo, as bases de dados desses órgãos, mesmo que confiáveis dentro das suas respectivas metodologias, são relativamente conflitantes e sofrem restrições comparativas, exigindo-se avaliar com mais cautela as informações disponíveis e as possíveis interações entre as variáveis, com o fim de reduzir as discrepâncias nos resultados obtidos.

A segunda divergência identificada se refere aos termos “empresa” e “estabelecimento” que são mencionados na RAIS e na “Lei de Cotas”. É fato que a RAIS disponibiliza dados para os estudos sobre o mercado de trabalho assalariado formal, na medida em que congrega informações dos estabelecimentos e dos vínculos de trabalho. No entanto, o levantamento desses dados da RAIS é realizado a partir dos estabelecimentos, compreendendo estes como unidades espaciais de cada empresa. Ou seja, cada estabelecimento ou unidade da empresa que possui o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) tem a obrigação de declarar a RAIS.

De outra forma, a “Lei de Cotas” define o seu sistema por “empresa”, quer dizer, não está restrito ao “estabelecimento”. Convém, assim, reiterar esse conceito, fundamental à compreensão dos preceitos da “Lei de Cotas” e a sua consequente relação com os dados gerados pela RAIS. Verifica-se que, se uma determinada empresa pode ter vários estabelecimentos, naturalmente existe a possibilidade de que um estabelecimento conte com menos de cem empregados. Ou seja, mesmo este estabelecimento pode declarar na RAIS a contratação de pessoas com deficiência, enquanto outro estabelecimento dessa empresa, ainda que tenha mais de cem empregados, pode não ter nenhuma pessoa com deficiência contratada. A obrigatoriedade, portanto, é dirigida à empresa da qual esses estabelecimentos fazem parte.

Enfim, quanto aos aspectos metodológicos, constata-se que são ainda poucos os estudos sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho que se baseiam nos dados oficiais (a grande maioria são estudos “qualitativos”⁵⁸). E, conclui-se que a RAIS representa, particularmente no âmbito do mercado formal de trabalho, o mais adequado instrumento administrativo para utilização em estudos, pesquisas e diagnósticos, formulação de indicadores e de interpretações sobre o segmento das pessoas com deficiência, subsidiando a formulação de políticas públicas.

Em relação às informações sobre a inserção das pessoas com deficiência no trabalho formal no Brasil e especificamente no município de Campinas/SP, no período compreendido entre 2011 e 2014, foram apresentados os principais aspectos e características desse mercado de trabalho a partir dos resultados da fiscalização do trabalho realizada pela Gerência Regional do Trabalho em Campinas (GRT/Campinas), uma das unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho.

⁵⁸ Ribeiro *Et al* (2014) realizou um levantamento utilizando as palavras-chaves “pessoas com deficiência”, “lei de cotas” e “mercado de trabalho” nas bases de pesquisa SCIELO, CAPES, BIREME e LILACS. Foram encontrados vinte artigos produzidos no Brasil sobre essa temática. Com a exceção de Goulart e Júnior (2009), que fez uma análise da legislação internacional, e Garcia (2014), que utilizou os dados da RAIS e do Censo, todos os demais trabalhos basearam seus resultados em entrevistas, questionários e/ou depoimentos de gestores de recursos humanos, administradores e pessoas com deficiência.

Dentre os aspectos destacados sobre a metodologia para verificar o quantitativo de pessoas com deficiência, fizeram-se diferentes análises, além dos registros formais mais adotados para o caso, a RAIS e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), utilizou-se também: o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) e o Sistema de Índícios de Débito do FGTS (IDEB). Dessa articulação entre os sistemas formais e os registros administrativos, buscou-se obter as características da população e os fenômenos decorrentes, estabelecendo assim relações entre variáveis.

Os resultados confirmam que algumas características comuns no mercado de trabalho das pessoas com deficiência estão relacionadas: (i) há desigualdade quantitativa entre mulheres e homens, constatando-se a predominância dos empregados do sexo masculino em todos os tipos de deficiência, o que pode sugerir discriminação de gênero; (ii) a maior participação de pessoas com deficiência física, seguida, da auditiva, sugerindo discriminação em relação aos outros tipos de deficiência; (iii) o predomínio de vínculos empregatícios de pessoas classificadas como brancas no município de Campinas; (iv) com referência aos rendimentos médios por gênero, observou-se que, em todos os tipos, as pessoas do sexo masculino auferiam rendimentos superiores aos das mulheres e que, a partir do recorte por tipo de deficiência, os dados apontaram os menores rendimentos para as pessoas com deficiência intelectual e mental, inclusive para as mulheres.

No que diz respeito à inserção das pessoas com deficiência contratadas por tamanho de empresa, observou-se que as empresas de 100 a 200 empregados apresentaram uma participação mais reduzida (41,6%). Observa-se, também, que o maior percentual de contratação (56,1%) tem sido efetuado pelas empresas na faixa de 501 a 1000 empregados. No entanto, a maior prevalência dos vínculos empregatícios (2.162), representando 66,3% dos 3.260 postos de trabalho efetivados, encontra-se nas grandes empresas, com mais de 1000 empregados. Esta tem sido a tendência já observada em estudos anteriores. Na pesquisa realizada em 2011, cujas fontes foram os dados do município de Campinas e Região, observou-se, da mesma forma, o quantitativo mais expressivo de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e reabilitados nas empresas com mil ou mais empregados.

É indiscutível que o mercado de trabalho formal das pessoas com deficiência, apesar de constar em estatísticas e apresentar seus índices e indicadores, ainda permanece quase inexpressivo diante da magnitude do mercado geral de trabalho. Porém, uma comprovação no decorrer desta pesquisa diz respeito ao indiscutível significado da “Lei de Cotas” para as pessoas com deficiência e os reabilitados pela Previdência Social. Pelos dados

apresentados ficou constatado que, somente após a instituição da lei, a criação dos “Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à discriminação” e a instituição do Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, o cenário da inclusão apresentou mudanças positivas, o que mostra a importância da ação ativa do Estado nesse processo para garantir o cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência a um emprego.

É fato que são muitas as informações constantes neste trabalho e que delas decorrem várias análises que poderão ser realizadas posteriormente. No entanto, principalmente os aspectos metodológicos aqui discutidos podem contribuir de imediato para os estudos e pesquisas na área da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, colaborando assim para o desenvolvimento de políticas públicas nessa área.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANCHES, Cristina. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais**. 2002.246f. Dissertação de Mestrado Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais: Gestão das Cidades. 2002.

ACNUDH (1994), **Década das Nações Unidas para a Educação em Matéria de Direitos Humanos – Lições para a Vida (1995-2004)**, Série Década das Nações Unidas para a Educação em matéria de Direitos Humanos 1995|2004, vol.I, versão portuguesa. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitoshumanos/seriedecada1b.pdf>>. Acesso: 3 mai. 2016.

ANDERSON, Perry. **Balanco do Neoliberalismo**. Paz e Terra S.A. 1995.

BENEVIDES, G. M. M. C. **Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; Instituto de Economia, 2011.

BENTO, M. A. S. **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios** -Maria Isabel Baltar da Rocha (org.), 2000. Parte III - Trabalho, gênero, raça: quais os desafios políticos? Raça e Gênero no Mercado de Trabalho <<http://www.abep.org.br/publicacoes/trabalho-e-genero-mudancas-permanencias-e-desafios>>. Acesso em: 20 out. 2011.

BRASIL. **Agenda Social. Secretaria Especial dos Direitos Humanos**, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.conade.l2.com.br/Downloads/Docs> > Acesso em: 16 nov. 2016.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, **Decreto Nº 93.481**, de 29 de outubro de 1986. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008** (aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007 e o Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007)

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso: 3 mai. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a

promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>>. Acesso: 3 mai. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de 2008**. Dá nova redação ao Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, alterando, dentre outros dispositivos, a nomenclatura das unidades descentralizadas para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

BRASIL. **Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. D.O.U. de 20.1.1968.

BRASIL, **Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Lei Orgânica da Assistência Social. disponível:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.htm>. Acesso: 3 mai. 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm>. Acesso: 3 mai. 2016

BRASIL. **Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008**. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho (...) e dá outras providências. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/>. Acesso em 30 jan. 2017.

BRASIL. **Lei Nº 11.958, de 26 de junho de 2009**. Decreto Nº 6.980, de 13 de outubro de 2009. Decreto Nº 7.256/10. (CORDE) Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência,

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 13 mar. 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Estatuto da Criança do Adolescente.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso: 4 jan. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE-SIT, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2007; IV – Portadores de Necessidades**

Especiais. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2007/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2016.

BRASIL. MTE RAIS <<http://acesso.mte.gov.br/rais/>> Acesso em: 16 jun. 2016.

BRASIL. MTE. **Instrução Normativa (IN) nº 20**, emitida em 2001.

BRASIL. MTE. **Instrução Normativa (IN) nº 98**, emitida em 2012.

BRASIL. MTE. **O Mercado de Trabalho Formal no Brasil nos últimos 15 anos: avanços, mudanças e continuidades. Uma leitura a partir da RAIS**. Brasília, 2010.

BRASIL. MTE. **Nota Técnica MTE 093/2014** (13/08/2014) Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Emprego e Salário/Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho.

BRASIL. MTE. **Portaria Nº 219, de 7 de maio de 2008**, que tratou da criação de Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências, revogou, em seu Art. 7º a Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000 (Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades).

BRASIL. MTE. **Portaria nº 604/2000 MT**. Art. 1º Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão (revogada pela Portaria nº 219, de 07 de maio de 2008. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/>. Acesso em 03 jan. 2017.

BRASIL. MTb. **DFIT/SIT/NOTA TÉCNICA Nº 211/2016**. Análise e contribuições à avaliação da efetividade da sistemática de fiscalização das cotas de pessoas com deficiência empregadas nas empresas de diferentes tamanhos, realizados pelo Tribunal de Contas da União – TCU.

CAPPELLIN, P. **A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação** / Brasília: OIT, 2005. Igualdade de Oportunidades - parte 1. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/230> . Acesso em: 12 set. 2016.

CLEMENTE, C.A.; SHIMONO, S.O. **Trabalho de Pessoas com deficiência e Lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. Edição dos Autores. São Paulo. 2015.

CLEMENTE, C; SILVA, M. F. **Pessoas com deficiência no trabalho formal, por que não?: celebração, desafios e defesa da Lei**. Espaço da Cidadania, Osasco, 2011.

COSTILLA, H; CARVALHO, A; NERI, M. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro. FGV, EPGE, 2002. Ensaio Econômico., 462. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria/historico>. Acesso em 12 out. 2016.

FAGNANI, E. **Política Social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade**. Tese de Doutorado.: Instituto de Economia. UNICAMP.Campinas. SP. 2005.

FERREIRA, M. C. M. F. **Apresentação. Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho** - Programa Brasil, Gênero e Raça. Brasília. DF. 2000.

FIGUEIRA, E. **Caminhando no Silêncio – Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil** - Giz Editora, São Paulo, 2008.

Gabinete de documentação e direito comparado Procuradoria-geral da república Lisboa. **A Década das Nações Unidas para a Educação em Matéria de Direitos Humanos 1995|2004** Lições para a Vida – Nº 1- HR/PUB/DECADE/1998/1. Disponível em<www.gddc.pt/direitos-humanos/Ficha_Informativa_2.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.

GARCIA, V.G. **Características Ocupacionais, Nível de Rendimentos e Perfil Social dos Trabalhadores com Deficiência no Brasil**, Revista ABET, Revista da ABET.VOL 12. Nº 2, jul/dez/2013.

GARCIA, V.G. **Inclusão de Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Histórico e o Contexto Contemporâneo**. Tese de doutorado. Instituto de Economia. Unicamp. Campinas, 2010.

GARCIA, V.G. **Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Censo Demográfico. 2000/2010.

JAIME, L.R.; CARMO, J.C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania**. São Paulo: Edição dos Autores, 2005.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de doutorado. Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas, 2007.

LANNA Júnior, M. C. M. (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443p.

LENZI, M. B. **Os dados sobre Deficiência nos Censos Demográficos Brasileiro**. XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. Águas de Lindóia/SP. 2012.

LORENZO, S. M. **Inserção de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas**. Dissertação de mestrado. 2016. Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP, campus de Marília.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo. Atlas, 2008.

MONTANARI, Fernando. A. P. **O Conceito de Deficiência na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. REVISTA NACIONAL DE REABILITAÇÃO (REVISTA REAÇÃO). Edição nº 94, p.52-55, set-out. 2013.

NERI, M. et al. **Retratos da deficiência no Brasil** (PPD). Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

NOGUEIRA, Geraldo. **Artigo 1. A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada** / Coord. Ana Paula Crosara de Resende e Flavia Maria de Paiva Vital. _ Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD**. Resolução A/61/106, de 13 dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/Convencao%20dos%20Direitos%20Humanos_26-7-10.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Resolução 217 A (III)** - Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso: 10 mar. 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção, de nº 111, 1958**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:<<http://www.oitbrasil.org.br/content/historia>>. Acesso em: 20 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decentwork.doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.7

RIBEIRO et al. **Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago. /dez. 2014.

SILVA, Otto Marques. **A Epopéia Ignorada - A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo; CEDAS/São Camilo, 1987.

SIQUEIRA, I. **Introdução**. In: Lanna Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

WILNÊS, H. **O capitalismo selvagem: um estudo sobre desigualdade no Brasil**. - Campinas, SP: 1999. Tese (Doutorado) -Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia.

ANEXOS

ANEXO 1

PROGRAMA DE AÇÃO INTERINSTITUCIONAL - SRTE/SP - GRTE/CAMPINAS							
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - ANEXO I - LEI Nº 8.213/1991							
(ESTA FICHA DEVE SER TRAZIDA COMPLETAMENTE PREENCHIDA NA DATA DO COMPARECIMENTO À GRTE/CAMPINAS)							
DATA DO ATENDIMENTO		DATA DO RETORNO		HORÁRIO			
DADOS DA MATRIZ							
Razão Social				CNPJ Matriz			
CNPJ Filial (ais)							
CNAE		Ramos de atividade			Grau de Risco		
Endereço				Bairro			
Município				UF		CEP	
Fones				Fax			
Contato				Endereço Eletrônico			
Jader Éder Bleil							
INFORMAR O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS (MATRIZ + FILIAIS DE TODAS UF)							
TIPO		MASCULINO	FEMININO	TOTAL			
TOTAL DE EMPREGADOS (Conforme último CAGED)				0			
MOVIMENTAÇÕES DE EMPREGADOS (Posterior ao último Caged)				0			
TOTAL ATUAL DE EMPREGADOS		0	0	0			
(-) Nº DE APRENDIZES QUE CONSTAM NO CAGED DA EMPRESA				0			
(-) Nº DE APOSENTADOS POR INVALIDEZ				0			
TOTAL DE EMPREGADOS		0	0	0			
HOMENS (+) MULHERES (+) MOVIMENTAÇÃO (-) APRENDIZES (-) APOSENTADOS		0	0	0			
BASE TOTAL DE EMPREGADOS PARA CÁLCULO DA COTA		0	2%	Desobrigado			
TOTAL DE EMPREGADOS							
INFORMAR O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADOS							
SEXO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	MENTAL	MÚLTIPLA	REABILITADO	TOTAL
MASCULINO	0	0	0	0	0	0	0
FEMININO	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0
INFORMAR O NÚMERO TOTAL DE ESTAGIÁRIOS, TERCEIRIZADOS, COOPERADOS E TEMPORÁRIOS							
Nº DE ESTAGIÁRIOS		Nº DE COOPERADOS					
Nº DE TERCEIRIZADOS		Nº DE TEMPORÁRIOS					
NOME DO RESPONSÁVEL PELA EMPRESA				ASSINATURA DO RESPONSÁVEL PELA EMPRESA			
A SER PREENCHIDO PELA GRTE / CAMPINAS							
COTA EXIGIDA PELA LEGISLAÇÃO:		CUMPRIU COTA	() NÃO	() SIM	DATA		
OBSERVAÇÃO							
ASSINATURA GRTE / CAMPINAS							

ANEXO 2

LAUDO CARACTERIZADOR DE DEFICIÊNCIA De acordo com o Decreto 3.298/1999 e com a Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência e Lei 12764/12.	
Nome:	CPF:
CID: Origem da deficiência: <input type="checkbox"/> Acidente de trabalho <input type="checkbox"/> Congênita <input type="checkbox"/> Adquirida em pós operatório <input type="checkbox"/> Acidente comum <input type="checkbox"/> Doença	
Descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais:	
Descrição das limitações funcionais para atividades da vida diária e social e dos apoios necessários:	
<input type="checkbox"/> I- 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, membros com deformidade congênita ou adquirida, nanismo (altura: _____), outras (especificar).	<input type="checkbox"/> III a- Visão Monocular - conforme parecer CONJUR/MTE 444/11: cegueira, na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada por oftalmologista).
<input type="checkbox"/> II- Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000Hz Obs: Anexar audiograma	<input type="checkbox"/> IV- Deficiência Intelectual - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como: <input type="checkbox"/> a) - Comunicação; <input type="checkbox"/> b) - Cuidado pessoal; <input type="checkbox"/> c) - Habilidades sociais; <input type="checkbox"/> d) - Utilização de recursos da comunidade; <input type="checkbox"/> e) - Saúde e segurança; <input type="checkbox"/> f) - Habilidades acadêmicas; <input type="checkbox"/> g) - Lazer; <input type="checkbox"/> h) - Trabalho. Idade de Início: _____ Obs: Anexar laudo do especialista.
<input type="checkbox"/> III- Deficiência Visual () cegueira - acuidade visual \leq 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; () baixa visão - acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; () somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°. Obs: Anexar laudo oftalmológico, utilizar tabela Snellen para avaliar acuidade visual.	<input type="checkbox"/> IV a- Deficiência Mental – Psicossocial – conforme Convenção ONU – Esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais. Informar se há outras doenças associadas e data de início de manifestação da doença (assinalar também as limitações para habilidades adaptativas no quadro acima). Anexar laudo do especialista.
<input type="checkbox"/> V- Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (Assinalar cada uma acima)	
Conclusão: A pessoa está enquadrada nas definições dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/1999, com alterações do Dec. 5296/2004, Lei 12764/2012, de acordo com dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência promulgada pelo Decreto nº. 6.949/2009 e recomendações da IN 98/SIT/2012.	
Assinatura e carimbo do Profissional de nível superior da área da saúde/Especialidade	
Estou ciente de que estou sendo enquadrado na cota de pessoas com deficiência/reabilitados da empresa Autorizo a apresentação deste Laudo e exames ao Ministério do Trabalho e Emprego.	
Data:	Assinatura do avaliado: