



UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Instituto de Economia

CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

**Políticas de Inclusão das Pessoas
com Deficiência no Mercado de Trabalho:
A experiência no município de Campinas/SP e Região**

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Campinas

2011

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Políticas de Inclusão das Pessoas
com Deficiência no Mercado de Trabalho:
A experiência no município de Campinas/SP e Região

Trabalho de Conclusão do Curso de
Especialização de Economia do Trabalho e
Sindicalismo, sob orientação do Prof. Dr.
Waldir Quadros.

Coorientador: economista e Doutor em
Desenvolvimento Econômico, Vinícius Gaspar
Garcia.

Campinas
2011

AGRADECIMENTOS

ao Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Campinas, Sebastião José da Silva, pela imensa compreensão e pelo apoio a minha participação no Curso de Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo,

à amiga Dra. Arlete Silva Moura, auditora fiscal do trabalho, pela persistência e imensa dedicação ao programa de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e aos demais auditores que atuam nessa questão.

Ao economista Vinícius Gaspar Garcia, por sua indispensável orientação que muito contribuiu para o desenvolvimento deste trabalho,

ao Prof. Dr. Waldir José de Quadros, por sua paciência e excelente orientação,

a bolsista da PUC- Campinas, Gabriela Dalla, por sua contribuição na coleta de dados,

aos funcionários da GRTE/Campinas, , especialmente a Heloísa de Fátima O. de Souza e ao José Nei Souza, pelas condições favoráveis que permitiram a realização das minhas atividades,

ao meu enteado e economista Marcelo Pereira Introíni e ao monitor Eduardo Martins Ráo, pelo apoio e por suas contribuições na consolidação dos dados deste estudo,

a todos os professores do curso de Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo,

aos colegas do curso, pelo convívio e apoio,

aos amigos e amigas que formaram o Núcleo de Combate à Discriminação, pela construção conjunta das ações desenvolvidas na GRTE/Campinas, quanto à inclusão das pessoas com deficiência,

a todos os funcionários da UNICAMP que desempenham suas atividades de apoio ao Curso;

a todos que , de alguma forma, possibilitaram o desenvolvimento deste trabalho;

e especialmente, ao meu marido Paulo Gil Introíni e aos meus filhos Luciana Maia e Ítalo Maia

Campinas
2011

BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia de Castro. **Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região.** 2011. 37 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Economia do Trabalho e Economia) – Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

RESUMO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no mundo atual é um tema no qual, apesar de já aliado à garantia dos direitos sociais, ainda persistem discussões e polêmicas entre as diversas instâncias do mundo de trabalho capitalista, ou seja, os trabalhadores, os empregadores, sindicatos, Estado e organismos internacionais e nacionais. Ademais, as diferentes definições e características atribuídas a esse grupo importam em mensurações e estatísticas não comparáveis. Contudo, podemos utilizar e discutir, como forma de contextualizar o assunto, informações sobre os instrumentos históricos, jurídicos, sociais e políticos no mundo, que contribuíram e ainda afetam esse cenário. Prosseguindo este estudo, focalizaremos o Brasil e suas políticas adotadas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente o papel do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. A análise deste documento centralizará suas atenções nas atividades desenvolvidas na GRTE - Gerência Regional do Trabalho em Campinas, no âmbito das ações voltadas ao “Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, especificamente sobre as características pessoais, como idade, sexo, raça/cor, tipo de deficiência, bem como as informações referentes aos atributos trabalhistas, o que propiciará a ampliação do conhecimento, estudo e discussões sobre os aspectos referentes a esse grupo e a sua inclusão no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência; Mercado de Trabalho; Inclusão Social; Políticas de Emprego.

KEY WORDS: People with disabilities, Labour Market, Social Inclusion, Policies for Employment.

TABELAS

Tabela 1 - Evolução das contratações de pessoas com deficiência nas empresas com mil ou mais empregados em Campinas e Região.....	21
Tabela 2 - População – pessoas com deficiência ou incapacidade- Brasil - 2000.....	23
Tabela 3 - Número de empregados em empresas com cem ou mais empregados/RAIS.....	25
Tabela 4 - Número de empregados em empresas com cem ou mais empregados – decorrentes da fiscalização do trabalho.....	25
Tabela 5 - Salário médio das pessoas com deficiência contratadas, por faixa	26
Tabela 6 - Número de pessoas contratadas, por tipo de deficiência e faixa.....	27
Tabela 7 - Número de pessoas com deficiência contratadas, por gênero e faixa.....	28
Tabela 8 - Número de pessoas com deficiência contratadas, por tipo de deficiência e gênero.....	29
Tabela 9 - Número de pessoas com deficiência contratadas, por faixa e raça/cor.....	29
Tabela 10 - Número de pessoas com deficiência contratadas, por faixa etária.....	30
Tabela 11 - Número de pessoas com deficiência contratadas, por faixa e grau de instrução.....	31
Tabela 12 - Número de pessoas com deficiência contratadas, por atividade econômica.....	32

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. CAPÍTULO I: A Questão da Deficiência a partir da Literatura sobre as Transformações e Crises ocorridas nos Países Capitalistas, com destaque o Pós II Guerra Mundial.....	10
2. CAPÍTULO II: Legislação e Normas que tratam da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro.....	16
3. CAPÍTULO III: Implementação do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades de Combate à Discriminação em Campinas.....	20
4. CAPÍTULO IV: Aspectos Relevantes que caracterizam o Mercado de Trabalho das pessoas com deficiência em Campinas e Região	
a. Apresentação.....	22
b. Análise dos estudos dos dados no município de Campinas e Região.....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

Introdução

O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no mundo tem apresentado características diferenciadas e em condições de desigualdade em relação às pessoas que não têm deficiência, seja em termos do volume de emprego, do modo de absorção e integração, ou nas frequentes violações de direitos e demais atributos trabalhistas. De acordo com o artigo publicado em dezembro de 2010 pela OMS¹, cerca de 10% da população mundial apresenta algum tipo de deficiência e sofre altos níveis de desemprego, além das dificuldades cotidianas para o acesso à educação ou à assistência médica adequada. O artigo também enfatiza a insuficiência dos serviços públicos oferecidos às necessidades dessas pessoas.

Para o desenvolvimento deste trabalho, referimo-nos às pessoas com deficiência, conforme disposto no artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU – Organização das Nações Unidas, em 13 de dezembro de 2006, em reunião da Assembleia Geral para comemorar o Dia Internacional dos Direitos Humanos:

“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”.

Tal definição objetiva assegurar para a compreensão de deficiência não apenas as características individuais da pessoa, mas a acessibilidade existente no meio social.

O tema em questão é contextualizado, inicialmente, com o fim de: (a) analisar a questão da deficiência a partir da literatura sobre transformações e crises ocorridas nos países capitalistas, com destaque para o pós II Guerra Mundial, período que representou o início de um processo de inclusão social e na luta pelos direitos humanos. Em seguida: (b) apresentar e analisar o surgimento da legislação e normas que tratam da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, enfatizando a dinâmica sobre o assunto que

¹<http://unicrio.org.br/dia-internacional-de-pessoas-com-deficiencia-3-de-dezembro-de-2010/> - Dia Internacional de Pessoas com Deficiência – 3 de dezembro de 2010- Artigos e Mensagens. De acordo com o artigo: “Este grupo distinto inclui pessoas próximas de nós – familiares, amigos e vizinhos. De fato, deficiências físicas, mentais e sensoriais são muito comuns e afetam cerca de 10% da população mundial. A deficiência está, também, altamente associada à pobreza. Pessoas com deficiência representam aproximadamente 20% daqueles que vivem em situação de pobreza nos países em desenvolvimento. Mundialmente, eles sofrem altos níveis de desemprego e frequentemente não têm acesso à educação ou à assistência médica adequadas. “Em muitas sociedades, simplesmente não há serviços ou uma estrutura para atender as necessidades desse grupo e eles acabam vivendo em isolamento, desconectados de suas próprias comunidades.”

teve a influência da OIT – Organização Internacional do Trabalho nas políticas públicas voltadas ao combate à discriminação e, mais especificamente, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, fundamentado em legislação específica para a reversão do cenário até então posto de esquecimento, preconceitos e inércia da sociedade, de forma geral, quanto ao processo de inclusão no trabalho das pessoas com deficiência. Por fim: (c) as atividades desenvolvidas na Gerência Regional do Trabalho em Campinas (GRTE/Campinas) em relação à inclusão das pessoas com deficiência, com o fim de expor as informações² geradas pelo programa, (d) possibilitando verificar os aspectos relevantes que caracterizam o mercado de trabalho das pessoas com deficiência, ou seja, a representatividade desse grupo no atual mercado de trabalho, os níveis salariais percebidos, os indicadores sobre o grau de escolaridade, a faixa etária, enfim, o que sinaliza como aspecto importante nessa relação de trabalho.

O trabalho será subsidiado mediante a literatura sobre a “economia do trabalho e sindicalismo” e sobre a “inclusão de pessoas com deficiência” e, principalmente, por meio do levantamento dos dados gerados a partir da implementação do Núcleo de Combate à Discriminação, tendo como instrumental de coleta das informações o formulário ANEXO I (anexo) entregue à GRTE/Campinas, entre os meses de agosto e novembro de 2011, possibilitando desta forma o retrato atual do mercado de trabalho dessas pessoas com deficiência (PcDs) nas empresas com sede em Campinas e Região. Restringindo os estudos nas empresas com mil ou mais empregados, pois representam a maioria das contratações.

²Dados atualizados e informados no período compreendido entre agosto/2011 a novembro/2011 pelas empresas com mil ou mais empregados, com sede em Campinas (e Região) e em processo de fiscalização na GRTE/Campinas, resguardadas as informações sigilosas.

CAPÍTULO I:

A Questão da Deficiência a partir da Literatura sobre as Transformações e Crises ocorridas nos Países Capitalistas, com destaque o Pós II Guerra Mundial.

Nas primeiras décadas do século XIX, o assistencialismo era a única possibilidade de atendimento às pessoas com deficiência (e para a população marginalizada socialmente, de maneira geral). Sob a influência da filosofia humanista somada às experiências práticas advindas do forte progresso da ciência médica surgiu a base para reabilitações de pessoas que apresentavam deficiências físicas, sensoriais e/ou cognitivas. Durante todo o século, os países europeus e os Estados Unidos realizaram atendimentos assistenciais às pessoas com limitações, principalmente físicas, visuais e auditivas. Somente na metade do século XX surgiram preocupações quanto às potencialidades dessas pessoas para as atividades laborativas, “para a produção de bens e para desenvolvimento de serviços, pelo menos para cobrir as próprias necessidades de sobrevivência” (Silva, 1987).

No início do século XX, em 1929, a Grande Depressão desencadeada pela quebra da bolsa de valores e instalada nos Estados Unidos e na Europa, devastou as economias, as finanças e a produção desses países, acarretando altas taxas de desemprego e uma crise social sem precedentes. “A ordem liberal até então, com as suas características centrais a livre movimentação de mercadorias, capitais e homens e a relativa dissociação entre a ação do Estado e a acumulação de capital” (Mazzuchelli, 2009) foi questionada. Portanto, diante deste quadro, com a recessão sedimentada, criou-se um espaço propício a uma nova proposta econômica e política para o desenvolvimento de um novo Estado, com novas configurações, tendo como base os pressupostos do economista britânico John Maynard Keynes (1883-1946). Dessa forma, a condução da economia tomou outros rumos, dentre os quais, medidas de auxílios à população no combate ao desemprego, instalação de abrangentes sistemas previdenciários, bem como a planificação como uma possibilidade de controle econômico.

Houve nesse período uma mudança do cenário social das pessoas com deficiência. Segundo Santos (2003)³, o movimento oficial da integração desse grupo na Europa decorreu

³Revista Brasileira de Educação Especial - Dra. Mônica Ferreira dos Santos – Doutora em Psicologia e Educação Especial pela Universidade de Londres

da conjunção história de três fatores: as duas Guerras Mundiais, o fortalecimento pelo movimento dos direitos humanos e o avanço da medicina.

Referindo-se às Guerras Mundiais, mais precisamente no final da década de 40, em decorrência do aumento de pessoas amputadas, surdas, cegas e demais limitações, bem como a escassez de mão-de-obra em razão de elevado número de soldados e civis mortos, alguns programas foram desenvolvidos nas áreas da saúde, educação e treinamento específico para funções laborativas das pessoas com deficiência.

Neste contexto, com ênfase atribuída à força de trabalho das pessoas com deficiência, ocorreu o fortalecimento pelo movimento dos direitos humanos que continuou nos anos subseqüentes, principalmente na década de 60.

Em síntese, o período do pós-guerra (1945-1973), os países capitalistas desenvolvidos viveram os “Anos Dourados”, o tempo de recuperação econômica e de reconstrução social, mediante a intervenção do Estado na economia e de intervenções necessárias que propiciaram a era da prosperidade, tais como o *New Deal* nos Estados Unidos, no governo Roosevelt, e o Programa *Reinhardt* na Alemanha. De acordo com Hobsbawm (1995), a economia mundial crescia a uma taxa expressiva e sustentável. Na década de 1960, era claro que jamais houvera algo assim. A produção mundial de manufaturas quaduplicou entre o início da década de 1950 e o início da década de 1970, e, o que é ainda impressionante, o comércio mundial de produtos manufaturados aumentou dez vezes.

Para Castel (2003), em *As metamorfoses da Questão Social*, esse período de transformação que resultou em melhorias nas condições de trabalho e de vida verificadas nas sociedades industrializadas foi resultado da combinação entre o predomínio de uma nova “relação salarial”, de um lado, e a emergência do “Estado social”, de outro. Deste modo, a conjuntura formada decorrente da introdução de novas formas salariais e novas formas contratuais e de trabalho, associadas à ampliação dos direitos trabalhistas e às políticas de bem-estar social, resulta no fortalecimento do mercado de trabalho, mais regulamentado e com as relações de emprego padronizadas; e no fortalecimento da atuação sindical, com o incremento dos contratos coletivos de trabalho, o que gerou maior segurança e estabilidade aos trabalhadores.

Nesse panorama, destaca-se um novo contexto para as pessoas com deficiência. Apesar do atendimento assistencialista e a existência de paternalismo, surgiram ações voltadas ao trabalho para inserção dos vitimados pela guerra. Porém, vale salientar que desde 1923 a OIT – Organização Internacional do Trabalho – recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigavam as entidades públicas e privadas a empregar pessoas com deficiência causada por sequelas de guerra. Outro instrumento balizador de direitos, um dos documentos que mais sintetizou essa fase, não só para o contingente de portadores de deficiência, mas para as populações marginalizadas e vítimas de preconceito e discriminação, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, publicado já em 1948.

Acrescenta-se, ainda, o terceiro fator determinante das mudanças nesse período, o avanço científico, que segundo Santos (2000), pesquisas nas áreas médica, educacional e psicológica enfatizavam cada vez mais, direta ou indiretamente, a necessidade de se adotar uma linguagem menos paternalista para lidar com as chamadas minorias sociais.

Em síntese, ao final dos anos 60 e o início da década de 70, havia perspectivas promissoras para as pessoas com deficiência, dada a luta, já em curso, pelos direitos humanos e pela inclusão social plena deste segmento populacional. Os organismos internacionais tiveram representatividade em relação aos direitos desse grupo. Como exemplo, foi a Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/1975 que proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e apela à ação nacional e internacional para assegurar que ela seja utilizada como base comum de referência para a proteção destes direitos. Dentre os quais, merece destaque o disposto em seu artigo 7: “As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos.”

Mas, ainda no início da década de 70, ocorreu uma crise do modelo econômico, fragilizando as políticas adotadas no pós-guerra, o que permitiu o acesso das influências neoliberais. As críticas dos defensores do neoliberalismo eram apontadas ao (1) “poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, (2) 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, 2005). Por fim, atribuíram tais circunstâncias como propulsoras dos lucros insuficientes das

empresas e dos processos inflacionários. Era necessário, de acordo com essa ótica, o retorno ao curso normal do processo de acumulação e do livre mercado.

É importante ressaltar que o neoliberalismo, com bases no liberalismo clássico, surgiu depois da II Guerra Mundial, no império do capitalismo (Europa e América do Norte). Seu texto de origem é *O Caminho da Servidão*, de Friedrich Hayek, escrito em 1944. Trata-se de um ataque apaixonado contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciadas como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política” (Anderson, p.9). Contra a predominância das políticas estatizantes de influência socialista e das políticas social-democráticas de influência Keynesiana, esse ideário neoliberal rastreou o mundo em busca de sua consolidação. Em 1947, apesar de um período de construção dos países da Europa e da política vigente do Estado do bem-estar, os neoliberais fundaram a Sociedade de *Mont Pèlerin* para aprofundar as suas idéias, almejando um outro tipo de capitalismo, pois o formato da política vigente não permitia a concorrência, premissa do capitalismo desejado; além de impedir a liberdade dos cidadãos.

Nesse sentido, as propostas neoliberais entraram em cena, transferiram-se do discurso para a prática, ainda que diferentemente nos diversos países, mas a década de 80 representou uma ascensão comum da direita. 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. 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) representaram naquele momento da história a instalação do neoliberalismo, da economia de mercado ou da nova ordem internacional. O destaque, nesse sentido, foi atribuído ao “mercado livre” - o mercado que promove a satisfação das necessidades dos indivíduos e ainda o mercado que visa o melhor mecanismo dos recursos econômicos.

Ao final da década de 1980 e início dos anos de 1990, portanto, o neoliberalismo adotou políticas neoconservadoras, tendo como função precípua distanciar o Estado do controle da economia. Em síntese, esta “concepção de mundo” produziu grandes transformações no mundo do trabalho, com ênfase no individualismo, 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.

Nesse contexto, o século XXI surgiu aprofundando tais relações econômicas e sociais, ademais, as reestruturações tecnológicas e industriais, as novas formas gerenciais e a crescente financeirização dominaram o período. Vale aqui destacar a crise mundial financeira e econômica manifestada no segundo semestre de 2008. Na verdade, uma crise com consequências perversas para os trabalhadores – pessoas com ou sem deficiência. Observou-se uma queda importante da produção em muitos países, ocorrendo uma redução nas taxas de emprego e aumento do desemprego. Nesse quadro, “as principais vítimas da supressão de empregos são os grupos que já se encontram em situação de desvantagem no mercado de trabalho (jovens, trabalhadores com baixa qualificação, imigrantes, minorias étnicas e, entre eles, os que têm empregos temporários ou não convencionais)”, de acordo com o relatório “Perspectivas sobre o Emprego da OCDE – Edição 2009 - Respostas à crise do emprego”, que dispõe sobre os mercados de trabalho e o emprego na zona OCDE. Acrescentaria também como pertencentes a esse grupo os trabalhadores que têm algum tipo de deficiência.

Já a “Edição 2010”, que tratou do impacto da recessão de 2008-2009 no mercado de trabalho e as respostas políticas à crise de emprego resultante, documentou a rápida deterioração das condições do mercado de trabalho durante o período e principalmente sobre as formas de enfrentamento à situação posta.

Mesmo nesse contexto de crise, as pessoas com deficiência procuraram continuar avançando na construção de um arcabouço jurídico-institucional que, dentre outros aspectos, lhe garantissem o acesso ao mercado de trabalho. No final de 2009, dentre as políticas contra a discriminação, ressalto a ratificação da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas pelas Comunidades Européias, o que representou um importante passo político para à inclusão e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre outros direitos sociais.

O grande destaque desta nova época, apesar dos estragos no mercado de trabalho, ocorridos com a recente crise mundial, e que continua assolando esses países, atribui-se a nova concepção sobre “deficiência”, agora vista como resultado da interação dinâmica entre a pessoa e seu ambiente. Portanto, o ambiente que deve ser adaptado a cada pessoa, incluindo pessoas com deficiência, eliminando-se as barreiras. (Goelen. 2005).

Por fim, apesar da legislação vigente e de várias manifestações sobre direitos humanos, observa-se que as perspectivas laborais das pessoas com deficiência com a presença da fase do capitalismo sob a ideologia neoliberal instalada nos anos 80 e 90, tornaram-se polêmicas, em razão dessa nova estrutura do mercado de trabalho, com diversas formas e precárias condições trabalhistas. Mas, apesar desse modelo neoliberal, a última crise econômica alterou essa concepção, sugerindo outro rumo ainda não definido, mas que tem mostrado que os movimentos sociais, os organismos internacionais e a própria sociedade ainda persistem em combater a história posta inicialmente de exclusão das pessoas com deficiência.

CAPÍTULO II:

Legislação e Normas que tratam da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro.

A política nacional de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil tem como base um aparato legal que foi construído lentamente e que proporcionou, a partir de 2000, a sua aplicação, ainda que não uniforme pelo país, mas com resultados que vêm provocando discussões e reflexões sobre o assunto. Ressalta-se que a ideia principal das normas balizadoras dessa política de inclusão, por meio do sistema de cotas, 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. Infelizmente, “acredita-se que seja biológico aquilo que, na verdade, é produzido a partir da cultura e da sociedade” (Roland, 2000).

Pode-se considerar como marco legal fundamental e pioneiro a aprovação da **Declaração de Filadélfia**⁴, em 1944, que constitui ainda hoje a Carta dos Fins e Objetivos da OIT. Esta Declaração antecipou e serviu de modelo à Carta das Nações Unidas e à Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Posteriormente, a Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reunida em Genebra a 4 de Junho de 1958, na sua 42.^a sessão, ratificou, dentre outros pressupostos, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota a Convenção n.º 111 da OIT⁵.

⁴ Em Maio de 1944, a Conferência Internacional do Trabalho – a assembleia-geral da Organização – reunida em Filadélfia, nos Estados- Unidos, aprovou uma declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, conhecida pela Declaração de Filadélfia. Numa época do pós-guerra e da reconstrução, a Declaração reafirma os princípios orientadores da OIT, nos quais se deveria inspirar a política dos países membros. São esses os princípios fundamentais: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.

⁵ Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.^a sessão, em Genebra, a 25 de Junho de 1958.

Nesse contexto, o papel do governo brasileiro parecia importante quando, em 1965, 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 quase 30 anos, as centrais sindicais brasileiras, a partir de uma denúncia elaborada pelo CEET (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) e encampada pelo Sindicato dos Bancários de Florianópolis, manifestaram-se a favor de uma representação formal à OIT, sobre o descumprimento da Convenção n. 111. Em outubro daquele ano, a CUT realiza formalmente a reclamação. A partir desse evento, durante a 83ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o Governo Brasileiro assumiu oficialmente a existência da discriminação no trabalho⁶. Iniciou-se, assim, em 1995, o Programa de Cooperação Técnica Ministério do Trabalho/OIT para implementação da Convenção 111, que teve como objetivo o desenvolvimento de ações sobre as práticas discriminatórias no trabalho, divulgando os conceitos e princípios gerais da Convenção.

Em julho de 1995, o Programa instituiu a *Campanha Brasil, Gênero e Raça*, que contou com a parceria da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, do Ministério da Justiça, inserindo-se nas Delegacias Regionais do Trabalho nos Estados. E, em 2000, mediante a formação de **Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação**, iniciou um processo de implantação das atividades voltadas ao combate às distintas formas de discriminação no mercado de trabalho, mediante o desenvolvimento de políticas afirmativas, ou seja, políticas propiciadoras de acesso a uma minoria excluída ao trabalho, com o objetivo de reduzir os efeitos gerados pelo processo de desigualdade.

Tais ações são tratadas como “afirmativas”, porque objetivam compensar danos oriundos do passado, de condutas imemoráveis ou de raízes históricas profundas; são, na verdade, 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

⁶ Raça e Gênero no Mercado de Trabalho – Maria Aparecida Silva Bento:
http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p1a6.pdf

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 favor⁷.

Nesse contexto, dentre as diversas formas de discriminação, destacamos a referente às pessoas com deficiência, objeto deste estudo. Conformou-se um extenso período para o delineamento de um processo legal decorrente de preceitos dispostos na Constituição Federal de 1988, capaz de pavimentar algumas ações importantes e necessárias para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pelo sistema de cotas.

Em 1989, promulga-se a Lei Nº. 7.853/89, que dispõe, dentre outros assuntos, sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Em seu Art. 2º determina que ao Poder Público e seus órgãos devam 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; e no inciso III – que trata da 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 público e privado, 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;

Em 1991, a Lei N. 8.213/91, que tratou dos planos de benefícios da previdência social, incluiu, no seu artigo 93, a obrigação de que as empresas com cem ou mais empregados preencham de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social

⁷ <http://portal.mte.gov.br/observatorio/indicadores.htm>

reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, 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; IV) mais de mil empregados, cinco por cento.

Em 20 de dezembro de 1999, depois de dez anos, a Lei nº 7.853/89 é regulamentada mediante o Decreto Nº. 3.298, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando as normas de proteção. Esta regulamentação disciplina a reserva de mercado de trabalho, por meio do sistema de cotas. E determina a competência do Ministério do Trabalho e Emprego para 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. (art. 36, § 5º).

Em 02 de dezembro de 2004, o Decreto Nº 5296, que regulamenta sobre definições e normas sobre acessibilidade, altera (art. 70) o disposto no artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que trata do enquadramento dado as categorias de deficiência para fins do sistema de Cotas

Em síntese, destacamos neste estudo, alguns instrumentos legais (Lei Nº 7.853/89, Lei N 8.213/91, Decreto N 3.298/99, Decreto N 5296/04) tendo como base pressupostos inseridos na Constituição Federal do Brasil. Tais leis propõem assegurar a inclusão das pessoas com deficiência, que tenham condições para o exercício de atividades laborativas, ao mercado de trabalho.

Desta forma, o papel do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação⁸, instituídos nos Estados e definidos pela Portaria nº604/MTE de 01/06/200, representava a esperança para a parcela da população de trabalhadores com alguma deficiência conseguir a sua inserção no mercado de trabalho.

⁸ 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 r a Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000 (Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades).

CAPÍTULO III:

Implementação do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades de Combate à Discriminação em Campinas

Os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, criado pela Portaria nº. 604 de 01 de junho de 2000 do Ministério do Trabalho e Emprego, instituídos nas Superintendências Regionais do Trabalho nos Estados, apresentaram como estratégias de ações: (a) articulação e cooperação com todas as áreas da SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou das Gerências do Trabalho, especialmente, e de forma permanente, com a de fiscalização e seus auditores fiscais; (b) Articulação e de trabalho conjunto com o MPT – Ministério Público do Trabalho; (c) desenvolvimento de ampla parceria com órgãos, entidades e pessoas envolvidas com as questões de trabalho e cidadania, em especial com as que se dedicam à promoção da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação.

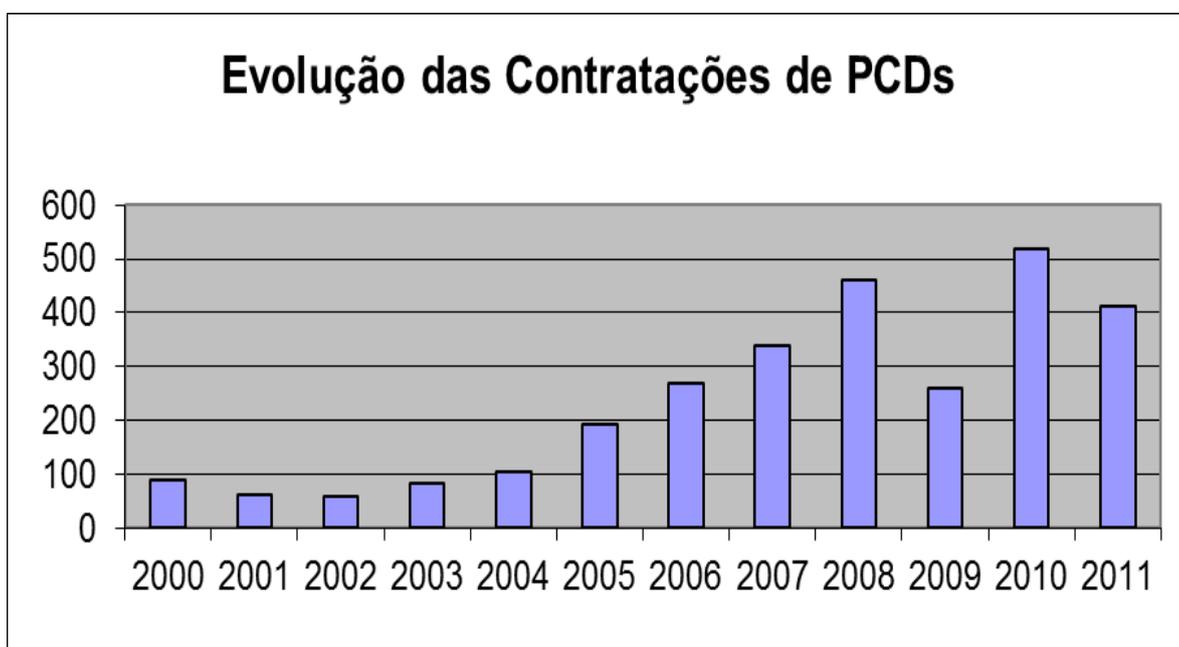
Nesse contexto, com base nas diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a Portaria nº604/MTE, a Gerência do Trabalho e Emprego em Campinas implementou o programa de inclusão de pessoas com deficiência em 2004. O foco de atuação foi, inicialmente, a participação dos representantes das entidades, que de alguma forma envolviam em suas atividades o atendimento às pessoas com deficiência, ainda, representantes do Conselho da Pessoa com Deficiência em Campinas e as organizações governamentais, especialmente o Centro de Referência em Reabilitação em Campinas, o INSS- Instituto Nacional de Previdência Social/Setor de Reabilitação Profissional e o Ministério Público do Trabalho. O intuito foi formar um Núcleo coeso envolvido com a questão no desenvolvimento e acompanhamento dos trabalhos necessários à aplicação da legislação sobre a inclusão. A partir dessa unidade, foram realizadas palestras informativas - com reflexões e orientações sobre a questão das pessoas com deficiência e a legislação pertinente, dirigidas aos representantes das empresas com cem ou mais empregados. Em seguida, foi iniciado o processo de fiscalização indireta a esse grupo de empresas, conforme previsto no Decreto Nº 3298/99.

A Tabela abaixo demonstra a evolução de contratações após a atuação da GRTE/Campinas. Entre o período anterior a 2000 e 2003, foram 1.000 contratações nas

empresas com mil ou mais empregados. A média entre 2000 e 2003 foi de apenas de apenas 72 contratações anuais. Depois da formação do Núcleo, em 2004, acumulam-se 2.554 contratações até 2011. A média passa a ser de quase 320 contratações anuais.⁹

Tabela 1

Evolução das contratações de pessoas com deficiência nas empresas com mil ou mais empregados em Campinas e Região



Não descartamos o crescimento econômico no período, pois este deve ter contribuído para a ampliação das contratações, mas diferentemente do caso em Campinas, alguns municípios não obtiveram o mesmo crescimento, conforme dados publicados no Mirante Inserção PCDs – Abril 2011¹⁰.

¹⁰ <http://portal.mte.gov.br/observatorio/indicadores.htm>

CAPÍTULO IV:

Aspectos Relevantes que caracterizam o Mercado de Trabalho das pessoas com deficiência em Campinas e Região

4.1 – Apresentação

Para iniciarmos este item, faremos algumas observações gerais sobre os aspectos legais e teóricos definidos na legislação e em instituições que tratam da identificação das pessoas com deficiência, mas antes ressaltamos que: “a necessidade de identificação das pessoas com deficiência cumpre o papel de balizar as políticas públicas, como a ação afirmativa da “Lei de Cotas”. Mas sempre é importante não perdermos de vista uma perspectiva mais ampla: temos que caminhar para eliminação ou não dependência desta Lei. Nosso objetivo final é que, numa sociedade inclusiva, pessoas possam ser naturalmente contratadas por suas competências profissionais, independentemente de eventuais limitações físicas, sensoriais ou cognitivas” (Garcia, 2010).

1) A legislação sobre o sistema de cotas estabelece as características das pessoas com deficiência, por tipo de deficiência - auditiva, visual, mental, física e múltipla, bem como define os critérios para as pessoas reabilitadas pelo INSS, com o objetivo de identificar esse contingente sob a proteção da Lei. No entanto, os dados levantados para balizar esta questão parte do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com informações não similares aos dos critérios expostos na Lei 8213/91 (Lei de Cotas) e Decretos Federais 3.298/99 e 5.296/04. Quer dizer, o número de pessoas informadas no censo 2000 e, também no atual censo (2010) corresponde a um conceito diferente, mais abrangente, do definido para identificar essas pessoas que realmente podem estar sob os ditames da Lei de Cotas.

2) Para apresentar os principais resultados da evolução dos dados, tomamos como principal referência a RAIS- Relação Anual de Informações Sociais, instrumento de coleta de dados que abrange todos os vínculos formais (celetistas, estatutários, temporários, avulsos, entre outros), anos de 2007, 2008, 2009 e 2010. Porém, informamos que a RAIS como registro administrativo e informado pelas empresas pode apresentar algumas limitações, dentre elas a omissão de declaração e equívocos na inserção de dados.

3) Apontamos também os dados das Superintendências e Gerências Regionais do Trabalho, os quais, como órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), disponibilizam os números informados em suas fiscalizações referentes ao número de contratações de pessoas com deficiência de acordo com os critérios dos Decretos Federais 3.298/99 e 5.296/04.

4) Por último, os dados e informações referentes ao município de Campinas e Região, especificamente nas empresas de grande porte, com mil ou mais empregados.

De acordo com o IBGE, censo de 2000, 24,6 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência ou incapacidade (14,5%, da população total), conforme disposto na tabela x. Estimativa da População com Deficiência- Censo 2000 – Brasil. O Censo em 2010, apresentado conceitos diferenciados sobre os tipos de deficiência em relação ao Censo 2000, informou que do total da população do Brasil, 190.755.799 (100,0%), pelo menos uma das deficiências investigadas correspondem a 45.623.910 (23,9%); nenhuma dessas deficiências: 145.084.578 (76,1%).

Tabela 2

População – pessoas com deficiência ou incapacidade- Brasil - 2000

Tipo de Deficiência ou Incapacidade	Número de pessoas	%
Mental (intelectual)	2.844.936	1,7%
visual	16.644.842	9,8%
auditiva	5.735.098	3,4%
motora	7.939.784	4,7%
física	1.416.059	0,9%
Pelo menos uma das deficiências ou incapacidades	24.600.256	14,5%
Pop. sem deficiência ou incapacidade declarada	143.726.946	84,5%
População total (1)	169.872.156	100%

Fonte: Garcia,2010; IBGE, Censo de 2000.

Algumas considerações sobre estes dados, pois, conforme exposto anteriormente, esse total de 24,6 milhões englobam as pessoas com deficiência, de forma geral, de acordo com a legislação específica, bem como as demais pessoas que têm alguma dificuldade motora, sensorial ou cognitiva, definidos pelos critérios do IBGE, porém, diferenciados dos da Lei de Cotas. No mesmo sentido, em relação ao Censo 2010, pois, ainda que alterada as definições sobre os tipos de deficiência continuam não correspondendo às da lei de Cotas.

Diante do exposto, analisaremos a situação que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência, mediante a Lei de Cotas. “Boa parte dos avanços na contratação das pessoas com deficiência ocorreu a partir do trabalho de fiscalização e, mais do que isso, da “articulação política” promovida por alguns órgãos regionais. Este movimento envolveu diferentes “atores sociais” que se relacionam com o processo de inserção formal das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), Secretarias Municipais e o Ministério Público do Trabalho – passando pelas entidades, associações, ONGs e mesmo as empresas privadas. Embora seja louvável e necessário, tal esforço, como veremos, se mostra insuficiente para inclusão laboral efetiva da maior parte da população com deficiência” (Garcia, 2010).

Os dados a seguir da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, que geram as informações a partir da declaração dos estabelecimentos (considerar as observações anteriores sobre este instrumento de avaliação) são parâmetros que auxiliam na verificação dos dados. Em 2010, de acordo com esse instrumento, do total dos vínculos empregatícios, 306,01 mil foram declarados como pessoas com deficiência, Em 2009, apontou um total de 41,2 milhões de vínculos formais ativos, dos quais 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total. Em 2008, A RAIS apontou apenas 323 mil dos empregos formais exercidos por este contingente. Demonstrando uma redução nos vínculos no período 2009 em relação a 2008. Em 2007, foram declarados na RAIS 37,6 milhões de postos do trabalho formais no país, dos quais 348.818, menos do que 1% ocupados por essas pessoas.¹¹ “Em todas as regiões do país, a participação desse contingente de pessoas é ínfima, variando entre 0,5% e 1,5% do total de vínculos” (GARCIA, 2010). Ademais, os vínculos não conseguiram ultrapassar 40% das vagas totais (potencial) disponíveis, de acordo com a Lei de Cotas.

¹¹ Fonte: RAIS- MTE.

Tabela 3

Número de empregados em empresas com cem ou mais empregados – RAIS/Brasil

	RAIS – Relação Anual de Informações Sociais			
Período	2007	2008	2009	2010
Nº total de pessoas com deficiência	348.818	323.000	288.593	306.01

Fonte: Própria, com base nos dados da RAIS.

b) Análise dos estudos dos dados no município de Campinas e Região

Expomos, a seguir, os dados emitidos pelo MTE,- Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos trabalhadores registrados sob ação fiscal, que correspondem uma parcela das pessoas admitidas no total das empresas. Constatamos que no período em referência (2008-2010) aumentou o número de trabalhadores – pessoas com deficiência registradas nessas condições.

Tabela 4

Número de empregados em empresas com cem ou mais empregados – decorrentes da fiscalização do trabalho - Brasil

ANO	Empresas fiscalizadas	Trabalhadores registrados em ação fiscal	Pessoas com deficiência (%)
2008	299.015	668.857	25.844 (3,8%).
2009	282.377	588.680	26.449 (4,5%)
2010	255.503	515.376	28.752 (5,57)

Fonte: Própria, com base nos dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT/SIT/MTE

Em relação à GRTE/Campinas, apresentamos as informações oriundas de 48 (quarenta e oito) empresas, perfazendo um total de 3.669 empregados contratados – pessoas com deficiência. Este número representa 48,30% do total das contratações (7.604) e,

aproximadamente, 8% do total de empresas fiscalizadas (638) até o período analisado. Acreditamos que a atuação da GRTE/Campinas no período a partir de 2004, adquirindo resultados favoráveis na área do trabalho, impactou as demais relações sociais, como educação, saúde, acessibilidade e outras. A média de contratações anuais, a partir de 2004, passou para 320. Antes, entre 2000 e 2003, de apenas 72 contratações anuais, conforme demonstrado na Tabela 1.

Para apresentação e avaliação inicial dos dados obtidos, optou-se pela estratificação por faixa de renda (A,B,C,D e E). Em seguida, a composição das faixas com detalhe das seguintes variáveis: número de pessoas com deficiência contratadas, tipo de deficiência, sexo, idade, raça/cor, estado civil, instrução e atividades econômicas.

Tabela 5
Salário médio das pessoas com deficiência contratadas, por faixa

Faixa	Salário	Nº de PcDs contratadas (*)	%	Salário médio (R\$)(*)
A	acima de R\$ 5.450,00	65	1,77%	8700,92
B	R\$ 2.725,00 a 5.450,00	303	8,26%	3551,31
C	R\$ 1.089,99 a R\$ 2.724,99	1516	41,33%	1806,67
D	R\$ 545,00 a R\$ 1.089,99	1644	44,82%	819,84
E	abaixo de R\$ 545,00	140	3,82%	343,30
TOTAL		3668(**)	100,00%	1574,81

* informados entre agosto e novembro/2011

** Ignorado: 1 (uma) pessoa

Nesta tabela, observamos que as faixas preponderantes “C” e “D” representam (juntas) 86,15% do total dos trabalhadores com remunerações entre R\$ 545,00 (salário mínimo) a R\$ 2.724,99.

Encontramos na “faixa A”, que representa 1,77% dessa população, o valor médio salarial de R\$ 8700,92, no entanto, dos preços salariais informados pelas empresas,

detectamos duas pessoas apenas com salários de R\$ 29.000,00 e R\$ 35.000,00 destoando da média geral apresentada para classe. Após novo cálculo, com exclusão destes valores, a nova média é de R\$ 7.703,00. Mas neste estudo, a reflexão se dirige ao grupo “E” com valor menor que o salário mínimo atual (R\$ 545,00), apontando para uma fonte de preocupação. Uma vez que são trabalhadores registrados de acordo com os ditames legais, não podem receber um salário menor que o mínimo. O que nos leva a inferir que tais funcionários estão em jornada de trabalho inferior ao determinado para a sua função em relação aos demais funcionários. Trata-se de casos para uma maior avaliação e estudo.

As informações a seguir estão relacionadas ao número de pessoas contratadas por tipo de deficiência e por faixas salariais.

Tabela 6
Número de pessoas contratadas, por tipo de deficiência e faixa

TIPO DEFICIÊNCIA/ REABILITADO	Faixa					Total
	A	B	C	D	E	
Auditiva	26	79	545	525	17	1192
Física	33	156	511	705	56	1461
Intelectual	0	2	9	267	32	310
Múltipla	0	1	5	24	5	35
Reabilitado	5	55	409	53	0	522
Visual	1	10	37	69	30	147
TOTAL	65	303	1516	1643	140	3667

De acordo com esses dados, do total das contratações, 39,8% têm deficiência física e 32,5% deficiência auditiva. A deficiência visual apenas 5% das contratações, inclusive dispostas com mais frequência nas faixas “D”, com 69 pessoas, e “C”, com 37 pessoas. Observa-se também que as pessoas com deficiência intelectual concentram-se nos estratos inferiores de renda. Do total das contratações, 89,91 (somatório das colunas “C”, “D” e “E”)

ocorrem nestas faixas salariais. E, 96,5% das pessoas com “deficiência intelectual” estão nas faixas “D” e “E”.

Segundo o recorte por gênero, tabela 7, a mão-de obra masculina representou 69,13%, índice superior ao indicado na RAIS 2010 para este mesmo grupo (65,42%).

Tabela 7
Número de pessoas com deficiência contratadas, por gênero e faixa

Faixa	Salário mínimo	GÊNERO		TOTAL
		F	M	
A	acima de R\$ 5.450,00	13	52	65
B	R\$ 2.725,00 a 5.450,00	38	265	303
C	R\$ 1.089,99 a R\$ 2.724,99	351	1165	1516
D	R\$ 545,00 a R\$ 1.089,99	666	978	1644
E	abaixo de R\$ 545,00	64	76	140
TOTAL		1132	2536	3668

No que se refere à participação do total dos trabalhadores por tipo de deficiência, a representatividade daqueles que apresentam deficiência física é de 39,83%, seguidos dos trabalhadores com deficiência auditiva. Este tem sido o cenário comum em estudos e pesquisas sobre o assunto.

Tabela 8**Número de pessoas com deficiência contratadas, por tipo de deficiência e gênero**

TIPO DE DEFICIÊNCIA/REABILITADO	GÊNERO		TOTAL	%
	F	M		
Auditiva	401	791	1192	32,50%
Física	454	1007	1461	39,83%
Intelectual	103	207	310	8,45%
Múltipla	15	20	35	0,95%
Reabilitados	111	411	522	14,23%
Visual	48	99	147	4,01%
Total	1132	2536	3668	100%

Dos trabalhadores informados quanto a “raça/cor”, totalizando 3623, e os demais, 46, não especificados, verifica-se a predominância das pessoas inferidas como “brancas”, e apenas 19,21% como “pardas” ou “pretas”. No entanto, 92,20% dos trabalhadores com maior renda são classificados como “brancos”. E 83,02% dos vínculos pardos estão nas faixas “C” e “D”.

Tabela 9**Número de pessoas com deficiência contratadas, por faixa e raça/cor**

Raça	Faixa					Total
	A	B	C	D	E	
Amarela	0	2	16	21	0	39
Branca	60	234	1261	1219	104	2878
Indígena	0	0	0	16	0	16
Parda	5	54	177	229	24	489
Preta	0	12	60	121	8	201
ignorados	0	1	2	38	4	46
TOTAL	65	303	1516	1644	140	3669

Segundo a faixa etária a concentração é dada entre 30 a 49 anos de idade, com 54,04% do total de trabalhadores.

Tabela 10
Número de pessoas com deficiência contratadas, por faixa etária

FAIXA ETÁRIA	Nº DE PESSOAS PcD	%
Até 17 anos	15	0,41%
18 a 24 anos	529	14,42%
25 a 29 anos	629	17,14%
30 a 39 anos	1135	30,93%
40 a 49 anos	848	23,11%
50 a 64 anos	483	13,16%
65 ou mais	19	0,52%
Ignorado	11	0,30%
	3669	100,00%

Os índices referentes ao grau de instrução demonstram certa similaridade com os resultados da RAIS/2010, considerando o mercado de trabalho geral; De acordo, com este instrumento de medição, os assalariados com Ensino Médio Completo representam 41,85%, enquanto em nosso estudo, para este mesmo grau encontramos 44,9% dos trabalhadores pessoas com deficiência. A questão da escolaridade, com base em dados, de forma geral não tem retratado diferenças importantes para obstaculizar a contratação de pessoas com deficiência.

Tabela 11**Número de pessoas contratadas, por faixa e por grau de instrução.**

GRAU DE INSTRUÇÃO	FAIXAS					TOTAL	%
	A	B	C	D	E		
Analfabeto	0	0	0	24	4	28	0,8%
Fundamental incompleto	1	46	134	409	29	619	17,8%
Fundamental completo	3	63	228	356	56	706	20,3%
Médio incompleto	10	24	98	113	19	264	7,6%
Médio completo	8	96	791	641	26	1562	44,9%
Superior	38	49	99	61	2	249	7,2%
Outros	1	7	17	27	0	52	1,5%
Total	61	285	1367	1631	136	3480	100,0%

No tocante à participação desses trabalhadores nas diversas “atividades econômicas” das empresas, de acordo com o CNAE – Código Nacional de Atividades Econômicas¹², a “**indústria de transformação**” comporta o maior número de empresas e trabalhadores, totalizando 2.325 pessoas com deficiência das 2.943 pessoas que deveriam ser contratadas, representando 80% da cota prevista. Por outro lado, na atividade econômica “**educação**”, com “cota legal” prevista de 1.020 pessoas com deficiência, apenas 32% de contratações; Já nas atividades - “**administrativas e serviços complementares**”, “**alojamento e alimentação**” e de “**outras atividades de serviços**”, registram-se apenas 42 pessoas de uma previsão de 296, perfazendo 14% das possibilidades. Isto também é uma situação que merece estudo e análise.

¹² <http://www.cnae.ibge.gov.br/estrutura.asp>

Tabela 12**Número de pessoas contratadas, por atividade econômica**

ATIVIDADE ECONÔMICA	CNAE CLASSE	Total de empregados	Base de cálculo para cota	Cota prevista	PcDs contratados	% Contratações
OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	S	1091	1085	55	6	11%
ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	I	2311	2297	115	14	12%
ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES	N	2528	2506	126	22	17%
ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS	M	1299	1274	64	25	39%
SAÚDE HUMANA E SERVIÇOS SOCIAIS	Q	1016	970	49	46	94%
INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	J	7055	6977	349	78	22%
TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E CORREIO	H	10602	10447	524	155	30%
COMÉRCIO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS	G	13330	12908	646	422	65%
ELETRICIDADE E GÁS	D	7807	7561	380	246	65%
EDUCAÇÃO	P	20708	20379	1020	329	32%
INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO	C	61197	58872	2943	2325	80%

Inúmeras outras análises sobre os dados expostos poderão ser desenvolvidos, mas o objetivo dessa breve avaliação é apenas um início para repensar os diversos aspectos que compõem o processo de inclusão das pessoas com deficiência, inicialmente, em um contexto mais específico, ao do mercado de trabalho no Brasil, levando em consideração as políticas públicas dirigidas para essas pessoas e as possibilidades existentes de aprimoramento para um mercado de trabalho único e decente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos, que o tema, apesar de ter sido arredo por séculos, parece que nos últimos 25 anos vem tomando espaços e, ainda que de forma lenta, sugerindo mudanças em seu paradigma: “...impõe-se a consolidação do chamado “paradigma da inclusão”, em oposição ao modelo “médico-clínico”. (Garcia, 2010). E, também assistencial.

Outro aspecto fundamental, pressuposto de qualquer discussão sobre o assunto, está na seguinte afirmativa “por mais que existam especificidades, não há um mundo “específico” das pessoas com deficiência. Elas também sentirão os efeitos da melhora social mais geral, por isso que as políticas específicas – gratuidades, cotas, isenções, benefícios, etc. – não podem ser um fim em si mesmo, mas parte de uma estratégia mais ampla na qual, equiparando oportunidades, todos possam construir um país melhor, mais justo e humano” (Garcia, 2010)

Partindo de tais considerações, dispomos, a seguir, de alguns pontos que consideramos importantes para a reflexão do tema tratado¹³: 1º) informação ; 2º) legislação, procedimentos normativos e critérios; 3º) aplicação da legislação; 4º) desenvolvimento profissional; e, 5º) acessibilidade.

Em relação à informação, vale ressaltar que é de conhecimento da humanidade que as pessoas que nasceram ou que, de alguma forma, adquiriram alguma deficiência, pertencem ao mundo. Ignorar isso é como ignorar que somos diferentes. É sedimentar preconceitos. Portanto, a informação sobre o assunto deve ser ampla, entre as empresas, sindicatos, trabalhadores, universidades, escolas, instituições públicas, privadas e a sociedade de forma geral; Ademais, é preciso ampliar o espaço do conhecimento público quanto à realidade sócio-econômica em que está inserida a população com deficiência.¹⁴.

Quanto às normas (legislação, procedimentos institucionais, critérios), que são fundamentais para o desenvolvimento de qualquer política pública, acreditamos que este tem sido o ponto mais crítico do processo, pois os dados divergem e geram conflitos de informações; as leis que tratam de pessoas com deficiência, também tratam diferentemente os seus conceitos, objetivos e fins; “No intuito de balizar as políticas públicas e/ou

¹³ Referência às reflexões e sugestões comentadas na Tese de doutoramento do autor Vinícius G. Garcia/2010.

¹⁴ Idem.

aperfeiçoar legislações, deve-se buscar maior profundidade e clareza nos indicadores sociais e econômicos que se referem a este contingente populacional” (Garcia, 2010). “Em suma, principalmente para não provocar injustiças, beneficiando aqueles que não precisam de políticas, leis ou “direitos específicos”, é necessário conhecer a fundo este grupo populacional socialmente vulnerável e historicamente excluído.” (Garcia, 2010)

No que se refere à aplicação da legislação, apesar de polêmicas discussões sobre a sua validade, entendemos atualmente consenso a sua manutenção. Concordamos sobre a reflexão e sugestões do autor Vinícius Garcia (2010): *“Deve-se pensar na manutenção da atual “Lei de Cotas” e no aperfeiçoamento da legislação trabalhista e previdenciária que diz respeito às pessoas com deficiência. Ao contrário do que defendem setores empresariais, e antes que se conheça com mais detalhes o universo das pessoas com deficiência, não se deve propor flexibilizações na “Lei de Cotas”. O processo de fiscalização iniciou-se há apenas alguns anos e, mesmo com os limites deste instrumento de ação afirmativa, ele é importante porque obriga a uma reflexão das empresas e órgãos públicos sobre esta questão. Em outras palavras, se não houvesse as cotas, e a inserção das pessoas com deficiência tivesse que ocorrer “naturalmente”, dentro do jogo das “livres forças de mercado” do sistema capitalista, provavelmente o cenário seria ainda pior.”*

Destacamos que em relação ao desenvolvimento profissional, tem sido positiva a iniciativa do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho em acordar “Termo de Compromisso” e Termo de Ajuste de Conduta com as empresas para a formação e qualificação profissional das pessoas com deficiência, que ocorrem tanto no interior dos estabelecimentos, como em parceria com entidades formadoras. Ademais, os acordos definem que tal processo deva ser inclusivo, possibilitando a participação de trabalhadores com ou sem deficiência¹⁵.

No tocante à acessibilidade, esta tem um papel decisivo nas políticas sociais referentes à inclusão de pessoas com deficiência. As cidades brasileiras foram em geral construídas de forma desordenada, com estruturas precárias e sem acessibilidade, as ruas, calçadas e edificações são verdadeiros obstáculos para as pessoas com alguma dificuldade motora, sensorial e cognitiva. Os transportes, em pleno século XXI, apesar dos avanços tecnológicos, ainda são instrumentos que não permitem a locomoção de algumas pessoas com mobilidade reduzida ou que precisam de, por exemplo, cadeira de rodas para o seu movimento.

¹⁵ Os Termos sobre a formação e qualificação profissional são efetuados apenas em algumas Superintendências/Gerências do Trabalho.

Esclarecemos, por fim, que os pontos abordados estão conectados, interligados e dependentes. Não funcionam isoladamente. Acreditamos que o trabalho desenvolvido no âmbito da Gerência Regional do Trabalho em Campinas que envolve as demais instâncias públicas, organizações não governamentais, movimentos sociais, tem propiciado um espaço mais democrático e com reflexões efetivas dos aspectos anteriormente mencionados – ou seja, a informação; a legislação (procedimentos normativos e critérios), a aplicação da legislação; desenvolvimento profissional; e a acessibilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BATISTA, Paulo Nogueira. Em Defesa do Interesse Nacional. 3ª Ed. São Paulo:

BIHR, A. Da Grande Noite à Alternativa. São Paulo. Boitempo. 1998.

BIONDI, Aloysio. O Brasil Privatizado II – o assalto das privatizações continua. Editora Fundação Perseu Abramo. 2000.

BRAVERMAN, H. Trabalho e Capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro. Zahar, 1977.

CARNEIRO, Ricardo. Crise, Ajustamento e Estagnação. A Economia Brasileira no Período 1974-89. Economia e Sociedade – Revista do Instituto de Economia da UNICAMP, 1993.

CARNEIRO, Ricardo. Desenvolvimento em Crise. A economia brasileira no último quarto do século XX.

CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social.* Rio de Janeiro. Vozes. 2003

COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência – Aspectos legais e trabalhistas.* São Paulo:LTR Editora, 2008

GARCIA, Vinícius G.. *Inclusão de Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Histórico e o Contexto Contemporâneo.* Tese de doutoramento. Unicamp, 2010

GOELEN, W. *Uma Visão Geral da Agenda Deficiência na Europa: Seminário continuação.* National Disability Authority (Irlanda).2005

HOBBSAWM, Eric. Era das Revoluções. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1979.

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

HENRIQUE, W. *Questão social e políticas sociais no Brasil.* In: Oliveira, M.A. (org.) *Economia e trabalho: textos básicos.* Campinas, SP: Unicamp, IE, 1998.

MARX, KARL . *O Capital*, Livro 1, vol II.

MAZZZUCHELLI, Frederico. Anos de Chumbo: economia e política internacional no entreguerras. Campinas, SP:FACAMP, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – <http://www.mte.gov.br>

OFFE, Claus. *Capitalismo Desorganizado: Transformações contemporâneas do trabalho e da Política.* São Paulo: Brasiliense, 1989

POLANYI, Karl. *A Grande Transformação: As origens da nossa época.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

QUADROS, Waldir. A Evolução recente da estrutura social brasileira. Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas/SP, n. 148, nov.2008

QUADROS, Waldir. A Evolução recente da estrutura social brasileira – Notas metodológicas. Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas/SP, n. 147, nov.2008

ROCHA, Maria Isabel Baltar - Trabalho e Gênero – Mudanças, Permanência e desafios, NEPO/UNICMAP, Campinas, 2000

SHONFIELD, A. Capitalismo Moderno. Rio de Janeiro. Ed. Zahar, 1965.

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