Trabalho de pessoas com deficiência e Lei de Cotas

Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão

TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E LEI DE COTAS

Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão

CARLOS APARÍCIO CLEMENTE

SUMIKO OKI SHIMONO

OSASCO/SP

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Ficha catalográfica elaborada por Vilma Silva Batista (CRB-8: 9588)

Clemente, Carlos Aparício

C626 Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas : invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão / Carlos Aparício Clemente, Sumiko Oki Shimono
São Paulo : Edição dos Autores, 2015.

136 p. : il.

Obra desenvolvida a partir do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Dieese de Ciências do Trabalho por Carlos Aparício Clemente no ano de 2015.

ISBN 978-85-913860-2-4

1. Deficiência. 2. Trabalho. 3. Lei de Cotas. I. Shimono, Sumiko Oki. II. Título.

CDU 316.343-058.14:-048.582

Dedicatória

Às pessoas e organizações que estão abertas à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no mundo do trabalho.

Às pessoas que atuam anonimamente ou em rede pela derrubada de barreiras humanas, em empresas, entidades especializadas, sindicatos, órgãos públicos, escolas, na pesquisa etc., com iniciativas que promovem a inclusão, comprovando com suas condutas que é possível recuperar o tempo perdido, em defesa de um mundo melhor, mais justo e solidário para todos.

Às pessoas que, mesmo com pontos de vista diferentes, contribuíram para que este livro pudesse ser concretizado, gerando informações que poderão ser utilizadas pelos atores sociais do mundo do trabalho e elevando a qualidade do debate sobre o tema a partir de sua divulgação.

A este exército de "formiguinhas da inclusão" dedicamos o presente estudo.

Momentos da inclusão na sociedade e no trabalho

Fotos: Eduardo Metroviche

Créditos

Espaço da Cidadania
Rua Erasmo Braga, 307 - 2º andar – Presidente Altino - Osasco - SP
CEP 06213-008 - Tel.: 11 3685- 0915
e-mail: ecidadania@ecidadania.org.br
site: www.ecidadania.org.br

Organização: Carlos Aparício Clemente
Sumiko Oki Shimono

Colaboradores: Daniel T. Ribeiro – Dieese
Daniela Dias – Apae de Barueri – SP
Edson Luiz Defendi – Fundação Dorina Nowill - SP
Eunice Aires – Fecomerciários de São Paulo
Henrique Sanchez Fraga – Dieese
Leila Rocha – Apae de Barueri - SP
Luiza De Paula – Consultora em inclusão
Márcia Regina de Oliveira – Secretaria de Desenvolvimento, Trabalho e Inclusão de Osasco
Maria de Fátima e Silva – Coexistir/Sincovaga
Maria Rosimar da Silva – Consultora em Inclusão - Emprego Apoiado
Marinalva Cruz – Sert/Padef
Marta Almeida Gil – Consultora em inclusão
Nedilson Ventura de Oliveira – Toledo do Brasil Indústria de Balanças Ltda
Rosângela R. M. Barqueiro – Laramara - SP
Romeu Kazumi Sassaki – Consultor e autor de escritos sobre inclusão social
Sonia de F.Toledo Rodrigues – Sindicato dos Comerciários de São Paulo
Vinícius Gaspar Garcia – Pesquisador e professor

Edição: Cristiane Alves Saciotto – MTB 45.757

Projeto gráfico e diagramação: Valter Dioniso

Fotografia: Eduardo Metroviche – MTB 23.853
Joícÿ Costìm
Ciete Silvério
Arquivo pessoal de colaboradores

Ilustrações: Ricardo Ferraz, Rice Araújo, Laerte, Glauco e Vart

Revisão: Maria de Fátima e Silva e Romeu Kazumi Sassaki

Suporte e logística: Adão Carlos Barbosa
Leandro Vital Mendes
Marcelo Todescan
Omezinda de Souza Nóbrega

Agradecimentos

Este livro é resultado de um esforço coletivo de muitos parceiros que lutam pelos direitos e pela inclusão social das pessoas com deficiência. A produção só foi possível graças ao empenho das pessoas envolvidas para orientar, discutir, refletir e apoiar os organizadores. Somos especialmente gratos ao incentivo e orientação da Escola Dieese de Ciências do Trabalho e do Dieese que possibilitaram a realização da primeira parte do livro que apresenta uma pesquisa.

A todas as pessoas e instituições que ajudaram a concretizar o livro, nossos sinceros e profundos agradecimentos:

Ana Claudia Moreira Cardoso – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Aurislene Ap. Santos de Sousa – Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Célia Regina Laronga – Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Eliana Martins Pereira – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Elyria Bonetti Yoshida – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

Fábia Aparecida Silva – Consultora em inclusão

Felipe Clemente – Estudante da Unifal

Francisco Marcondes Machado – Microtest

Gonçala Maria Clemente – Advogada

Jan Wiegerinck – Organização Gelre

Jeferson Mariano – IBGE

Jorge Nazareno Rodrigues - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

José Carlos do Carmo – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo

José Mileski da Cruz - Cinpal

Juliana Clemente – Estudante da USP

Leandro Pistili Felippo – Estudante da Fatec

Luis Ribeiro da Costa – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Marcelo Pires - Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Nelson Karam – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Pedro Neto – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Ronaldo Freixeda – Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco

Rosana Sacillotto – Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e região

Sirlei Marcia de Oliveira – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Suzanna Sochaezewski – Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Vilma Silva Batista - Escola Dieese de Ciências do Trabalho

Sumário

Dedicatória 3
Créditos 5
Agradecimentos 6
Prefácio 9
1 Apresentação 13
2 Metodologia da Pesquisa 15
3 O cenário da inclusão no Brasil 23
4 Análise dos argumentos para o não cumprimento da Lei de Cotas 49
4.1 Argumento 1 - "Não há pessoas com deficiência em número suficiente para ocupar as vagas previstas na Lei de Cotas" 49
4.2 Argumento 2 - "A formação das pessoas com deficiência é incompatível com as necessidades do mercado de trabalho" 65
4.3 Argumento 3 - "As pessoas com deficiência preferem receber o Benefício de Prestação Continuada (BPC), em vez de disputar as vagas do trabalho formal" 72
4.4 Argumento 4 - "Em muitos postos de trabalho há riscos que são proibitivos para as pessoas com deficiência" 83
5 Conclusões da Pesquisa 95
6 Desafios e estratégias de ação para melhoria da qualidade da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho 103
7 Bibliografia 125
Anexos 130
Anexo I – Legislação e principais diretrizes sobre direito ao trabalho das pessoas com deficiência e reabilitados 130
Anexo II - Relatório do VII Encontro Anual do Espaço da Cidadania e seus Parceiros, realizado em 13 de novembro de 2014 133
9 Sobre os organizadores 135

Prefácio

Inclusão nas empresas: um trabalho de todos

Cleto Silvério

Não imagino outra forma de ser feliz que não seja produzindo. Esse sentimento vem de criança, quando ainda muito cedo pude ver meu pai levando os negócios da família à frente, seguindo os passos de meu avô. Trabalhava duro e mostrava que independentemente de lucro, o essencial é ter sede de transformação. Transformar sua vida, de seus funcionários, da empresa, da sociedade.

O fato é que muitas pessoas com deficiência têm essa mesma vontade de produzir; no entanto, a minoria consegue fazer parte do mercado formal. Para se ter uma ideia, no último Censo do IBGE, quase 20 milhões de brasileiros com deficiência declararam possuir alguma ocupação, contudo, apenas 357 mil estão trabalhando com carteira assinada.

Os números são reflexo de uma barreira que nasce muito antes de a pessoa com deficiência chegar ao mercado, quando é subtraída do direito à educação.

Hoje, apenas 19% das escolas públicas de ensino básico no Brasil contam com acessibilidade e apenas 6% dos professores que atuam na educação básica têm formação continuada específica em educação especial.

Com todas essas dificuldades, no entanto, São Paulo conta com 2,6 milhões de pessoas com deficiência com ensino médio e superior completo. Todos em idade de trabalhar com carteira assinada. Ainda assim, apenas 72 mil de todo esse contingente é aproveitado. Um cenário de perspectivas, mas de poucos resultados práticos.

É de conhecimento de grande parte da sociedade que o Brasil possui há mais de 20 anos uma legislação que garante vagas para pessoas com deficiência nas empresas a partir de 100 funcionários. Trata-se da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, uma das grandes conquistas do trabalhador com deficiência, direito que fiz questão de defender em recente votação do projeto da Terceirização (PL 4.330/2004). O texto dava margem para que as companhias fragmentassem seu quadro de funcionários em empresas terceirizadas com menos de 100 funcionários, flexibilizando a lei que obriga a contratação de funcionários com deficiência.

Para impedir esse retrocesso, apresentei uma emenda que aplica a cota para todos os trabalhadores das empresas, somando os próprios e os terceirizados.

Sabemos que esses mesmos contratantes estão muito aquém de atender as exigências da legislação. Para se ter uma ideia, as maiores companhias do País, que

deveriam ter no mínimo 5% de seus postos de emprego ocupados por pessoas com deficiência, só têm 1,5% das vagas preenchidas regularmente.

Para tirar esse imenso contingente da informalidade, a Lei Brasileira da Inclusão (LBI), projeto que relatei na Câmara, propõe a criação do Auxílio-Inclusão, uma renda suplementar que será concedida à pessoa com deficiência que ingressar no mercado de trabalho. Diferentemente de ficar em casa, recebendo benefícios de subsistência do Estado, a pessoa com deficiência terá direito a um suporte financeiro para se tornar ativa na sociedade. Com isso, passará de beneficiada para contribuinte, como todo trabalhador.

As vantagens são inúmeras, inclusive para a Previdência do país, que deixará de apenas pagar benefícios integrais para milhões de pessoas e passará a receber a contribuição desses trabalhadores.

O Auxílio-Inclusão servirá também como um estímulo para que esse funcionário arque com os custos de sua deficiência, como transporte adaptado, órteses, próteses e outras tecnologias assistivas.

Uma pesquisa inédita no Brasil, encomendada pela Secretaria Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência de SP, mostrou que, em média, o trabalhador com deficiência gasta cinco salários mínimos para ter condições de trabalho iguais.

Ainda na LBI, reafirmamos a importância do processo de inclusão dentro das empresas, que ainda que ofereçam capacitação profissional, não poderão deixar de garantir a participação da pessoa com deficiência no desenvolvimento prático de suas funções. Ou seja, a capacitação deverá acontecer simultaneamente com a inclusão no trabalho, desde o início do processo.

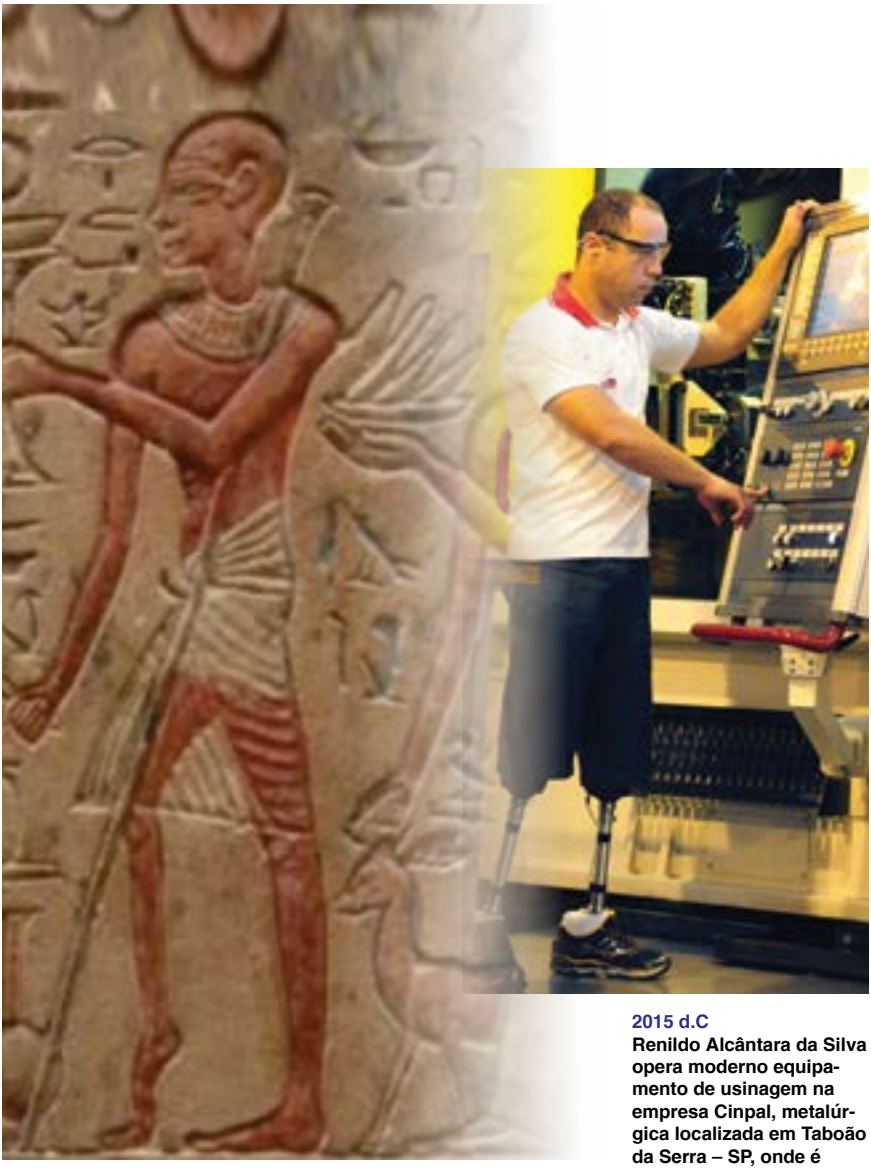
O cidadão com deficiência ativo no mercado de trabalho aquece a economia do País. Ele consome, cobra por melhores atendimentos e, consequentemente, colabora para que os acessos sejam ampliados para todas as pessoas. Essa transformação não atinge apenas um segmento. Trata-se de transformar o todo.

Com a Lei Brasileira de Inclusão sancionada, podemos vislumbrar um futuro melhor para o brasileiro com deficiência. Apesar da presidente Dilma ter vetado injustamente a obrigação da contratação de pelo menos uma pessoa com deficiência por empresas com 50 a 99 funcionários, conseguimos manter outros avanços e vamos lutar no Congresso para derrubar todos os vetos ao projeto.

Hoje, grandes companhias do mundo já entendem que crescer em números é também evoluir em capital humano. É gerir sem suprimir valores. O Espaço da Cidadania dá mais um passo fundamental neste sentido, trazendo mais uma importante contribuição para a empregabilidade da pessoa com deficiência.

Boa leitura!

Mara Gabrilli, Deputada Federal - PSDB/SP
Relatora da Lei Brasileira da Inclusão



1250 a.C
Porteiro do Templo de Astarte, Rama, no Egito Antigo. Ele se apoiava em um comprido bastão por causa de anomalia em uma perna, indicando sinais de poliomielite.

2015 d.C
Renildo Alcântara da Silva opera moderno equipamento de usinagem na empresa Cinpal, metalúrgica localizada em Taboão da Serra – SP, onde é funcionário desde 2007. Ele se apoia em duas próteses.

1. Apresentação

O trabalho tem uma importância fundamental na vida das pessoas. De cada três pessoas que estão ocupadas em alguma atividade no Brasil, pelo menos duas trabalham como empregadas na iniciativa privada ou no setor público. O Censo do IBGE 2010 aponta que as pessoas com deficiência estão inseridas nas várias ocupações, mas têm no trabalho como empregados, com carteira assinada ou não, sua principal ocupação.

Com esta publicação o Espaço da Cidadania reitera seu compromisso com o Trabalho Decente para pessoas com deficiência, apresentando uma base de dados para reflexão do cumprimento da Lei de Cotas na sua prática.

O livro divulga uma pesquisa acadêmica apresentada na Escola Dieese de Ciências do Trabalho em 2015[1] com o título: Lei de Cotas para o Trabalho de Pessoas com Deficiência - Análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento.

Para fins desta publicação, optamos por um recorte do conteúdo da pesquisa, trazendo à discussão atual da Lei de Cotas a análise crítica de quatro argumentos utilizados contra o cumprimento da lei:

1) um número insuficiente de pessoas com deficiência para atender a lei;

[1] Pesquisa completa disponível em: www.ecidadania.org.br

2) falta de capacitação profissional;

3) pessoas com deficiência não querem trabalhar porque têm medo de perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC);

4) restrição de postos de trabalho devido ao risco que representam para as pessoas com deficiência. Essa análise é antecedida pela apresentação da metodologia escolhida para a pesquisa com todas as fontes utilizadas.

Acrescentamos ao final, um artigo que trata da qualidade da inclusão, resultante do debate promovido pelo Espaço da Cidadania e seus parceiros durante o seu VII Encontro Anual realizado em 13 de novembro de 2014 em São Paulo, no auditório da Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo (Sert). Nesse evento, em que estiveram presentes 140 pessoas,houve um momento de reflexão em grupo com 90 participantes, representando instituições especializadas, empresas, órgãos públicos, entidades sindicais e as próprias pessoas com deficiência, com o objetivo de identificar os desafios e propor estratégias para a melhoria da qualidade da inclusão. Agregamos depoimentos de diversos profissionais ao relatório e sistematizamos o documento: “Desafios e estratégias de ação para melhoria da qualidade da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho”.

Todos os que colaboraram com esta publicação, concordam que a luta pelo direito ao trabalho das pessoas com deficiência deve garantir o cumprimento das cotas e, mais que isso, que, de fato, sejam respeitadas as condições de um trabalho decente, que promova o desenvolvimento profissional, a dignidade e a cidadania desses trabalhadores.

Esperamos que o leitor encontre aqui um estímulo para um olhar crítico sobre a barreira do preconceito, que tem impedido o pleno acesso da pessoa com deficiência ao trabalho.

os organizadores

2. Metodologia da pesquisa

Imagens de algumas fontes utilizadas neste estudo.

Um dos pilares do trabalho do Espaço da Cidadania é a preocupação com a multiplicação da informação a respeito da inclusão. Para isso, busca diversas fontes de informação: órgãos oficiais, entidades especializadas, entrevistas com as pessoas com deficiências, oficinas, debates e outras. Pouco a pouco, a reunião desses dados constitui num banco de dados sobre o tema e, consequentemente, os desafios que o envolvem.

Esse banco de dados é a base desta publicação. O objetivo é sempre aproximar dos interessados os conteúdos dispersos ou, às vezes, pouco acessíveis em organizações públicas ou privadas e, até em algumas vezes, com acesso dificultado. Tais conteúdos são justamente importantes por fundamentarem os projetos e retratarem o modo de ver as pessoas com deficiência em nosso país.

Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica que buscou compreender como a questão da deficiência aparece ao longo da história. Também foi analisada a bibliografia que tem como foco o contexto atual da discussão.

Buscando se contrapor aos argumentos contrários à Lei de Cotas, foram estudadas diferentes e complementares fontes de dados:

a) Censos do IBGE de 2000 e 2010

O Censo permite quantificar a presença de pessoas com deficiência em idade de atuar no trabalho formal, pessoas com deficiência "ocupadas", níveis de escolaridade, distribuição das deficiências por grupo de idade etc. Mesmo existindo diferenças de escolaridade desfavorável às pessoas com deficiência observadas nos dois Censos demográficos, demonstramos que há pessoas com deficiência disponíveis para garantir o imediato cumprimento da Lei de Cotas e que estas pessoas têm níveis de instrução compatíveis com a exigência do mercado de trabalho.

As informações censitárias também permitiram comprovar que há concentração e exclusão de determinadas deficiências, ao serem comparadas com os dados da Rais.

b) Rais de 2007 a 2013

Em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego vem disponibilizando dados por meio da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) que contém declaração de todos os estabelecimentos brasileiros[2] .

Estes dados secundários são originados em lei que obriga as empresas a informarem anualmente o MTE sobre as informações sociais de seus trabalhadores.

c) Previdência Social – Reabilitação Profissional

A Previdência Social tem um sistema de registros de acompanhamento dos "Reabilitados", que são trabalhadores incapacitados parcial ou totalmente para o exercício de uma atividade laboral que tenham cumprido o Programa de Reabilitação Profissional pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ao final do Programa, estes trabalhadores recebem um certificado que lhes garante esta condição.

---

[2]Anualmente, as empresas declaram informações que possibilitam traçar um perfil dos trabalhadores formais – incluindo dados de remuneração, sexo, raça, escolaridade, profissão, idade, entre outros. Desde 2007, é obrigatória informar na Rais se o trabalhador possui alguma deficiência e qual deficiência, em caso afirmativo.

d) BPC – Pessoas com Deficiência – Registros do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate a Fome

Trata-se de um direito constitucional que corresponde a um salário mínimo mensal destinado às pessoas com deficiência, de qualquer idade, que comprovem não possuir meios de prover a própria subsistência ou de tê-la provida por sua família. Consegue este benefício quem é membro de família cuja renda individual seja inferior a ¼ do salário mínimo.

Desde 2011, com a Lei nº 12.470, de 31/08/2011, a pessoa com deficiência beneficiária do BPC pode trabalhar (tendo o benefício suspenso) ou participar de Programas de Aprendizagem Profissional, acumulando o salário de aprendiz com o recebimento do benefício por até 2 (dois) anos.

O MDS possui informações sobre critérios e quantificação de Benefícios de Prestação Continuada pagos às pessoas com deficiências, incluindo a escolaridade dos beneficiários, que é base para comparar com níveis de instrução do trabalho formal.

e) Registros do Ministério do Trabalho e Emprego para fiscalização e controle da Lei de Cotas

1. de 2000 a 2004 – informações foram produzidas pelo Programa Brasil Gênero e Raça, da Assessoria Internacional do Ministério[3].

2. de 2005 a 2013 – a partir de 2005 a sistematização dos dados de inserção de trabalhadores com deficiência por ação fiscal passou a ser da responsabilidade da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), que publica os resultados de trabalhadores com deficiência registrados sob ação fiscal, por meio do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – Sfit/SIT/Defit/MTE.

---

[3] Em 01/06/2000 a Portaria 604 do MTE criava 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, com a obrigação, entre outras tarefas, de "manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas".

f) Resultados do Sistema Nacional de Emprego – Sine

O Sine é um programa do governo federal que trabalha com a intermediação da mão de obra no mercado de trabalho, a partir das vagas anunciadas pelas empresas. O órgão também realiza o atendimento para liberação do seguro-desemprego e a emissão da carteira de trabalho e previdência social (CTPS).

Ao realizar o cadastro, o cidadão informa sobre sua deficiência e a partir desta informação passa a concorrer às vagas de emprego disponibilizadas pelas empresas e destinadas as pessoas com deficiência, de acordo com o seu perfil profissional.

g) Resultados da pesquisa Ethos – 2010

A pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – 2010, busca traçar o perfil dos funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país, incluindo a presença de pessoas com deficiência.

A pesquisa busca ainda levantar as políticas e ações afirmativas estabelecidas por essas empresas com o objetivo de valorizar a diversidade e a equidade entre seu público interno.

h) CNI: 101 propostas para a modernização trabalhista - 2012

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) elaborou uma pauta específica em 2012 para ser "trabalhada" no parlamento e no governo com 101 propostas. O documento sinaliza 7 propostas (Ementas) em relação ao trabalho de pessoas com deficiência e reabilitados:

- Ementa 40 – Reabilitação Profissional: propõe que o INSS cumpra sua obrigação de promover a reabilitação profissional;

- Ementa 41 – Benefício de Prestação Continuada (BPC) e empregos para pessoas com deficiência: propõe as medidas de manutenção parcial do BPC durante a permanência no emprego, visando estimular a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

- Ementa 42 – Sistema Nacional de Emprego (Sine) para pessoas com deficiência : propõe a criação de um sistema de emprego

para pessoas com deficiência no âmbito do Sine;

- Ementa 43 – Encargos previdenciários de pessoas com deficiência: propõe a desoneração do custo previdenciário na contratação de pessoas com deficiência;

- Ementa 44 – Lista descritiva de deficiências para fins de cumprimento das cotas: propõe a mudança dos critérios utilizados para identificar as deficiências aceitas para o cumprimento das cotas;

- Ementa 45 – Cota de pessoas com deficiência e cargos que exigem aptidão plena: propõe a exclusão das atividades que demandam aptidão física, auditiva, visual ou mental plena da base de cálculo das cotas de contratação de pessoas com deficiência;

- Ementa 46 – Cota de pessoas com deficiência em locais com restrições de acessibilidade: propõe a flexibilização da obrigatoriedade de cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência nos casos de restrições de locomoção e acesso dos trabalhadores.

Pretendemos analisar o estereótipo criado pela CNI ao se referir ao aproveitamento profissional de trabalhadores com deficiência.

i) Centrais Sindicais

As Centrais Sindicais (CGTB, CTB, CUT, Força Sindical, Nova Central e UGT) atualizaram a agenda de lutas comuns movidas pela experiência das Marchas da Classe Trabalhadora e outras ações unitárias, incluindo a Conferência Nacional das Classes Trabalhadores, realizada em 2010 no Estádio do Pacaembu, em São Paulo/SP.

Atualizada em 2014, sob o título "Agenda da Classe Trabalhadora para um Projeto Nacional de Desenvolvimento, com Soberania, Democracia e Valorização do Trabalho", na qual são detalhadas dezenas de diretrizes de ação reunidas em 6 eixos estratégicos (incluindo proposta para o emprego produtivo de trabalho de pessoas com deficiência), a Agenda foi encaminhada aos candidatos à eleição presidencial de 2014.

j) Dieese – Acompanhamento de Cláusulas ligadas a trabalhadores com deficiência

O Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Sacc–Dieese) tem como principal objetivo subsidiar o movimento sindical nos processos de negociação coletiva, tanto na preparação das campanhas reivindicatórias quanto na argumentação das mesas de negociação, bem como viabilizar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores.[4]

A partir dos registros do Sacc–Dieese foram produzidos estudos sobre garantias a trabalhadores com deficiência nos acordos e convenções coletivas de importantes categorias profissionais.

k) Pesquisa do Instituto i.Social 2014

A pesquisa "Profissionais de Recursos Humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – 2014" identificou como as empresas estão trabalhando com o desafio da inclusão e como elas promovem a interação e convivência.

A pesquisa foi realizada pelo i.Social – Soluções em Inclusão Social em parceria com a Catho e com o apoio da ABRH-Nacional.

l) Manual "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho"

Produzido em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, este manual tem a finalidade de esclarecer auditores-fiscais do trabalho e atores do mundo do trabalho sobre o funcionamento da Lei de Cotas e sua interpretação em perguntas e respostas.

m) Nota Técnica nº 185/2013 – SIT/MTE

Documento produzido pela Secretaria da Inspeção do Trabalho, em julho de 2013, com o objetivo de colaborar e trazer contribuições

[4]Criado em 1993, o sistema é composto atualmente pelos acordos e convenções coletivas de 225 unidades de negociação abrangendo aproximadamente 50 categorias profissionais em todo território nacional.

técnicas e jurídicas ao documento elaborado pelo grupo de trabalho responsável pela análise do Estatuto da Pessoa com Deficiência em tramitação na Câmara dos Deputados.

Durante a tramitação, o "Estatuto" passou a ser chamado de Lei Brasileira da Inclusão, que foi aprovada na Câmara dos Deputados em 05/03/2015, e no Senado Federal em 10 de junho de 2015, e sansionada pela Presidência da República em 06 de julho de 2015.

n) A experiência na indústria da construção pesada no Estado de São Paulo

O livro "Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho", de José Carlos do Carmo, coordenador do projeto de inclusão de trabalhadores com deficiência da SRTE/SP, ajuda a desvendar as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência em áreas de risco III e risco IV em canteiros de obra da construção civil pesada.

o) 9ª Pesquisa Lei de Cotas: Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

A pesquisa realizada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região em parceria com a Gerência Regional do Trabalho de Osasco, divulgada em fevereiro de 2015, apresenta o perfil do cumprimento da Lei de Cotas em 99 empresas. São empresas que, em sua quase totalidade, se enquadram nos riscos de atividade de graus III e IV, considerados os mais perigosos para se trabalhar, de acordo com a classificação de riscos adotada pela Cnae.

p) Decisões da Justiça do Trabalho sobre a Lei de Cotas

São analisadas 10 sentenças e acórdãos cuja tramitação ocorreu entre novembro de 2000 e agosto de 2013 em Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

q) Compilação de Romeu K. Sassaki sobre Lei de Cotas Laborais para Pessoas com Deficiência

A presença do trabalho de pessoas com deficiência começou a ser tratada na mídia com maior frequência a partir do início da aprovação da Lei de Cotas, em 1991, focando de uma maneira geral o

despreparo destas pessoas em ocupar as vagas oferecidas e dando a entender que, para bons postos de trabalho, não haveria candidatos nestas condições para ocupá-los.

No noticiário não aparecem casos de ocupação de vagas da "primeira Lei de Cotas", a destinada aos trabalhadores reabilitados pela Previdência após acidentes de trabalho, que vigorou de 05/09/1960 a 23/07/1991. Neste período, a lei passou despercebida pela imprensa e ignorada pelo mundo do trabalho. Não incomodava as empresas e já demonstrava um descaso generalizado com o sistema de sua fiscalização.

A leitura da compilação de reportagens sobre Lei de Cotas Laborais para Pessoas com Deficiência, organizada por Sassaki (2013) permite obtermos uma visão de como o tema aparece na mídia de 1960 a 2013.

r) Projeto Meu Novo Mundo – Fiesp/Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo

Termo de Cooperação firmado entre a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo (SRTE/SP), em 20/08/2014, visando à integração da Fiesp e da auditoria fiscal do trabalho da SRTE/SP, para "atraírem a pessoa com deficiência para o ingresso em programas de aprendizagem profissional com atividades esportivas, objetivando a efetiva inclusão no mercado de trabalho". O programa é destinado para indústrias cujas matrizes estejam localizadas no Estado de São Paulo.

Pretendemos demonstrar o risco de precarização do trabalho, rebaixamento de remuneração e suspensão de contratações de pessoas com deficiência já formadas e aptas para o trabalho, que está contido na proposta.

3. O cenário da inclusão no Brasil

Alguns estudos ajudam a refletir sobre a questão do preconceito cultural, enquanto o grande inibidor da entrada maciça de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras. De alguma maneira, elas dão um sinal claro desta barreira que está presente nas relações de trabalho e na sociedade em geral e têm interfaces com a Lei de Cotas e trabalho de pessoas com deficiência.

O livro "Caminhos da Inclusão – A história da formação profissional de pessoas com deficiência do Senai/SP" (GIL, 2012) retrata a formação do Senai/SP, no início da industrialização em São Paulo, a preparação de pessoas cegas para o trabalho nos anos 1950 e 1960 e muitos exemplos de ações pontuais que se transformaram décadas depois em um programa institucionalizado de educação inclusiva. Aponta também os resultados do Programa Incluir, que envolvia 90 escolas do Senai em São Paulo, em 2011.

A autora confirmou que a indústria paulista já contratava e se envolvia na capacitação de trabalhadores com deficiência visual, décadas antes da existência da Lei de Cotas. Pelos relatos, os interlocutores se mostravam satisfeitos com os progressos obtidos.

É o que se percebe na carta do professor Geraldo Sandoval, entusiasta da preparação de pessoas cegas no Senai para a indústria, escrita em março de 1965, para a então presidente do Instituto de Cegos:

(...) As nossas colocações de cegos na indústria paulista, este ano, atingem um nível acelerado. Quase todas as empresas novas que estamos abordando decidem-se favoravelmente no sentido de empregar trabalhadores cegos. É um conforto e uma alegria para quem, como nós, acreditávamos que esse resultado, um dia, seria alcançado (GIL, 2012, p.132).

Acervo Geraldo Sandoval de Andrade

Atualmente a escola Senai Ítalo Bologna, localizada em Itu, São Paulo, é referência para o atendimento a pessoas com deficiências, trabalhando no desenvolvimento, pesquisa e inovação em equipamentos para inclusão, difusão de metodologias e tecnologias de inclusão nas unidades do Senai/SP e no mercado de trabalho. Conta com vários prêmios internacionais. Ela oferece cursos, treinamentos, assessorias e assistência tecnológica. Desta forma, propicia capacitação profissional por meio de equipamentos adaptados que podem ser transportados e instalados para atendimento às empresas, instituições e entidades, visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Realiza formação de docentes para atuarem com pessoas com deficiência.

Outra publicação analisada é “Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência”, em que o economista José Pastore, defende a flexibilização da Lei de Cotas. O interessante é que isso é feito antes mesmo de seu cumprimento começar a ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, já que o livro foi lançado no inicio de 2000 e os primeiros registros fiscais aparecem apenas no final do segundo semestre daquele ano (PASTORE, 2000).

Citando experiências de outros países que não tiveram sucesso com base exclusiva na política de cotas, o autor recupera as leis nacionais concluindo que:

> *A fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho (PASTORE, 2000, p. 59).*

O autor também sugere que as políticas públicas deveriam ser direcionadas para programas de reabilitação, educação e qualificação profissional, em consonância com as demandas do mercado.

Quanto à flexibilização da lei, defende formas de ocupação como o trabalho a distância ou "teletrabalho" e outras formas de deixar o trabalhador com deficiência longe das organizações, já que a Lei de Cotas "amarrou a contratação dos portadores de deficiência à mais difícil modalidade do trabalho nos dias atuais – o emprego, com vínculo empregatício, e diretamente ligado à empresa contratante" (PASTORE, 2000, p.195).

O autor defende a "cota-contribuição", na qual a empresa, ao invés de empregar alguém com deficiência, destinaria recursos a um fundo específico a ser usado em programas de reabilitação e qualificação.

As propostas de Pastore foram utilizadas por mais de uma década por empresas para justificar a ausência de trabalhadores com deficiência ao lado dos demais trabalhadores nas suas instalações.

Diferentemente, Jaime e Carmo (2005) demonstram os passos para o cumprimento da lei, descrevem exemplos exitosos, documentam a existência das primeiras multas aplicadas no Brasil contra seu descumprimento e o impacto produzido nas empresas que passaram a respeitá-la quando perceberam vigilância da ação fiscal.

Os autores esclarecem pontos que são motivo de dúvidas e interpretações equivocadas sobre a Lei de Cotas como, por exemplo, quais empresas estão enquadradas nesta obrigatoriedade, qual o número de vagas a serem preenchidas, os conceitos legais e como age a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo nos casos de irregularidade diante de aplicações de multas pelo descumprimento da lei.

O estudo mostra resultados de fiscalização no estado de São Paulo, com destaque para a experiência pioneira de Osasco, onde a então Subdelegacia do Trabalho local, em conjunto com a sociedade em geral, conseguiu que cerca de 87,5% das empresas cumprissem a Lei de Cotas (JAIME e CARMO, 2005, p.18) e traz exemplos de experiências bem sucedidas de contratações e contatos com organizações do segmento e entidades sindicais que podem ajudar a alavancar a Lei de Cotas, além de detalhada pesquisa da legislação aplicada (JAIME e CARMO, 2005, p.92).

Já Bahia (2009) apresenta um novo olhar sobre a questão. Muito além da proposta de flexibilização ou da eficiência da fiscalização, aponta que atitudes preconceituosas estão presentes nas relações de trabalho. Desconstruí-las é a grande tarefa das organizações.

Durante a pesquisa, a autora conferiu "in loco" as experiências adotadas no programa para inserir trabalhadores com deficiência no quadro de funcionários da Coelba, empresa do setor de energia elétrica instalada na Bahia e o Grupo Auchan Portugal, em Lisboa, empresa do setor de varejo que desenvolve uma política de integração de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Seu estudo chega num momento em que a Lei de Cotas já encontra enfrentamentos por parte de quem deve abrir espaços para o pleno emprego das pessoas com deficiência.

A autora observa que a partir da década de 1990, as empresas no Brasil intensificaram a implementação de programas de responsabilidade social empresarial, por meio de iniciativas em áreas pertinentes a sua atuação no mercado e na sociedade. Entretanto, no que se refere à valorização da diversidade, particularmente na inserção profissional de pessoas com deficiência, estas práticas ainda se encontram em estágios incipientes. A dificuldade de acesso a informações, a insuficiência da legislação vigente, a existência de equívocos arraigados no imaginário popular e empresarial, a incapacidade técnica-operacional daqueles que compõem as empresas para gerir e conviver com as pessoas com deficiência, assim como

o alto índice de desemprego entre essas pessoas, são alguns dos fatos que refletem o lento avanço dessas práticas.

Diante de evidências, Bahia (2009) aponta que as condutas preconceituosas presentes no imaginário popular aparecem nas relações de trabalho e, fazendo referência a estudo anterior, afirma que:

> *(...) no campo do trabalho, essa lógica se repete e se reforça. Afinal, promover mudanças no mundo organizacional, bem como no imaginário daqueles que compõem as organizações, não é tarefa fácil nem rápida. Desconstruir a referência do indivíduo com deficiência como incapaz, inválido, oneroso e improdutivo e construir a figura da pessoa com deficiência dotada de qualificação profissional é um dos grandes desafios das organizações (BAHIA, 2006, apud BAHIA, 2009, p. 30).*

A autora também organiza uma lista de paradigmas sociais, que convivem em um mesmo período, retratando ações que caracterizam as formas de atuação das empresas em cada um destes períodos, segundo referência de Sassaki (2003, 2004 e 2007).

Vinicius Gaspar Garcia aprofunda este debate em sua tese de doutorado "Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Histórico e Contexto Contemporâneo", (2010), trazendo a questão da racionalidade, mostrando que temos leis e pessoas para ocupar as vagas. O autor se fundamenta em registros do Censo do IBGE 2000 e de registros do Ministério do Trabalho e Emprego, instrumentos que poucos se dispuseram a usar por conta da obtenção de dados confiáveis. A falta de dados confiáveis devia-se ao fato de que o tema sempre esteve à margem dos órgãos fiscalizadores, que sempre se viram "amarrados" para colocar a lei em prática, seja pelos seus preconceitos, ou por conta de "forças superiores" sempre presentes quando o tema entrava na pauta.

Garcia compara a proposta "cota-contribuição" de Pastore(2000), como a "cota-terceirizada", onde se incluiriam "as mais variadas modalidades de trabalho, como o trabalho por projeto, o trabalho por tarefa, a subcontratação, a terceirização, o teletrabalho e várias formas de trabalho intermitente, sem vínculo empregatício" (GARCIA, 2010, p.132).

O autor estuda a efetividade da Lei de Cotas, comparando com resultados do Censo Demográfico de 2000 concluindo que:

> *para além da legislação, é preciso avançar na inclusão escolar das pessoas com deficiência, melhorar as condições gerais de acessibilidade nos municípios e reafirmar paradigmas que não reforcem mitos e estereótipos associados a estas pessoas (GARCIA, 2010, p.VII).*

Da análise dos registros de pessoas com deficiência severa no Censo 2000, a tese de Garcia abriu caminhos para que o Espaço da Cidadania organizasse um afunilamento comparativo já com as bases do Censo de 2010 e, em contrapartida corrigir falhas de consistência apontadas no livro "Trabalho Decente para as Pessoas com Deficiência – Leis, Mitos e Práticas de Inclusão" (CLEMENTE, 2008, apud. GARCIA, 2010, p. 161).

A propósito, Romeu Kazumi Sassaki, consultor e autor de livros de inclusão social, demonstrou que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) utiliza o modelo social da deficiência, ao analisar as "Recomendações para Inclusão da Deficiência na Agenda pós – 2015: Pessoas com Deficiência e Trabalho Decente" (OIT, 2014). Ele organiza o quadro abaixo comparando o modelo médico com o modelo social para melhor compreensão do avanço da proposta:

Base conceitual das recomendações da OIT, segundo Sassaki

Modelo médico da deficiência	Modelo social da deficiência
"Consertar" a pessoa com deficiência	"Consertar" a sociedade
Foco na deficiência, nas limitações	Foco nas habilidades e capacitações
Ajustamento aos patrões de normalidade definido pela sociedade	Aceitação das diferenças individuais das pessoas com deficiência
Deficiência precisa ser superada	Ambiente precisa ser modificado
Incentiva a dependência	Incentiva a independência
Decisão sem consultar a pessoa com deficiência	Decisão centrada na pessoa com deficiência
Serviços baseados em instituições	Serviços baseados na comunidade
Exclusão	Inclusão, participação, cidadania

Fonte: Sassaki, 2014

Na visão de Sassaki, o modelo social da deficiência aponta para o entendimento de que é a sociedade que tem que se preparar para conviver com todos os seus membros. Segundo ele "a OIT expressa a sua convicção de que o acesso às oportunidades de trabalho decente combinadas com a proteção social adequada oferece meios de se combater a pobreza" (REVISTA NACIONAL DE REABILITAÇÃO, ano XVII, nº 98, maio/junho – 2014, p. 10 e 12).

3.1- "Via Crucis" para implementação da Lei de Cotas

Antes de iniciar a análise dos argumentos contrários à sua aplicação, é preciso esclarecer que a Lei de Cotas para pessoas com deficiência enfrentou uma verdadeira "Via Crucis" para ser implementada no âmbito do Poder Executivo, porque, apesar de existir desde julho de 1991, os primeiros registros sobre trabalhadores com deficiência apareceram com quase nove anos de atraso. A seguir apontamos alguns momentos dessa trajetória:

1. Os primeiros registros chegam precariamente no ano 2000 com o Programa Brasil Gênero e Raça, criado para dar resposta a denúncias feitas na OIT contra a discriminação no trabalho no Brasil.

A chefe da Assessoria Internacional do Trabalho, Maria Helena Gomes dos Santos, lamentou este fato informando que:

> *(...) em 1995, durante a realização da 82ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o governo brasileiro, por sua delegação, chefiada pelo Ministério do Trabalho, assumiu oficialmente a existência de discriminação nas relações de trabalho, após receber a solicitação por informações sobre seu cumprimento, já que havia denúncias de discriminação no ambiente de trabalho. No ano seguinte, teve inicio um programa de Cooperação Técnica entre a OIT e o governo brasileiro que resultou na implantação do Programa Brasil Gênero e Raça, Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades. (CLEMENTE, 2001, pag. 31).*

2. O órgão fiscalizador demorou 13 anos para estabelecer formulários de rotina para que seus quadros de fiscalização, nas diligências, caracterizassem o cumprimento ou descumprimento da lei. O campo específico para esta informação foi incorporado ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho em outubro de 2004.

3. Só na Rais-2007, o Ministério do Trabalho e Emprego tornou obrigatório que as empresas informassem se seus trabalhadores tinham deficiência ou não. E se tivessem, qual era a deficiência. Esta obrigação ainda ficou limitada às empresas que têm trabalhadores com deficiência enquadráveis nos Decretos 3.298/99 e 5.296/04, o que, na prática, isenta as empresas com menos de 100 funcionários do preenchimento desta informação.[5]

Desde que a lei foi criada (1991), o Ministério do Trabalho mudou de nome três vezes e a lei teve três regulamentações burocráticas, que em nada impediriam o inicio imediato de sua efetividade.

A primeira regulamentação aconteceu em 07/12/1991, com a edição do Decreto 357, que indicava que:

> *(...) caberia à Diretoria de Relações do Trabalho do INSS estabelecer sistemática fiscalização, avaliação e controle das empresas, para fiel cumprimento deste artigo, gerando estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas (...) (Art. 127 parágrafo 2º Decreto 357/91).*

A segunda regulamentação aconteceu porque o Ministério do Trabalho e da Previdência Social passou a chamar-se Ministério do Trabalho e da Administração e desta forma o Decreto 611, de 21/07/1992 manteve a mesma atribuição do artigo 217, agora a cargo da Diretoria de Relações do Trabalho do "novo" Ministério.

A terceira regulamentação chegou com o Decreto nº 3.298/99, que ao regulamentar a lei nº 7.853/89 indicou no artigo 36, parágrafo 5º, definiu que a "fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como estabelecer procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e do percentual de vagas preenchidas" agora é de competência do Ministério do Trabalho e Emprego, que mudou novamente de nome a partir de 01/01/1999 por meio da Medida Provisória nº 1799.

---

[5] O Manual de Orientação de preenchimento da Rais 2007 orientava no item A.7: "Portador de deficiência habilitado ou beneficiário reabilitado – marcar a quadrícula "SIM", se o empregado/servidor é portador de deficiência habilitado ou beneficiário reabilitado, definidos conforme o Decreto nº 3.298/99 e Decreto nº 5.296/04. Caso contrário, marcar a quadrícula "NÃO". O preenchimento deste campo é obrigatório para todas as empresas, independentemente do número de empregados.

Os registros relativos ao cumprimento da Lei de Cotas continuavam à deriva, até que a Portaria nº 604, de 01/06/2000, da Secretaria Executiva do Ministério institui nas 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, que também teriam a competência de "manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas".

Resumindo a história, em dezembro de 2000 foram divulgados os registros de 2.375 trabalhadores com deficiência no Brasil, pelo Programa Brasil Gênero e Raça.[6] Até 2004, os números tiveram a mesma fonte.

Os primeiros registros eram limitados a alguns Estados e dele ficava excluído até os dados do maior Estado da Federação em concentração de trabalhadores: São Paulo, que no ano 2000 tinha o "Programa de Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Trabalho, na Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo – DRT/SP, então coordenado pela auditora-fiscal Cecília Zavaris. Os números paulistas foram publicados à época, mas não constavam na base nacional (CLEMENTE, 2001, p. 36 e 38).

Os números divulgados pelo Ministério foram revisados pela Secretaria de Relações do Trabalho do MTE em 03/12/2007, que enviou os dados sobre a distribuição por estados das inserções feitas em 2004 para o Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com um recado: "já mandei os números (sem chute) para a assessoria de imprensa". Na verdade, o registro de 8.655 inserções "sem chute" de 2004 corresponde ao mesmo número divulgado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo. Mas ele aparece repetido no sistema informatizado da SIT no ano 2005 (CLEMENTE, 2008, p. 70 e 71).

A partir do ano de 2005 a Secretaria de Inspeção do Trabalho passou a sistematizar os registros de contratação de trabalhadores com deficiência por ação fiscal. Saltamos de 2.375 contratações no ano 2000 para 40.897 em 2013.

---

[6] Os registros do ano 2000 foram corrigidos em 03/12/2007 "sem chute" para 2.436 inserções, segundo a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, em documento dirigido ao Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

A trajetória dos números da fiscalização indica o ano de 2013 como o de melhor registro da série, com 40.897 inserções. Se os resultados da fiscalização se estabilizassem neste nível, não havendo oscilações no mundo do trabalho e as pessoas com deficiência permanecessem nos empregos após a contratação, seria necessário esperar mais 25 anos para garantir o cumprimento da lei, frente às 1,047 milhões de vagas potenciais previstas na Lei de Cotas.

Ano a ano, os dados cresceram, mas muito aquém do necessário: em Minas Gerais, por exemplo, eram 65 contratações no ano 2000. Cinco anos depois eram 517. Evoluiu para 2.817 pessoas contratadas em 2010 e três anos depois eram 4.228. Em São Paulo, apesar de ser o estado pioneiro no cumprimento da Lei de Cotas, não é diferente, em 2013, eram 12.119 contratações por fiscalização, mas são 294.905 vagas geradas pela lei e apenas 86.353 ocupadas.

Inserção de empregos de pessoas com deficiência por unidades da Federação nos Registros do Ministério do Trabalho e Emprego entre 2000 e 2013.

UF/Ano	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013
Rondonia		130	35		19	49	182	194	209	191	101	279	150	299
Acre					46		49	78		66	65	70	116	83
Amazonas		956			147	334	565	1.436	665	733	948	1.293	1.155	1.066
Roraima							4	21	4	22	44	85	57	47
Para	229	553	53		10	22	233	235	184	301	146	563	487	316
Amapa			175		177	4	86	49		1	69	188	41	81
Tocantins		60		44			30	23	51	67		138		134
Maranhao	6	53	92	26	256	216	334	469	617	450	502	987	604	533
Piaui	62			50		28	39	250	232	190	234	174	173	227
Ceara	491	2.341	593	864	715	968	1.263	1.543	1.605	2.024	2.060	2.101	1.595	2.391
Rio Gde do Norte	285	374	300	8	213	65	379	612	717	58	115	243	305	416
Paraiba			14			73	20	201	80	182	181	275	189	270
Pernambuco	4	416	183			235	435	726	678	1.067	659	1.655	1.517	1.492
Alagoas	109	411	368	43	23	29	54	10	88	69	119	153	323	400
Sergipe		89	422			2		56	198	91	89	183	272	227
Bahia		57	9	184	721	61	720	837	684	1.115	1.162	1.159	1.053	1.740
Minas Gerais	65	58	174			517	1.076	1.874	1.796	2.220	2.890	3.681	4.417	4.228
Espirito Santo		400	451		328	22	98	279	653	477	419	562	850	1.080
Rio de Janeiro	53	69	1.647			116	1.690	744	403	720	1.719	2.313	3.144	3.320
São Paulo		1.720	4.598		8.655	8.655	9.684	9.235	11.776	10.336	10.932	10.136	9.246	12.119
Parana			130	98		226	208	475	448	251	291	676	1.475	1.585
Santa Catarina		60	2	1	834	11	27	2	97	16	623	731	1.626	1.229
Rio Gde do Sul		1.287	4.344	2.251	418	541	1.698	1.623	2.842	3.305	3.159	3.449	3.420	4.546
Mato Grosso do Sul			39	70	158	81	64	160	176	151	275	256	302	153
Mato Grosso	1	400	130	396	196	17	34	131	61	235	47	584	162	310
Goias	1.069	1.887	580	44			14	173	385	1.021	427	1.211	1.132	788
Distrito Federal	1	2	12		218	514	992	878	1.195	1.090	1.476	1.250	1.609	1.817
Total	2.375	11.323	14.351	4.079	13.114	12.786	19.978	22.314	25.844	26.449	28.752	34.395	35.420	40.897

Fonte: Anos 2000 a 2003: Assessoria Internacional – Programa Brasil, Gênero e Raça – MTE
Anos 2004 – Secretaria de Relações do Trabalho – MTE com dados da Assessoria Internacional
Anos 2005 a 2013 – Secretaria de Inspeção do Trabalho – Defit/MTE

Em novembro de 2014, o Ministério do Trabalho e Emprego informou que a Rais indica altíssima rotatividade entre trabalhadores com deficiência admitidos e demitidos nos anos 2010 a 2013, atingindo a média de 89,3% ao ano[7]. Neste ritmo serão necessários centenas de anos para que a lei seja respeitada, de fato, no país.

Outra face do subregistro é a falta de ousadia de fazer prevalecer o cumprimento da lei. As primeiras multas no Brasil foram aplicadas em março de 2003 pela Gerência Regional do Trabalho de Osasco/SP (na época SDT/Osasco), quando a lei estava perto de completar 12 anos de sua vigência, provando que o órgão não fiscalizava a efetividade da lei. A então Subdelegada Regional Emprego de Osasco, Lucíola Rodrigues Jaime, afiançou: "autuamos algumas poucas empresas, cerca de dezesseis. Vale registrar que foi neste processo que, pela primeira vez no país, se lavrou um auto de infração pelo não cumprimento da cota" (JAIME e CARMO, 2005, pag. 21).

18 de junho de 2004

18 de junho de 2004

2 de dezembro de 2003

Jornais de Osasco e Barueri divulgaram os resultados iniciais da fiscalização da Lei de Cotas.

Passados 14 anos de registros da fiscalização da Lei de Cotas (2000 a 2013), o Ministério do Trabalho e Emprego ainda não divulga a distribuição das deficiências das pessoas inseridas por ação fiscal,

[7] Informação apresentada durante o VII Encontro anual do Espaço da Cidadania e seus parceiros pela inclusão, em 13/11/2014.

por tipo de deficiência, deixando lacuna que precisa ser corrigida, porque, como será visto a seguir, há exclusões e escolhas de determinadas deficiências por parte das empresas, o que pode caracterizar discriminação. A partir do conhecimento do universo encontrado pela fiscalização, amplia-se a oportunidade de enfrentar mitos e preconceitos, melhora a qualidade das relações no trabalho enfrentando ideias pré-concebidas que retardam as contratações.

E, justiça seja feita, este tipo de informação era disponibilizada no Estado de São Paulo pelo Programa de Inclusão de Trabalhadores com Deficiência, desenvolvido pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo de 2004 a 2010, onde os resultados numéricos apresentados eram sempre acompanhados com a distribuição das deficiências encontrados na ação fiscal (SILVA e CLEMENTE, 2011, pag. 28).

Fonte: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de S. Paulo

Fonte: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo

O programa de São Paulo passou a ser denominado “Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTE/SP”, que atua conjugando fiscalização, orientação, participando e promovendo ações afirmativas com outros segmentos sociais.

3.2 - 73,5% das vagas sem serem preenchidas

Como a Lei de Cotas se aplica às empresas a partir de 100 trabalhadores e nos concursos públicos, se considerarmos hipoteticamente que nos registros da Rais – 2013 todos os trabalhadores nas empresas deste porte estão trabalhando pelas regras da lei, teremos 277.794 registros. No mesmo ano de 2013, estimava-se que para cumprir a lei seriam necessárias 1.047.819 ocupações de vagas. Ou seja, apenas 26,5% da lei está cumprida.

Os números variam conforme as unidades da federação: o estado com menor índice de cumprimento era Roraima, com 11,7% de 2.562 postos, e o estado com maior percentual era Santa Catarina, com 40% de 37.365 vagas. São Paulo, aparecia com 29% das suas 294.295 vagas preenchidas.

Registros de cumprimento da Lei de Cotas nos Estados em 2013

Unidade da Federação	Porcentagem	Vagas Legais previstas	Vagas ocupadas
Santa Catarina	40,0%	37.364	14.940
Rio Grande do Sul	37,9%	55.811	21.155
Paraná	31,8%	57.113	18.162
Espírito Santo	31,7%	17.886	5.678
Rio Grande do Norte	30,1%	13.947	4.204
São Paulo	29,3%	294.905	86.353
Ceará	28,9%	37.169	10.730
Minas Gerais	28,8%	98.265	28.343
Amazonas	23,3%	18.423	4.297
Distrito Federal	23,2%	39.283	9.123
Pernambuco	23,1%	42.826	9.895
Goiás	22,8%	30.343	6.928
Rio de Janeiro	22,2%	105.584	23.484
Sergipe	20,8%	9.253	1.921
Piauí	20,1%	10.268	2.061
Bahia	19,7%	52.523	10.364
Mato Grosso do Sul	18,5%	12.400	2.300
Paraíba	18,3%	16.948	3.097
Alagoas	18,0%	13.617	2.447
Maranhão	16,0%	18.701	2.994
Rondônia	15,4%	8.178	1.258
Amapá	14,1%	3.261	459
Pará	13,7%	30.049	4.121
Tocantins	13,1%	5.367	703
Mato Grosso	16,7%	12.660	2.112
Acre	11,8%	3.113	366
Roraima	11,7%	2.562	299
BRASIL	26,5%	1.047.819	277.794

Elaboração Espaço da Cidadania com apoio do Dieese a partir da Rais/MTE, 2013.
Observações:
(1) Está implícito que todos os trabalhadores com deficiência inseridos são enquadrados na lei de cotas;
(2) Os estabelecimentos foram considerados empresas, mas quando se unifica matriz e filiais ampliam-se a quantidade de vagas legais;
(3) A reserva de vagas nos concursos públicos é de 5%, mas foi uniformizado o percentual de 2% a 5% conforme o tamanho do estabelecimento público.

3.3 - Exclusão causa prejuízo de R$ 25 bilhões à economia

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.

Considerando que as empresas com 100 ou mais empregados têm obrigação legal de manter em seus quadros de 2% a 5% de profissionais com deficiência, apresentamos uma simulação "conservadora" do impacto deste cumprimento.

É "conservadora" porque nem todas as pessoas com deficiência declaradas na Rais se enquadram na "Lei de Cotas", que tem caracterização específica para ocupação da reserva legal e também pelo fato que uniformizamos o cálculo para as empresas públicas de 2% a 5%, conforme seu porte. Mas a exigência é de reserva de 5% das vagas em todos os concursos públicos, a partir de dezembro de 1999.

A tabela abaixo demonstra 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.

Projeção da remuneração mensal não paga às pessoas com deficiência pelo descumprimento da Lei de Cotas – Brasil, 2013

Tamanho do estabelecimento	Vagas reservadas pela lei de cotas	Empregos de trabalhadores com deficiência	Vagas a serem preenchidas para fins legais	Remuneração média dos empregos dos trabalhadores com deficiência	Remuneração mensal desviada pelo descumprimento da lei de cotas
100 a 200	77.855	41.903	35.952	R$ 1.738,70	R$ 62.509.742,40
201 a 500	163.233	72.674	90.559	R$ 1.915,90	R$ 173.501.988,10
501 a 1000	164.123	55.177	108.946	R$ 2.208,90	R$ 240.650.819,40
1001 a mais	642.608	108.040	534.568	R$ 2.711,30	R$ 1.449.374.218,40
TOTAL	1.047.819	277.794	770.025	-	R$ 1.926.036.768,30

Fonte: Elaboração Espaço da Cidadania com apoio do Dieese a partir de Rais/MTE 2013

A partir deste demonstrativo, é possível afirmar que o descumprimento da Lei de Cotas desvia mensalmente cerca de R$ 1,9 bilhões em remunerações que poderiam ser pagas por meio da inclusão. Em um ano esta cifra beira a R$ 25 bilhões.

3.4 - Maior credibilidade aos dados da Rais

Levou muitos anos para que o Ministério do Trabalho exigisse os lançamentos de informações sobre trabalhadores com deficiência na Rais. Mas a "radiografia da Rais" indica falta de conferência e controle dos dados, o que prejudica a confiança de seu significado.

Pudemos constatar erros de informações lançadas que não são investigadas pelo órgão. Na Rais 2009 apareceram diferenças de remuneração entre trabalhadores com deficiência e sem deficiência com variações muito superiores à média nacional, sem nenhuma iniciativa governamental para coibir os erros grosseiros que saltavam aos olhos.

Naquele ano, identificamos sete estados cujas variações oscilavam entre 73% a 132% e 413 municípios onde a variação entre os dois grupos iniciava com 73% de diferença e chegava a 1.368%. O líder nacional era o município de Minas Novas/MG, que registrava 1.368% de variação, não passava de mais de um erro de digitação, porque para o cálculo foram somadas as remunerações de três trabalhadores com deficiência que estavam no trabalho formal daquele

município: uma babá, com remuneração de R$ 232,50; um mecânico de veículos, que recebia R$ 748,85, e um escriturário de banco, cuja remuneração foi lançada com o valor de R$ 31.072,75. Um erro evidente, que prejudicou a média de toda a coletividade, onde os trabalhadores sem deficiência tinham remuneração média de R$ 727,78 e os com deficiência o valor foi de R$ 10.684,70.

Em outro município havia a informação de 274 trabalhadores com deficiência em 2009, porém a maioria dos registros também era resultado de erros de digitação do escritório de contabilidade de uma única empresa. O fato aconteceu em Vargem Grande Paulista, na jurisdição da Gerência Regional do Trabalho de Osasco.

Alertado pelo Espaço da Cidadania, o responsável pela fiscalização localizou a empresa de locação de mão de obra temporária, que repetiu o erro na Rais de 2007 a 2010, lançando todos os empregados como se fossem trabalhadores com deficiência. Em 26/04/2011, foi exigida a correção das informações de todos os anos anteriores, o que foi feito no mês seguinte (SILVA e CLEMENTE, 2011, p.64 e 65).

O Observatório do Trabalho de Osasco fez o estudo "Pesquisas Inovadoras sobre o Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho" analisando os registros municipais da Rais e tendo de vencer barreiras quase intransponíveis criadas pelo Ministério, que dificulta até hoje o livre acesso da consulta pública. O estudo destacou que 62% das pessoas com deficiência que trabalhavam na região tinham ensino médio e superior completo.

3.5 - Perfil dos empregos dos trabalhadores com deficiência, segundo a Rais

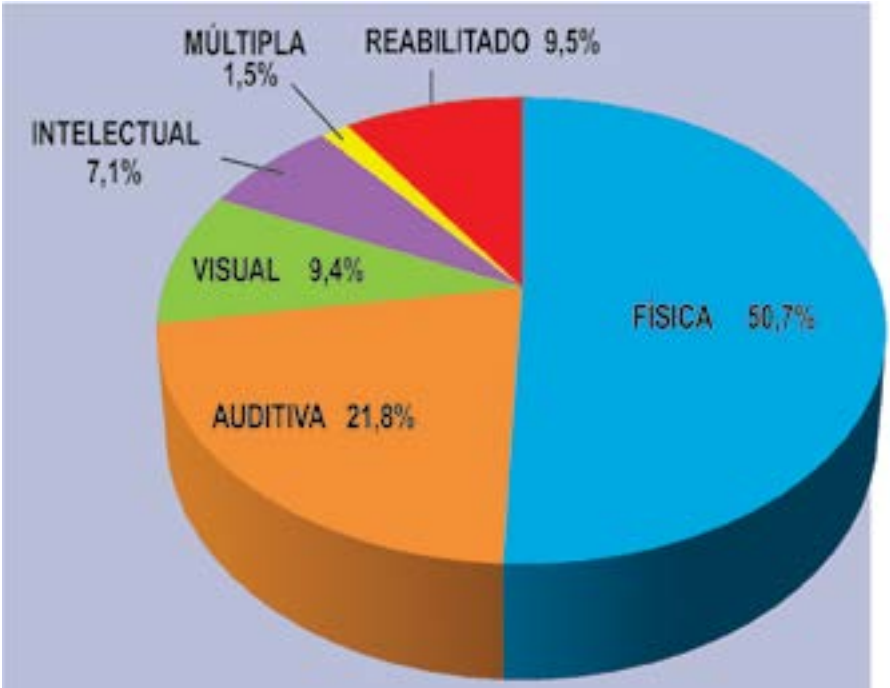
O Ministério do Trabalho e Emprego apresentou pela primeira vez esta informação com os resultados da Rais-2007, quando o então ministro Carlos Lupi afirmou: “a Rais é a radiografia real do país porque os dados são fornecidos por todos os estabelecimentos do Brasil” (CLEMENTE, 2009).

a) Trabalhadores com deficiência são quase invisíveis no trabalho formal

Por sete anos (2007 – 2013) o número de trabalhadores com deficiência tem baixa proporção em relação aos trabalhadores sem deficiência, correspondendo a menos de 1% em toda a série.

Ocorreu também o crescimento do número de trabalhadores contratados na ordem de 30,2% no período, mas do lado dos trabalhadores com deficiência aconteceu um minguado crescimento de apenas 2,6%. Por sua vez o Censo Demográfico de 2010 demonstrou a existência de 18,7 milhões de pessoas com deficiência ocupadas com idades entre 15 e 64 anos e 40,2% delas, ou seja, 7,5 milhões, declararam que estavam “trabalhando como empregado com carteira de trabalho assinada”.

b) Há diferenciações de escolhas por tipo de deficiência



Distribuição por tipo de deficiência - 2013

Fonte: Fonte: Rais/MTE
Elaboração: Espaço da Cidadania

O mercado de trabalho seleciona pessoas com determinadas deficiências e exclui outras, concentrando contratações em dois tipos de deficiência: física e auditiva.

Desde 2007, as pessoas com deficiência física são mais de 50% daquelas preferencialmente incluídas. As pessoas com deficiência auditiva ficam sempre em torno dos 22% de inclusão. A terceira categoria são os reabilitados, que eram 14%, em 2007, e passaram para 9,5% em 2013. Já as pessoas com deficiência visual aparecem em quarto na ordem de preferência, com um índice crescendo ao longo dos últimos cinco anos, mas nunca tendo chegado a 10% em representatividade dentro do conjunto de pessoas com deficiências contratadas.

Distribuição dos empregos dos trabalhadores por tipo de deficiência – Brasil, 2007-2013

RAIS Ano	Deficiência Física		Deficiência Auditiva		Deficiência Visual		Deficiência Intelectual		Deficiência Múltiplas		Reabilitadas		Total
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	
2007	175.377	50,3%	98.236	28,2%	10.275	2,9%	8.467	2,4%	5.839	1,7%	48.907	14,0%	348.818
2008	177.834	55,0%	79.347	24,5%	12.428	3,9%	10.864	3,4%	3.517	1,1%	37.916	11,7%	323.210
2009	157.805	57,7%	65.813	22,7%	14.391	5,0%	13.120	4,6%	3.506	1,2%	34.158	11,8%	288.593
2010	166.690	54,5%	68.819	22,5%	17.710	5,8%	15.606	5,1%	3.845	1,2%	33.343	10,9%	306.013
2011	174.207	53,6%	73.579	22,6%	21.847	6,7%	18.810	5,8%	4.144	1,3%	32.704	10,0%	325.291
2012	170.468	51,6%	74.385	22,5%	26.119	7,9%	21.317	6,5%	4.696	1,4%	33.311	10,1%	330.296
2013	181.464	50,7%	78.078	21,8%	33.505	9,4%	25.332	7,1%	5.490	1,5%	33.928	9,5%	357.797

Fonte: Rais/MTE
Elaboração Espaço da Cidadania
Obs.: Em 2007 e 2008 houve registros de 0,5% e 0,4% respectivamente de deficiências ignoradas.

c) Há diferenciações por gênero

As mulheres com deficiência têm mais dificuldades de participar do mercado formal de trabalho. É o que mostra a Rais, ao evidenciar a maior presença masculina entre os trabalhadores com deficiência, comparando-os com o grupo sem deficiência.

Distribuição dos empregos dos trabalhadores formais por gênero – Brasil, 2009 – 2013

Ano	Com Deficiência		Sem Deficiência	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
2009	65,6%	34,4%	58,5%	41,5%
2010	65,4%	34,6%	58,4%	41,6%
2011	65,7%	34,3%	58,1%	41,9%
2012	65,0%	35,0%	57,5%	42,5%
2013	64,8%	35,2%	57,2%	42,8%

Fonte: Rais/MTE
Elaboração: Espaço da Cidadania

d) Há exclusão pela deficiência e pela idade

Cerca de 60% dos empregos ficam para aqueles que têm até 39 anos de idade, tenham deficiência ou não.

Distribuição dos empregos dos trabalhadores formais por faixa etária – Brasil, 2009 - 2012

Grupos de idade	Empregos de trabalhadores com deficiência			Empregos de trabalhadores sem deficiência		
	2009	2010	2012	2009	2010	2012
Até 17 anos	0,3%	0,4%	0,5%	0,9%	1,0%	1,1%
18 a 24 anos	13,7%	13,2%	12,5%	17,2%	17,1%	16,5%
25 a 29 anos	15,7%	15,2%	14,9%	17,4%	17,2%	16,2%
30 a 39 anos	30,8%	30,6%	30,7%	28,9%	29,0%	29,7%
40 a 49 anos	24,6%	24,6%	24,4%	21,8%	21,5%	21,4%
50 a 64 anos	14,1%	15,1%	16,0%	13,0%	13,4%	14,2%
65 anos ou mais	0,8%	0,9%	1,0%	0,8%	0,8%	0,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboração: Espaço da Cidadania a partir da Rais/MTE

O mercado formal reserva apenas 40% das vagas para os trabalhadores com deficiência acima de 40 anos de idade, existindo uma dupla dificuldade de acesso ao trabalho: o da própria deficiência, já que o Censo do IBGE 2010 demonstra que 64% desta população tem idade entre 40 e 64 anos e há; e o fator idade.

e) Há diferenciações por raça/cor

O Censo Demográfico de 2010 mostrou que a população de cor ou raça negra representava 50,9% no geral e 51,8% entre as que possuíam alguma deficiência investigada.

Porém, o trabalho formal não mantém esta representatividade social. Os trabalhadores negros ficam em minoria, mesmo em

2013 quando ocorreram avanços nesta questão. Os trabalhadores negros com deficiência representavam 36,4% do segmento, enquanto os "sem deficiência" era 29,7% dos trabalhadores.

Distribuição dos empregos dos trabalhadores formais por raça/cor – Brasil, 2009 e 2013

Grupos	Com deficiência		Sem deficiência	
	2009	2013	2009	2013
Negros	32,3%	36,4%	26,6%	29,7%
Não Negros	56,6%	53,7%	49,5%	46,0%
Ignorados	11,1%	9,9%	23,9%	24,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Elaboração: Espaço da Cidadania a partir de Rais/MTE, Fundação Seade e Rais/MTE, 2009.
Obs.: negros incluem pardos e pretos. Não negros inclui brancos, amarelos e indígenas

É importante frisar que o Censo do IBGE, que é uma pesquisa domiciliar, deixou sem declaração de raça/cor apenas 0,1% das pessoas, ao passo que a Rais, de abrangência bem menor, no ano de 2013 deixou ignorados ou não classificados 9,9% da raça/cor no grupo de trabalhadores com deficiência, enquanto que o grupo sem deficiência a omissão corresponde a 24,3%.

Ao analisar a composição dos vários níveis hierárquicos das empresas por raça ou cor, a pesquisa Ethos (2010) sugere "algum descontrole de muitas das empresas que responderam esta pesquisa em relação à característica de cor ou raça de seus funcionários, como confirmam, aliás, representantes de um grupo delas ouvidos em consulta complementar de caráter qualitativo" (ETHOS, 2010, p. 15).

Diante das evidências, conclui-se que a discriminação racial existente na sociedade brasileira se reflete no mercado de trabalho formal atingindo trabalhadores negros que tenham deficiência ou não.

f) Existem pequenas diferenças entre níveis de instrução entre trabalhadores “com” e “sem” deficiência

Os dados do trabalho formal brasileiro confirmam que os trabalhadores com ou sem deficiência mantêm pequenas diferenças nos níveis de escolaridades semelhantes em 2009, 2011 e 2013.

Distribuição dos empregos dos trabalhadores por escolaridade Brasil, 2009, 2011 e 2013

Nível de Instrução	Empregos de trabalhadores com deficiência			Empregos de trabalhadores sem deficiência		
	2009	2011	2013	2009	2011	2013
Analfabeto	1,0%	0,8%	0,8%	0,6%	0,4%	0,3%
Até o 5º ano Incompleto e Ensino Fundamental	5,2%	5,0%	4,9%	3,7%	3,5%	3,1%
5º ano Completo	5,8%	5,1%	4,4%	4,9%	4,2%	3,4%
6º ao 9º ano Incompleto	11,3%	10,5%	9,8%	8,3%	7,4%	6,5%
Ensino Fundamental Completo	14,2%	11,7%	11,0%	13,8%	12,3%	11,5%
Ensino Médio Incompleto	8,8%	8,5%	8,2%	8,0%	7,9%	7,6%
Ensino Médio Completo	38,2%	41,8%	43,1%	40,0%	43,2%	45,3%
Educação Superior Incompleta	4,2%	4,4%	4,2%	4,3%	4,1%	3,8%
Educação Superior Completa	11,3%	12,2%	13,6%	16,4%	17,0%	18,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração Espaço da Cidadania a partir de Rais/MTE 2009, 2011 e 2013

No exemplo de 2013, tanto os trabalhadores sem deficiência como os com deficiência que tinham ensino médio ou superior completo já representavam mais de 60% dos contratados, enquanto os analfabetos e os que tinham menos escolaridade estavam perdendo postos de trabalho.

g) Há diferenças de remuneração de acordo com o tamanho do estabelecimento e da existência ou não de deficiência

De uma maneira geral, quanto maior a empresa, maior a remuneração dos trabalhadores. Mas existe uma comparação intrigante entre a remuneração de trabalhadores com e sem deficiências. No primeiro caso, a remuneração é maior em todos os estabelecimentos com 1 a 49 empregados, mas fica menor a partir de empresas com 50 trabalhadores até as que concentram 1.000 ou mais empregados, conforme demonstra a tabela.

Remuneração (R$) média dos empregos dos trabalhadores por tamanho de estabelecimentos – Brasil, 2013

Tamanho dos estabelecimento	Empregos de trabalhadores		
	Sem Deficiência	Com Deficiência	Variação Percentual
De 1 a 4	1.164,2	1.420,9	22,0%
De 5 a 9	1.382,5	1.864,9	34,8%
De 10 a 19	1.572,9	1.915,3	21,7%
De 20 a 49	1.771,4	1.891,0	6,7%
De 50 a 99	2.001,7	1.737,8	-13,1%
De 100 a 249	2.285,1	1.759,2	-23,0%
De 250 a 499	2.548,8	1.947,5	-23,0%
De 500 a 999	2.698,1	2.206,6	-18,2%
1000 ou Mais	3.232,4	2.710,7	-16,1%
Total	2.266,5	2.155,5	-4,9%

Fonte: Elaboração Dieese a partir de Rais/MTE 2013

Isso pode indicar que as maiores empresas reservam postos de trabalho que exigem menos escolaridade e menos atrativos para este grupo de trabalhadores, o que já foi observado por unidades do Sine em várias localidades.

h) A rotatividade dos empregos dos trabalhadores com deficiência é maior que a do total de trabalhadores

O Ministério do Trabalho detectou que o índice de desligamento de trabalhadores com deficiência é altíssimo no Brasil, atingindo 87,8% em 2013. Estudo divulgado pelo órgão durante o VII Encontro Anual do Espaço da Cidadania realizado em 13 de novembro de 2014, em São Paulo, mostra que o fato se repete ano a ano:

Admissões e demissões dos empregos dos trabalhadores com deficiência – Brasil, 2010 a 2013

Ano	Posição: 31/12	Admitidos no ano	Desligados no ano	Saldo	Índice de rotatividade
2010	306.013	103.583	94.659	8.924	91,4%
2011	324.403	127.741	108.979	18.762	85,3%
2012	330.296	115.580	108.291	7.289	93,7%
2013	357.797	129.685	113.880	15.805	87,8%

Fonte: Rais/MTE. Elaboração MTE

Na distribuição dos desligamentos no período de 2010 a 2013 predomina o encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, em cerca de 70% dos casos.

Tomando como base o ano de 2013, a rotatividade global[8] entre os celetistas foi de 63,7%. Observando a mesma rotatividade entre celetistas e estatutários o índice atingiu 54,9%. Desta forma, fica evidente outra discriminação reservada aos trabalhadores com deficiência, que é transformá-los em campeões de rotatividade. Em outras palavras, são os primeiros a serem demitidos e os últimos a serem contratados.

É interessante observar que a lei prevê multas para quem deixa de preencher as vagas previstas em lei ou que promova demissões sem ter as pessoas para repor as vagas, pois existe obrigação de manter número mínimo de postos de trabalho destinados à pessoa com deficiência[9].

As multas previstas para este tipo de descumprimento da Lei de Cotas variavam de R$ 1.925,81 a R$ 192.578,66 no ano de 2015, segundo a Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 09/01/2015. E elas poderiam ser aplicadas sucessivamente até a regularização da situação, transformando-se em ferramenta inibidora da alta rotatividade do segmento.

---

[8]Rotatividade global considera todos os motivos de desligamento, incluindo aqueles por iniciativa do empregador, por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador.

[9]Lei 8.213/91 Art. 93. Parágrafo 1 º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do 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.

4. Análise dos argumentos para o não cumprimento da Lei de Cotas

4.1 Argumento 1: “Não há pessoas com deficiência em número suficiente para ocupar as vagas previstas na Lei de Cotas”

A falta de pessoas com deficiência em quantidade equivalente ao determinado pela Lei de Cotas é um dos argumentos mais utilizados por empresas, órgãos de fiscalização, Poder Judiciário, mídia, movimento sindical e sociedade brasileira. Essa justificativa torna invisíveis as pessoas com deficiência no trabalho formal.

As empresas utilizam esta alegação, em geral, diante de fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego que visam conferir o cumprimento da Lei de Cotas. Tentam demonstrar que não conseguem preencher as vagas reservadas porque simplesmente não existem candidatos, mesmo após publicarem anúncios veiculados em jornais ou em portais de emprego públicos.

O problema é que essas desculpas quase sempre são acolhidas e, em muitas situações, abrem procedimento especial com dilatação de prazos para as vagas a serem preenchidas e compromissos de cumprimento de metas parciais.

No Estado de São Paulo, esta prática existe há mais de uma década. Mesmo assim em 2013, 29,3% das vagas reservadas estavam preenchidas, enquanto que no Brasil de cada 4 vagas previstas em lei, apenas uma estava ocupada.

Este tipo de argumentação também é levada pelas empresas ao

Ministério Público do Trabalho (MPT). Muitos Procuradores acreditam nestas "estórias" e propõem Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) com prazos generosos de até cinco anos para o enquadramento legal. Isso acontece desde o final da década de 1990, quando o MPT tomou a dianteira para cobrar o cumprimento da lei.

Se as iniciativas de dilatação de prazos do MPT e do MTE fossem realmente exitosas não estaríamos amargando a presença de menos de 1% de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras, já que o esforço fiscalizador conjugado com a contratação espontânea das empresas produziu menos de 278 mil inserções na faixa da Lei de Cotas.

O argumento da falta de pessoas com deficiência também aparece nos meios de comunicação, nas negociações coletivas envolvendo trabalhadores e empregadores, no Judiciário e em pesquisas sobre o assunto, cujo público alvo são gestores de empresas e profissionais de recursos humanos.

4.1- Pesquisa Ethos/Ibope

Desculpas e justificativas à parte, a pesquisa "Perfil Social, Racial e Gênero das 500 Maiores Empresas e Suas Ações Afirmativas – 2010" apontou que pessoas com deficiência, mulheres, jovens, negros e profissionais com mais de 45 anos ficam relegados ao segundo plano nos cargos diretivos destas empresas.

Em relação às pessoas com deficiência, o relatório aponta que é muito nítida a subrepresentação desses indivíduos em todos os níveis hierárquicos das empresas da amostra: 1,5% no quadro funcional, 0,6% na supervisão, 0,4% na gerência e 1,3% no executivo.

Outra constatação é que 81% das empresas que compõem a amostra da pesquisa são aquelas que devem ter entre seu quadro de funcionários 5% de pessoas com deficiência em atendimento à Lei de Cotas, já que no total têm mais de mil funcionários. Porém, parte considerável dessas empresas diz não ter medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência. Contraditoriamente, no topo da lista de ações afirmativas desenvolvidas por elas está a manutenção de programa especial para contratação dessas pessoas, com 81% de menções.

4.2- Rejeição de candidatos e escolha do tipo de deficiências, nos encaminhamentos do Sine

Em 2010, na mesma época em que se realizava a pesquisa do Instituto Ethos, o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda produziu um anuário de informações em que inclui trabalhadores com deficiência.

O anuário demonstra que de cada 10 trabalhadores com deficiência colocados no mercado de trabalho pelo Sine, seis tinham deficiência física, enquanto trabalhadores com múltiplas deficiências ficavam no rodapé das contratações:

Distribuição dos empregos dos trabalhadores colocados pelo Sine segundo o tipo de deficiência informado – Brasil, 2010

Tipo de Deficiência	Índice
Física	59,7%
Auditiva	24,2%
Visual	10,2%
Mental	5,2%
Múltipla	0,8%
Total	100,0%

Elaboração Espaço da Cidadania com apoio do Dieese a partir da fonte: MTE. Coordenação do Sine

Quando o Sine consultou a possibilidade de colocação de trabalhadores com deficiência para as vagas ofertadas, 91,1% dos interessados em contratar informavam que não aceitariam estes trabalhadores.

Esta alta rejeição em aceitar trabalhadores com deficiência encaminhados pelo Sine se reproduz em todo o país.

Por sua vez, a captação de vagas através do sistema MTE Mais Emprego por si só já ajuda a excluir, porque quando a empresa acessa o site maisemprego.mte.gov.br e disponibiliza suas vagas, é obrigatório o preenchimento em relação aos tipos de deficiência.

Distribuição das vagas ofertadas pelo Sine, segundo a possibilidade de colocação de emprego para trabalhador com deficiência - Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação 2010 (em%)

Brasil, grandes regiões e unidades da Federação	Aceita			Não aceita	Total
	Exclusivo	Preferencial	Indiferente		
Norte	**3,5**	**0,1**	**14,2**	**82,2**	**100,0**
Acre	0,6	0,0	-	99,3	100,0
Amapá	0,6	0,1	16,0	83,3	100,0
Amazonas	2,9	0,2	1,5	95,4	100,0
Pará	6,5	0,0	1,0	92,5	100,0
Rondônia	7,5	0,0	39,1	53,4	100,0
Roraima (1)	0,8	-	-	99,2	100,0
Tocantins	0,3	-	3,1	96,6	100,0
Nordeste	**2,2**	**0,3**	**10,3**	**87,3**	**100,0**
Alagoas	0,1	0,0	0,1	99,9	100,0
Bahia	2,0	0,8	4,7	92,6	100,0
Ceará	2,3	0,1	14,4	83,2	100,0
Maranhão	1,6	0,0	7,5	90,9	100,0
Paraíba (2)	0,7	0,4	2,4	96,5	100,0
Pernambuco	2,8	0,0	13,8	83,4	100,0
Piauí	5,0	-	-	95,0	100,0
Rio Grande do Norte	1,1	0,0	27,3	71,6	100,0
Sergipe	3,0	-	0,1	96,9	100,0
Sudeste	**1,8**	**0,2**	**3,6**	**94,3**	**100,0**
Espírito Santo	2,2	0,0	8,7	89,1	100,0
Minas Gerais (3)	1,1	0,1	6,9	92,0	100,0
Rio de Janeiro	1,0	0,0	1,9	97,2	100,0
São Paulo	2,3	0,3	2,6	94,8	100,0
Sul	**1,9**	**0,1**	**10,7**	**87,3**	**100,0**
Paraná	nd	nd	nd	74,4	100,0
Rio Grande do Sul (4)	2,7	0,1	10,2	87,0	100,0
Santa Catarina	0,8	0,1	11,6	87,5	100,0
Centro - Oeste	**0,9**	**0,0**	**9,4**	**89,7**	**100,0**
Distrito Federal	1,0	0,0	1,4	97,7	100,0
Goiás	1,0	0,1	10,7	88,3	100,0
Mato Grosso (3)	0,5	0,1	9,6	89,9	100,0
Mato Grosso do Sul (4)	0,8	0,0	10,3	88,9	100,0
Brasil (5)	**1,9**	**0,2**	**6,9**	**91,1**	**100,0**

Fonte: MTE. Coordenação do Sine. Elaboração: Dieese. Nota (1) Dados parciais até novembro (2) Dados parciais até junho (3) Dados parciais até setembro (4) Dados parciais até outubro; (5) Devido à migração dos Sistemas do MTE, os dados são parciais. Obs.: Há 10.602 casos de vagas no Paraná que aceitam deficientes, mas não há distinção no nível de exigência (exclusivo, preferencial ou indiferente).

Comprovamos este fato no início de 2015 ao analisar cerca de 400 vagas oferecidas por 100 empresas no site[10], nas quais as escolhas do tipo de deficiência revelaram restrições visíveis: 44,7% das vagas eram destinadas a candidatos com deficiência visual; 32,2% para candidatos com deficiência física; 16,2% para candidatos com deficiência auditiva e as 6,9% restantes para candidatos com deficiência intelectual.

O que vale a pena ressaltar é a compreensão das empresas que esperam que: deficientes visuais tinham de enxergar, a

[10]Análise de vagas de cem empresas (por ordem alfabética) disponibilizadas na sede do Padef por meio do Sine, em 18 de fevereiro de 2015.

a maioria dos que tinham deficiência física teriam de se locomover sem cadeiras de rodas ou muletas. Como se não bastasse, a maioria dos candidatos com deficiência auditiva deveria ouvir, conforme se observa no quadro abaixo:

Exigências de 100 empresas para aceitação de candidatos encaminhados pelo Sine

Deficiência Visual	Os candidatos precisam enxergar com um dos olhos (visão monocular), em 50,5% das solicitações	Os candidatos precisam enxergar, mesmo com dificuldade (Baixa Visão), em 48,5% das solicitações	Os candidatos podem ser cegos, em 0,6% das solicitações
Deficiência Física	Os candidatos precisam se locomover sem cadeiras de rodas, em 62,2% das solicitações	Os candidatos não podem utilizar muletas, em 22,8% das solicitações	Não há restrições de mobilidade para os candidatos, em 11,0% das solicitações
Deficiência Auditiva	Os candidatos precisam ouvir (perda auditiva moderada), 62,5% das solicitações		Os candidatos podem ser surdos, em 37,5% das solicitações
Deficiência Intelectual	Nas poucas vagas oferecidas, não foram apresentadas restrições aos candidatos		

Fonte: Sistema MTE Mais Emprego, em 18/02/2015. Elaboração: Espaço da Cidadania

4.3- CNI quer ampliação na lista de deficiências e um Sine para pessoas com deficiência

Ignorando a pesquisa Ethos e os dados do Sine, o documento "101 Propostas para Modernização Trabalhista", elaborado pela Confederação Nacional da Indústria - CNI em 2012, propõe a criação de um Sistema Nacional de Emprego para pessoas com deficiência, no âmbito do Sine. A CNI também propõe ampliar a lista de deficiências para fins de cumprimento de cotas porque "não há pessoas com deficiência em número suficiente".

Também ignorando os registros do Censo de 2010 o documento afirma que:

Quando foram fixados os percentuais de cotas para contratação de pessoas com deficiência, o objetivo era a inserção produtiva dos deficientes da época, segundo a classificação do Censo do IBGE. Entretanto, foram distintos os critérios utilizados para identificação do número de pessoas com deficiência e o que é aceito para definir as pessoas aptas para cumprimento das cotas das empresas, sendo os primeiros mais brandos e os segundos mais restritivos. Esse fato gerou expressivo descompasso, não havendo pessoas suficientes com o grau de deficiência aceito pela fiscalização para cumprir o total de trabalhadores exigidos pelas cotas fixadas com os restritivos critérios legais (Ementa 44,p.72).

Desta forma, enquanto a Lei de Cotas continua praticamente invisível nas grandes empresas, passa a ser bombardeada pela CNI.

4.4- 81% dos recrutadores contratam apenas para cumprir a lei

Em 2014 a pesquisa "Profissionais de RH: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho" conduzida pelo i.Social realizada com 2.949 profissionais do setor revelou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência apenas "para cumprir a lei". A pesquisa também indicou que 65% dos gestores possuem resistência em entrevistar e/ou contratar pessoas com deficiência.

Esta pesquisa foi realizada em parceria com a ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos e Catho (I.SOCIAL, 2014).

4.5- Preconceito e desinformação no Poder Judiciário

Empresas que não cumprem a Lei de Cotas, quando flagradas pela auditoria-fiscal do trabalho (MTE) ou pelo Ministério Público do Trabalho e recorrem à Justiça do Trabalho sempre argumentam que não existem profissionais com deficiência no mercado para serem contratados, não importando quais sejam seus ramos de atividades: bancário, limpeza e conservação, teleatendimento, movimentação de cargas, construção civil, aeroportuário, siderurgia, geração de energia etc.

Defendendo-se em Ação Civil Pública iniciada no ano 2000, um grande banco brasileiro queria convencer o juiz que "o Ministério Público do Trabalho pretende que o réu seja considerado empregador exclusivo de toda a coletividade de deficientes e de beneficiários reabilitados existentes no país".

Quase oito anos depois de iniciada a ação, o cumprimento da cota representava pouco mais de 4 mil contratações para suas agências no país inteiro. Mas, no mês de fevereiro de 2008, o sistema de registros da Superintendência Regional do Trabalho De São Paulo indicava a presença de 884 pessoas com deficiência na empresa, sendo: 71 com deficiência física, 16 com deficiência auditiva, 6 com deficiência visual e 791 reabilitados (CLEMENTE, 2008, p.95).

Em outro processo, um julgamento cercado de preconceito e desinformação aconteceu em abril de 2008 envolvendo cumprimento de cotas em empresa de telecomunicações. Neste caso, os de-

sembargadores aceitaram a tese de que pessoas com deficiência visual não conseguem trabalhar em teleatendimento e que não existiam candidatos com deficiência para ocupar 211 vagas da empresa ou 5.200 vagas no setor.

O embasamento da decisão da 11ª Turma do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª Região, afirmava que pessoas com deficiência visual eram "incapazes de trabalhar em teleatendimento", quando isentaram de multa empresa que recorria da penalidade imposta pelo Ministério do Trabalho devido ao descumprimento da legislação.

As pessoas com deficiência visual reagiram à falta de visão dos magistrados.

Na decisão, a juíza relatora afirma: "a leitura das telas de computador, função essencial, não pode ser feita tampouco por portadores de deficiência sensorial visual, mesmo que dominem a leitura em Braille". A relatora desconhecia o fato de que há muito tempo pessoas com deficiência visual trabalham em diversas áreas, desde a psicologia ao processamento de dados, passando pela Justiça, comunicações e, inclusive, o telemarketing.

Gelson Inácio dos Santos, que é instrutor do Senai em cursos de teleatendimento para pessoas com deficiência visual, é cego.

Coincidentemente, naquele ano completava uma década que o Senai disponibilizava cursos de Teleatendimento para cegos, cujo instrutor era cego também.

Outro fato citado no processo diz respeito a informações sobre o IBGE apresentadas pela defesa e acatadas pelos juízes, que não condizem com a verdade trazida pelo Censo Demográfico de 2000. Mesmo assim, o Acórdão foi reproduzido por vários Tribunais. A defesa alegava que:

> *O setor tem 700.000 empregados no setor e que segundo os dados do IBGE a disponibilidade de empregados deficientes supostamente disponíveis não ultrapassa 5.200 pessoas – sem considerar as deficiências que não permitem contratação – e que as empresas do setor para preencher 2% das vagas necessitam de 14.000 deficientes para o setor de teleatendimento, concluindo que nenhuma empresa irá cumprir a cota, e todas serão alvo de autuação. Ressalva que suas alegações não têm cunho acusatório, mas visam tentar demonstrar ao Juízo a necessidade de atuação do Estado nas políticas que dele advém, e que não pretende afastar a responsabilidade da iniciativa privada, mas, sim, demonstrar de forma clara a transferência para esta – contra a lei – de obrigações evidentemente estatais (ACÓRDÃO TRT/SP nº 20080650249).*

Ao saber da decisão o então Procurador do Ministério Público do Trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, que tem deficiência visual e era concursado há 18 anos, afirmou: “Eu me sinto diretamente ofendido como cidadão brasileiro pelo equívoco desta decisão. Nós não precisamos de piedade, precisamos de seriedade, de profissionalismo”, e complementou: “Temos recursos técnicos. Todo mundo se adapta, agora o que não pode haver é uma pessoa dizer o que você pode ou não fazer. Isso é puro preconceito”. (CLEMENTE, 2009, p. 89). No ano seguinte, Ricardo Tadeu assumiu o cargo de Desembargador Federal.

Na imprensa o erro do Judiciário foi ignorado. O Jornal Valor Econômico de 15/04/2008 fez reportagem com a manchete "TRT isenta empresa de multa por Lei de Cotas".

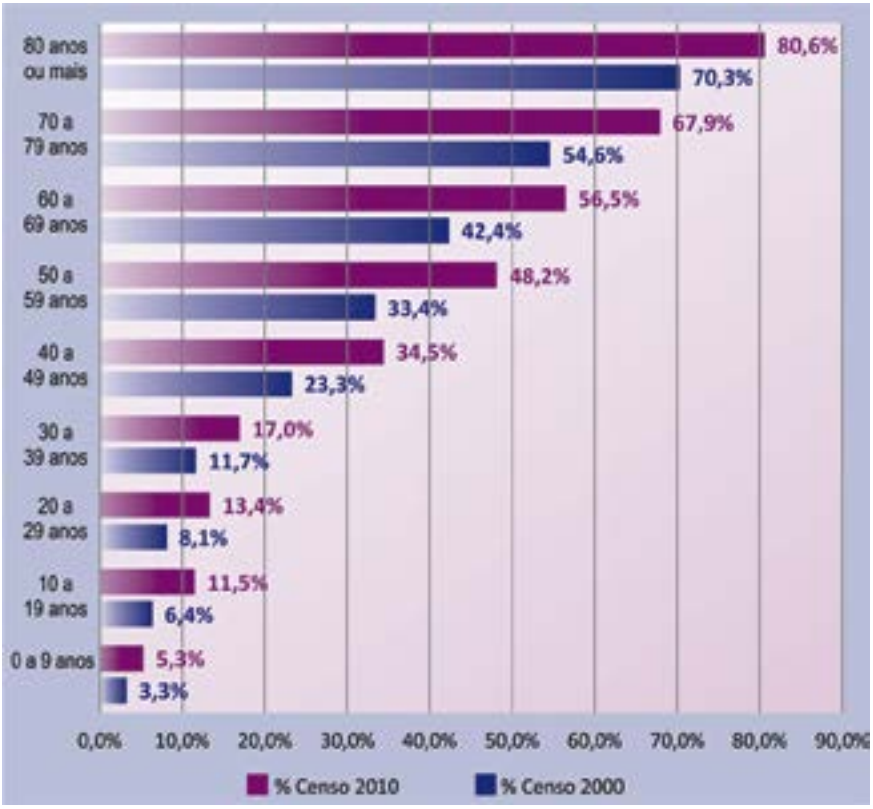
O oferecimento de vagas rejeitadas para pessoas com deficiência que sabidamente não serão aceitas é uma constante. Em entrevista para uma revista especializada, Marcia Gori, militante do movimento da pessoa com deficiência, alertou sobre os tipos de vagas que o mercado abre para o segmento: "as empresas oferecem vagas de emprego que ninguém mais queria, as rejeitadas, vagas com salários que não valiam a pena". Diante deste comportamento empresarial, suspendeu as atividades de uma assessoria que criara no campo da empregabilidade da pessoa com deficiência (Revista Nacional de Reabilitação, Set/Out/2014, ano XVII, nº 100, p.13 e 14).

Diante destes argumentos negativos e do desconhecimento, fica a pergunta: existem pessoas com deficiência em número suficiente para o cumprimento da Lei de Cotas?

Existem sim e a justificativa é fornecida pelos registros do IBGE e da Previdência Social.

Os números nacionais que foram oferecidos pelos Censos 2000 e 2010 derrubaram as afirmações de que não havia pessoas com deficiência para ocupar as vagas previstas na Lei de Cotas e trouxeram a constatação de que a maioria das pessoas com deficiência não nasce com ela, mas passa a tê-la durante a vida, indicando que contingente significativo da população "experimenta" parte da vida nas duas condições. A tabela a seguir mostra a prevalência da deficiência por grupos de idade.

Índice de deficiência na população por faixa etária nos Censos 2000 e 2010



Elaboração: Espaço da Cidadania a partir do Censo - IBGE 2000 e 2010

O IBGE informou em 2000 que pelo menos quatro de cada cinco pessoas com deficiência ocupadas (83,3%) trabalhavam nos setores de serviços, comércio, agropecuária, produção de bens e serviços industriais ou como técnicos de nível médio. Entre as pessoas sem deficiência 76,1% trabalhavam nestes mesmos setores.

Foram encontradas 7,8 milhões de pessoas com deficiência ocupadas, com idade entre 15 e 59 anos, num universo de 15,2 milhões de pessoas nesta faixa de idade, correspondendo a 51,4% de ocupação.

Como naquele momento a Lei de Cotas era capaz de promover a contratação de 559.111 trabalhadores com deficiência, eles estavam à disposição, mas invisíveis para o mercado formal. Por severidade da deficiência preencheriam quase 10 vezes o que comporta a Lei de Cotas. Mas naquele ano, apenas 2.375 registros constavam na planilha de trabalhadores com deficiência inseridos, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Dez anos depois, o IBGE confirmou que as pessoas com deficiência atuam em todas as áreas, como empregadores, trabalhando por conta própria e como empregados. Eram 18,7 milhões de pessoas com deficiência ocupadas em idade produtiva (15 a 64 anos), 40,2% delas declararam trabalhar como "empregado com carteira profissional registrada", o que corresponde a 7,5 milhões de pessoas, que não aparecem nos registros da Rais.

Outra questão importante que o novo Censo permitiu conferir é a identificação de pessoas com deficiência severas na idade produtiva. Existem 9,3 milhões de pessoas com deficiência severa ou intelectual na faixa de idade entre 15 e 64 anos.

Quando se compara a população ocupada com idade entre 15 e 64 anos no Brasil, em 2010, aproximadamente 61% do total da população tinham menos de 40 anos, enquanto que este percentual é de 35,8% para o grupo das pessoas com deficiência, refletindo no trabalho o fato de que a deficiência aumenta com a evolução da idade. Neste caso, 64,2% das pessoas com deficiência enfrentam também barreiras pela idade ao procurar trabalho porque estão com 40 anos ou mais.

Por outro lado, os registros do Ministério do Trabalho e Emprego através da Rais, variaram de 306 mil, no mesmo ano do Censo, a 357 mil, em 2013, números que contemplam as inserções por ação fiscal e as contratações espontâneas das empresas.

Comparando o total de pessoas ocupadas na condição de empregadas com idades entre 15 e 64 anos do Censo, com o total de trabalhadores na Rais 2013, encontra-se uma proporção de formalização de 83,6%. Quando a mesma comparação é feita em relação

àqueles que têm deficiência, a proporção de formalização é de apenas 2,8%.[11]

População ocupada como "empregado" – IBGE
X
Trabalhadores registrados – Rais

Brasil	Empregos de trabalhadores entre 15 e 64 anos de idade			
	População ocupada na condição de empregado - IBGE	Empregos de Trabalhadores Rais	População com deficiência ocupada como empregado - IBGE	Empregos de trabalhadores com deficiência Rais
Total	58.533.696	48.948.433	12.858.065	357.797
Índice de formalização	83,6%		2,8%	

Elaboração Espaço da Cidadania a partir de Rais/MTE 2013 e Censo - IBGE 2010

A comparação numérica de pessoas ocupadas com deficiências severas, no Censo, com os trabalhadores com deficiência na Rais, demonstra a distância que ainda terá que ser percorrida para garantir o direito ao trabalho decente para todos:

Pessoas Ocupadas com Deficiência Severa – 15 anos ou mais de idade IBGE e empregos dos trabalhadores com deficiência – Rais

Tipo de deficiência	Não consegue de modo algum ou tem grande dificuldade - IBGE 2010	Empregos dos tabalhadores por tipo de deficiência - Rais 2013
Motora (física)	930.222	181.464
Auditiva	671.233	78.078
Visual	2.508.003	33.505
Intelectual	408.702	25.332

Elaboração: Espaço da Cidadania a partir das fontes: Rais/MTE, 2013 e microdados do Censo do IBGE 2010

Já a Previdência Social informa a existência de 287.067 reabilita-

[11]De acordo com Garcia (2013), ao comparar os dados do Censo, percebe-se que ainda sobram cerca de 3 milhões de pessoas com deficiência, inativas, além de 1,5 milhões sem carteira ou por conta própria, que poderiam ser formalizadas.

dos decorrentes de doenças e acidentes graves entre 1991 e 2010, enquanto a Rais 2010 indicava o registro de 33.343 reabilitados[12].

De acordo com o INSS o Brasil produziu oficialmente mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano de 2011 a 2013. Mais da metade dos acidentados têm menos de 35 anos de idade, provocando flagelos sociais irreversíveis.

As estatísticas da Previdência também indicam que mais de 1/3 dos acidentes atingem dedos, mãos e membros superiores dos trabalhadores, o que garante contingente considerável de candidatos para ocupar as vagas reservadas pela Lei de Cotas, na condição de "Reabilitados". Neste caso, o acidente que se equipara à deficiência é subproduto do próprio trabalho[13].

Há, portanto, pessoas com deficiência severas e/ou reabilitadas para preencher várias vezes as vagas previstas na Lei de Cotas, mas continuam na invisibilidade social como trabalhadores.

[12]Informação fornecida pelo INSS, Divisão de Reabilitação Profissional, Berp, acumulada de 1991 a 2010.

[13] Dataprev, CAT, SUB – Previdência Social 2011,2012 e 2013.

Atenção aos registros:

Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil: Cenários distintos no censo demográfico e na Rais

Autor: Vinicius Gaspar Garcia

Apenas na última década foi possível conhecer as características da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. A Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que apresenta um mapeamento do mercado formal e é divulgada anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, passou a trazer, desde 2007, dados relativos aos trabalhadores com deficiência. O Censo Demográfico de 2010, realizado pelo IBGE, apurou no seu questionário amostral as condições de trabalho daqueles com algum tipo de limitação funcional e/ou deficiência.

Entretanto, é preciso estabelecer critérios técnicos e entender a forma pela qual tais levantamentos são realizados para que se tenha compreensão adequada dos resultados encontrados. No caso do Censo Demográfico, a deficiência ou limitação funcional é autodeclarada, enquanto que na Rais tal condição é fornecida pelo empregador. Essa é uma diferença fundamental e que precisa ser considerada nas análises.

Em termos das participações absolutas e relativas das pessoas com deficiência no trabalho, os dados obtidos na Rais e no Censo Demográfico mostram cenários distintos. De acordo com o inquérito divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2010, mesmo ano do Censo, observa-se a situação que veremos na tabela da página seguinte.

Total de Empregos - Brasil - 2010		
	nº	%
Pessoas com deficiência declarada	306.013	0,7
Pessoas sem deficiência declarada	43.762.342	99,3
Total de vínculos formais	**44.068.355**	100,0

Fonte: Rais 2010/MTE

Dos pouco mais de 44 milhões de vínculos formais registrados pela Rais em 2010, apenas 306.013 foram exercidos por trabalhadores com deficiência (apenas 0,7% do total). Tal indicador tem sido utilizado como parâmetro para definir o "tamanho" do mercado formal ocupado por pessoas com deficiência no Brasil (entre 2007 e 2013, em média, os vínculos formais exercidos por pessoas com deficiência giram em torno de 300 mil).

Já os dados do Censo de 2010, apontam para uma realidade distinta, ainda não ideal para inserção formal plena das pessoas com deficiência no trabalho, porém mais favorável a este grupo populacional, como se observa na tabela abaixo:

População com e sem deficiência ocupada pela situação na ocupação - Brasil - 2010				
Posição na ocupação	PcD		PSDLF	
	N. 1000	%	N. 1000	%
Empregado com carteira assinada	1.185	37,5	29.056	50,3
Estatutário ou Militar	159	5,0	3.332	5,8
Empregado sem carteira assinada	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	**3.164**	**100,0**	**57.719**	**100,0**

Fonte: microdados do Censo Demográfico, IBGE

Em primeiro lugar, é preciso esclarecer que se consideram aqui pessoas com deficiência aqueles com grande ou total incapacidade para andar, ouvir e/ou enxergar, além daqueles com deficiência intelectual. Ademais, foi estabelecida uma faixa etária de pessoas

em "idade produtiva", entre 20 e 59 anos, excluindo-se assim crianças e jovens (em período de formação escolar) e a população acima de 60 anos (super-representada dentre aqueles com deficiência).

Definidos esses filtros – que têm por objetivo apurar com mais precisão a inserção no trabalho das pessoas com deficiência – verifica-se que existem quase 3,2 milhões de ocupados nessa condição. Deste total, 1,1 milhões com carteira assinada (número quase 4 vezes maior do que os 306 mil registrados pela Rais, no mesmo ano de 2010). Se somarmos as pessoas com deficiência na condição de funcionário público/militar ou empregador, temos cerca de 1,3 milhões numa condição de inserção favorável no mercado de trabalho.

Embora em termos absolutos este seja um resultado bem superior ao que se verifica pela Rais, deve-se observar que, proporcionalmente, as pessoas com deficiência ocupadas (PcD) encontram-se numa situação desfavorável em relação aos demais trabalhadores sem deficiência (PSDLF). Nesse último grupo, 50,3% dos ocupados têm carteira de trabalho assinada, percentual que é de 37,5% para os trabalhadores com deficiência (concentrados mais proporcionalmente nas categorias precárias de sem carteira de trabalho, conta própria e não remunerado).*

Portanto, é preciso cuidado ao apresentar informações sobre a inserção das pessoas com deficiência no trabalho. Cada um dos levantamentos utiliza-se de fontes distintas e isso precisa ser levado em conta seja no âmbito acadêmico ou na formulação de legislações e políticas públicas nessa área.

***Pessoas sem deficiência ou limitação funcional**

4.2 Argumento 2: "A formação das pessoas com deficiência é incompatível com as necessidades do mercado de trabalho"

Os trabalhadores com deficiência são 0,7% dos empregados nas empresas brasileiras. Escolaridade incompatível com as vagas oferecidas seria a razão para o pouco nível de contratações. Este tipo de argumentação aparece nos embates das empresas com o Ministério do Trabalho, com o Ministério Público do Trabalho, na mídia, em pesquisas de opinião com profissionais de RH e gestores de empresas, na mesa de negociações trabalhistas etc.

Os argumentos de déficit de educação e má qualificação começaram a aparecer desde que o Ministério do Trabalho e Emprego fez os primeiros registros de fiscalização da Lei de Cotas no início dos anos 2000 e se arrastam até hoje.

A pesquisa do Instituto Ethos (2010) demonstrou que para 73% dos presidentes das empresas participantes a "falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos" era a principal justificativa para pequena participação de pessoas com deficiência em todos os níveis de direção (ETHOS 2010, p. 32).

Já a CNI afirmava no documento "101 Propostas para Moderni-

zação Trabalhista" que as empresas têm enfrentado muitas dificuldades ao tentar cumprir as cotas de pessoas com deficiência previstas em lei porque não existem pessoas com deficiência, qualificadas, disponíveis para ingressarem e se manterem ativas no mercado de trabalho.

Ela também reclama que "Por mais que disponibilizem vagas, divulguem a intenção de contratar e procurem as associações representativas de pessoas com deficiência, muitas vezes as empresas não conseguem cumprir as cotas por ausência de interessados, por carência de pessoas com qualificação básica ou por falta de acessibilidade de vias e transporte público. Ainda assim, sofrem penalidades em fiscalizações do MTE".

A CNI volta a reclamar da falta de educação e qualificação:

> *Além de investimentos pouco exitosos em processos de recrutamento, essa realidade impõe uma única alternativa para as empresas atenderem à legislação, qual seja, a de investir na educação e qualificação dessas pessoas, no intuito de prepará-las para o desempenho de suas competências profissionais. Porém, isto gera para as empresas custos significativos com seleção, treinamento profissional específico, adaptação do ambiente de trabalho para a acessibilidade dessas pessoas, substituição de equipamentos e maquinário para a realização do trabalho, acompanhamento diferenciado, entre outros. Por isso, é necessário desonerar o custo do trabalho que as empresas arcam na formação profissional das pessoas com deficiência (EMENTA 43, p.71).*

Na área sindical, o assunto é pouco discutido na mesa de negociações. O estudo do Dieese "Garantias a Trabalhadores com Deficiência nas Contratações Coletivas de Trabalho – 2012" indicou que a qualificação profissional, citada como obstáculo quando o assunto é contratação de pessoas com deficiência, foi tratada em apenas uma negociação.

Em 9 de abril de 2014, as Centrais Sindicais apresentaram uma pauta para os candidatos à Presidência da República, pleiteando que se estabelecesse uma política pública para:

> *"(...) assegurar as pessoas com deficiência o desempenho de atividades produtivas através de programas específicos nas áreas da educação formal, técnica e profissional, qualificação profissional, readaptação e orientação profissional, adequação dos ambientes de trabalho e acesso aos bens e serviços coletivos" (ITEM 9.3 DA LISTA APRESENTADA).*

Este tipo de reivindicação parece uma "correia de transmissão" das reivindicações empresariais que deixa a imagem da desqualificação educacional de pessoas com deficiência.

Na prática, o perfil educacional e de formação das pessoas com deficiência são semelhantes com o das demais pessoas. Lutar pela melhoria da qualidade do ensino e formação para todos é uma reivindicação "inclusiva".

A pesquisa do i.Social – 2014 "Profissionais de Recursos Humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência", identificou que as contribuições mais citadas para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho demonstram o desejo de contrapartidas sociais. E no topo da lista estavam "Incentivos para capacitação de pessoas com deficiência".

O quesito "educação/profissionalização" de pessoas com deficiência nas argumentações processuais da Lei de Cotas está em descompasso com a realidade brasileira. A imagem "plantada" no Judiciário é de que as pessoas com deficiência são tão despreparadas e mal escolarizadas, que passam a ser um "peso" para as empresas que as contratam. E muitos julgadores colaboraram com esta tese, por desconhecimento ou omissão.

Defendendo-se em processo para cumprir a Lei de Cotas um grande banco brasileiro alegava que não conseguia encontrar candidatos com ensino médio concluído para atuar em serviços administrativos, atendimento telefônico e telemarketing (CLEMENTE, 2008). Esta linha de argumentação sempre é adotada por empresas de vários ramos de atividades quer seja construção civil, limpeza e conservação, geração de energia, telecomunicações, ou outras.

Em decisão que anulou multa em empresa de limpeza e conservação, em setembro de 2010, uma juíza da 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, argumentou sobre educação e formação:

> *(...) A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas (PROCESSO nº 34173-2009-041-09-00-4).*

Há juízes que reproduzem argumentação de outros colegas para justificar suas decisões. No caso da argumentação acima ela é originária de decisão de uma Turma do TRT de São Paulo, ocorrida em julho de 2008, para empresa de outro ramo de atividade, ligada a teleatendimento (ACÓRDÃO TRT/SP nº 20080650249).

A falta de escolaridade está presente no noticiário sobre Lei de Cotas. Recebemos importante contribuição do professor Romeu Kazumi Sassaki, que selecionou 133 matérias veiculadas em jornais e revistas, denominada "Lei de Cotas Laborais para Pessoas com Deficiência – publicações de 1960 a 2013" (SASSAKI, COMPILAÇÃO, 2013).

Entre 1960 e 1990, mesmo já existindo uma Lei de Cotas no país para acidentados reabilitados ou reeducados profissionais, o assunto foi ignorado pela imprensa durante 30 anos.

Na compilação de Sassaki (2013) apenas 25 registros ocorreram nos anos de 90; 92 registros nos anos de 2000 e 16 registros entre 2010 a abril de 2013. Apesar dos "recortes" serem nacionais o tema apareceu com maior frequência respectivamente no jornal Folha de S. Paulo, seguido pelo jornal "O Estado de S. Paulo". A Revista Nacional de Reabilitação que é uma publicação mensal especializada ficou em 3º lugar nas inserções e por último estavam matérias do Diário Popular, que posteriormente torna-se Diário de S. Paulo. Estes quatro veículos responderam por 68% de todo material selecionado, demonstrando o pouco interesse da imprensa nacional pelo assunto.

As matérias dão a entender que as empresas tentam cumprir a Lei de Cotas, mas encontram dificuldades devido à falta de capacitação e qualificação das pessoas com deficiência. Em 27 de março de 2007 o jornal Folha de S. Paulo fez matéria "setor privado quer mudar Lei de Cotas", na qual reaparece a proposta de flexibilização da lei defendida por Pastore (2000). Um representante da Fiesp informava à reportagem que a flexibilização poderia incluir contribuição a entidades e investimentos em capacitação dos trabalhadores com deficiência, "estas ideias estão em formatação e chegando aos gabinetes dos deputados em Brasília".

A partir daquela data a ligação entre vagas e falta de capacitação para ocupá-las passa a ser assunto recorrente na imprensa, quase sempre com dados fornecidos por empresas descumpridoras da lei ou escritórios de advocacia que as defendem nos tribunais.

5.1 - Profissionais de recursos humanos reclamam de baixa qualificação

Na pesquisa a respeito de expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do i.Social em 2014, apenas 35% dos profissionais de recursos humanos responderam que conhecem bem ou profundamente a Lei de Cotas, mas identificaram como principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência a falta de acessibilidade na empresa seguida pela baixa qualificação dos profissionais com deficiência e dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência (I.SOCIAL, 2014).

5.2 - Empresas abrem vagas de baixa escolaridade no Sine

O argumento de falta de qualificação apontado na pesquisa Ethos (2010) não se sustenta pela prática das próprias empresas ao solicitar candidatos ao Sine.

Existe uma verdadeira batalha para que as empresas disponibilizem para o Sine vagas que exigem alto nível de qualificação, seja para candidatos com deficiência ou não. As vagas destinadas às pessoas com deficiência que a maioria das empresas busca são reservadas àqueles que possuem baixa escolaridade e o recruta-

mento é feito com base no tipo de deficiência e não nas habilidades e competências de cada trabalhador.

Mas será que a formação das pessoas com deficiência é um problema real a ser enfrentado?

Em sã consciência não é possível aceitar este argumento, que é refutado pelos Censos do IBGE. O Censo de 2000 encontrou pelo menos 2,7 milhões de pessoas com deficiência com 11 anos de estudos ou mais, nível de exigência do mercado para a maioria dos trabalhadores. Na prática, 2,1 milhões de pessoas com deficiência tinham concluído o ensino médio e 603 mil havia concluído o ensino superior.

Dentre as pessoas com deficiência identificadas naquele censo, somente 13,5% tinham idade de até 19 anos, ou seja, 3.327.111 pessoas. Como a maioria absoluta dessa população (86,5%) adquiriu a deficiência a partir de 20 anos, supõe-se que teve acesso ao sistema regular de ensino disponível para todos, na condição de "não deficiente". Muitas pessoas tiveram oportunidade de fazer cursos de aprendizagem profissional oferecido pelo sistema "S" (Senai, Senac, Senar, Senat, Sescoop) antes de ficar com alguma deficiência.

Parte dessas pessoas, já formadas e trabalhando, é que passa a compor as estatísticas da deficiência, por conta da violência urbana, acidentes automobilísticos, acidentes de trabalho, acidentes durante o lazer, férias, doenças, entre outras causas. E ficar com deficiência não significa anular conhecimentos e experiências já adquiridas.

Já no Censo de 2010 apenas entre as pessoas com deficiência que tinham ensino médio e superior completo os números saltaram para 10,2 milhões, representando um crescimento de 280%.

Quando se compara o registro mais recente do IBGE (2010) com o registro mais recente do emprego formal (Rais 2013), o discurso da baixa escolaridade se desfaz. Há 2,8 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior concluído, mas apenas 48,6 mil com carteira registrada. E com ensino médio concluído, por um lado, há 7,4 milhões enquanto que apenas 169 mil estão no trabalho formal.

Níveis de instrução da população com deficiência e dos empregos dos trabalhadores formais - Brasil

Nível de Instrução	(1) População com deficiência com 15 anos ou mais de idade - Censo 2010	(2) Empregos dos trabalhadores com deficiência - Rais 2013
Sem instrução e fundamental incompleto	25.766.944	71.669
Fundamental completo e Médio incompleto	5.967.894	68.401
Médio completo e Superior incompleto	7.447.983	169.088
Superior Completo	2.808.878	48.639
Não determinado	154.947	-
TOTAL	42.146.646	357.797

Fonte: (1) Censo do IBGE, 2010, (2) Rais, MTE, 2013

Também existe uma relação direta entre escolaridade e remuneração. Apesar de ser minúscula a presença diante do total de trabalhadores, em 2013, mais de 60% dos trabalhadores com deficiência tinham ensino médio ou superior completo. A remuneração média era de R$1.818,54 mensais para quem possuía o ensino médio completo e de R$ 4.992,40 para aqueles que concluíram a educação superior.

Por outro lado, os analfabetos representavam 0,8% dos empregados e aqueles que tinham apenas os cinco primeiros anos de ensino fundamental somavam 4,9% das vagas ocupadas pelo segmento em 2013, cujas remunerações oscilavam entre R$ 993,86 e R$ 1.287,28 respectivamente:

Por tudo isso, o argumento da falta de escolaridade não se sustenta. O que existe é a falta de oportunidades para pessoas com deficiência, que estão preparadas para ocupar os postos de trabalho em todos os ramos de atividade.

4.3 Argumento 3: “As pessoas com deficiência preferem receber o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social - BPC, em vez de disputar as vagas do trabalho formal”

Outra forma de justificar a falta de contratações é dizer que as pessoas com deficiência preferem a segurança do BPC (Benefício de Prestação Continuada) a se arriscar disputando uma vaga no mercado de trabalho. A tese aparece nas mesmas circunstâncias anteriores: quando o fiscal do trabalho aparece, quando o Procurador do MPT notifica a provar o cumprimento da lei, em petições no Judiciário trabalhista e em matérias geralmente articuladas por escritórios de advocacia empresariais ou órgãos de representação empresariais.

A CNI chegou a afirmar no documento “101 Propostas para Modernização Trabalhista” que:

> *As pessoas com deficiência relutam em aceitar um emprego do qual podem ser dispensadas a qualquer momento, pois ficam inseguras sobre o processo de reativação do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Como a maioria dos candidatos apresenta baixo nível de qualificação, eles enquadram-se em funções com salários não muito superiores ao do valor do BPC. Nessas condições, muitas pessoas com deficiência não querem abandonar um recurso certo (BPC) para tentar um ganho incerto (salário). Ou seja, o sistema atual inibe a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e prejudica sua inserção produtiva e social. Isso reforça ainda mais a indisponibilidade de trabalhadores com deficiência para serem absorvidos pelas empresas, visto que as cotas foram estabelecidas em lei bem acima da quantidade de existência de candidatos no mercado de trabalho (EMENTA 41, 2012, p. 69).*

O Brasil possui mais de 1,5 milhões de beneficiários do BPC com deficiência e com idade entre 19 e 64 anos. Porém o mercado de trabalho formal absorveu apenas 775 pessoas nesta condição desde a edição da lei 12.470/2011 até dezembro de 2014.

Um exemplo do descaso com a questão é o Estado de São Paulo, que possui mais de 210 mil beneficiários, apenas 243 destes foram aproveitados pelas empresas no período. Ao mesmo tempo, em São Paulo, existem quase 295 mil vagas reservadas pela Lei de Cotas, mas apenas cerca de 86 mil estavam ocupadas.

A falta de aproveitamento de beneficiários do BPC para o trabalho é generalizada em todos os estados. Na prática, as empresas dificultam o acesso dos que têm maior escolaridade e ignoram os que estão sem instrução.

Em relação à possibilidade de utilização do caminho da aprendizagem para os beneficiários do BPC, as portas continuam emperradas, conforme demonstram os registros do MDS.

Nos primeiros seis meses da publicação da Lei 12.470/2011, apenas 20 pessoas acumularam o BPC com renda originada na condição de aprendiz, em apenas sete estados brasileiros: Espírito Santo, 1; Minas Gerais, 2; Mato Grosso do Sul, 1; Paraná, 2; Rio de Janeiro, 2; Rio Grande do Sul, 6 e São Paulo, 6.

Em dezembro de 2014, apenas 253 beneficiários do BPC constavam na base de dados do Cnis (Cadastro Nacional de Informações Sociais) com registro de contrato de Aprendizagem, no Brasil inteiro.

Para a coordenadora geral de Acompanhamento de Beneficiários do MDS, Elyria Bonetti Yoshida, "este dado quantitativo nos aponta a necessidade de investir na divulgação, junto aos empresários, aos beneficiários e suas famílias, sobre a questão da alteração da Loas, possibilitando o acúmulo do valor do benefício com o salário pago na Aprendizagem, além de desenvolver novas estratégias para sensibilizar e mobilizar este público para a Aprendizagem".

Portanto, o argumento de que beneficiários do BPC – pessoas com deficiência preferem receber o benefício a disputar as vagas do trabalho formal não se sustenta.

Em primeiro lugar, porque o Executivo e o Legislativo fizeram mudanças legais para atender o pleito de setores de representação do empresariado, que se diziam interessados em receber este público, como aprendizes ou como trabalhadores. As mudanças vieram.

Quando a Lei de Cotas começou a ser fiscalizada, se alguma pessoa com deficiência beneficiária do BPC se arriscasse a entrar no mercado de trabalho, nunca mais conseguiria retornar ao benefício. Houve mudanças em 2007, com a edição do decreto 6.214, de 26/09/2007, que permitiu que o beneficiário do BPC/Loas pudesse participar do mercado de trabalho e, eventualmente, retornar ao benefício[14].

[14]É importante esclarecer que para fazer jus ao BPC a pessoa com deficiência deve passar por avaliação médica e social e ter renda bruta mensal familiar per capita, inferior a ¼ do salário mínimo e; não possuir outro benefício no âmbito da Seguridade Social (aposentadoria, pensão) ou de outro regime (seguro desemprego), salvo o de assistência médica e pensões especiais de natureza indenizatória.

Outra mudança importante veio por meio da Lei 12.470, de 31/08/2011, permitindo que as pessoas com deficiência que recebem o BPC possam participar do mercado de trabalho ou de programas de aprendizagem. No primeiro caso, suspende-se o benefício, que pode ser retomado caso acabe o vínculo empregatício. No caso da aprendizagem, por até dois anos, pode ser acumulado o BPC junto com a remuneração na condição de aprendiz.

A própria OIT reconheceu o esforço governamental em ampliar as oportunidades para quem recebe o BPC, afirmando:

> *Em novembro de 2011 o Governo Federal lançou o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência – Viver sem Limite, que prevê diversas ações em quatro eixos estratégicos: acesso à educação, atenção à saúde, inclusão social e acessibilidade. Dentre as ações do eixo inclusão social, figura a criação do Programa BPC Trabalho, que tem como objetivo articular ações intersetoriais para promover o acesso à qualificação profissional e o acesso ao trabalho às pessoas com deficiência beneficiárias do Beneficio de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC), na faixa etária de 16 a 45 anos, prioritariamente. O Programa BPC Trabalho é executado pela União, por meio dos Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Ministério da Educação (MEC), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), envolvendo compromissos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BOLETIM OIT TRABALHO DECENTE – DADOS MUNICIPAIS, OSASCO/SP, 2014, p. 21).*

No aspecto escolaridade o Ministério do Desenvolvimento Social informa que no cadastro composto por 1,3 milhões de beneficiários do BPC, havia mais de 122 mil pessoas com ensino médio completo ou mais, em dezembro de 2013.

Escolaridade dos beneficiários do BPC entre 14 a 64 anos - Brasil

Escolaridade	Frequência	%
Sem instrução	315.398	23,3
Fundamental incompleto	713.576	52,8
Fundamental completo	104.516	7,7
Médio incompleto	96.415	7,1
Médio completo	114.359	8,5
Superior incompleto ou mais	7.760	0,6
Total	1.352.024	100,0

Fonte: batimento BPC dezembro/2013 e Cadastro Único dezembro/2013.
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

Fica demonstrado que existem pessoas com deficiência beneficiárias do BPC com nível de instrução, mas mesmo após mudanças legislativas para permitir o ingresso no trabalho e eventual retorno ao benefício, continuam marginalizadas. De 1,5 milhões de beneficiários na faixa etária de 19 e 64 anos, apenas 775 tiveram Suspensão Especial do BPC, para trabalharem. Vale a pena ressaltar que mais de 122 mil pessoas nesta condição concluíram o ensino médio ou mais.

As oportunidades de aprendizagem praticamente foram nulas. Os principais entraves que barravam as contratações e a aprendizagem foram removidas em 2011, mas as empresas continuam a ignorar estes beneficiários do BPC, independentemente de seu grau de escolaridade.

6.1 - Aprendizes com deficiência nos limites da marginalização.

A Lei do Aprendiz[15] poderia ser um caminho importante no preparo profissional do jovem e no fortalecimento das próprias empresas que passariam a ter mão de obra qualificada para a manutenção de seus negócios.

[15]A lei do Aprendiz (lei 10.097/2000) prevê a contratação de um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional específica, visando facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho, transformando sua realidade social.

Mas, muitas empresas descumprem a lei apontando empecilhos como falta de qualificação dos aprendizes ou dos que queiram se qualificar, falta de vagas, ausência de escolas preparatórias, etc.

Estima-se que o cumprimento da Lei do Aprendiz geraria cerca de 1,4 milhões de vagas, mas só 327 mil foram preenchidas em 2013. As maiores empresas brasileiras quase não colaboram para mudar esta realidade, principalmente na inserção do aprendiz com deficiência. A pesquisa Ethos (2010) alertava que:

> *(...) preocupa a alta taxa de 78% das empresas da amostra que declaram não ter pessoas com deficiência entre seus aprendizes, alegando como uma das dificuldades para fazer isso o fato de muitos jovens nesta condição não possuírem os pré-requisitos necessários, de acordo com a Lei do Aprendiz (ETHOS, 2010, p. 23).*

O descaso com o aproveitamento de aprendizes com deficiência não está restrito às maiores empresas: pessoas com alguma deficiência prevista na Lei de Cotas representavam menos de 1% do total de aprendizes nos anos 2008 a 2012, e exatamente 1% em 2013, apesar de terem níveis de instrução semelhantes aos demais, que também são duramente excluídos das oportunidades de formação, conforme demonstra a tabela a seguir:

Contratos de aprendizagem profissional, Brasil, 2008 a 2013

Ano	Aprendizes sem deficiência	Aprendizes com deficiência	Total	% Aprendizes com deficiência
2008	133.566	407	133.973	0,3%
2009	154.298	865	155.163	0,6%
2010	191.817	1.142	192.959	0,6%
2011	249.319	1.585	250.904	0,6%
2012	291.597	2.624	294.221	0,9%
2013	323.834	3.220	327.054	1,0%

Fonte: Rais/MTE. Elaboração: Dieese

Além da inexpressiva participação nos processos de aprendizagem, também se repete a concentração e exclusão de determinadas deficiências observadas no trabalho formal. No ano de 2012 os aprendizes com deficiência estavam assim distribuídos: deficiência física representava 48% dos registros; deficiência auditiva 7,1%; deficiência intelectual representava 18,5%; deficiência múltipla representava 1,6% enquanto que Reabilitados eram 2,1%[16]. Estas informações estão na Rais 2012.

Muitas empresas perdem grandes oportunidades de preparar a mão de obra que precisam, através da aprendizagem profissional. Existem candidatos em quantidade muito superior às vagas de aprendizagem previstas em lei e existe ampla rede de instituições do sistema "S" serviço das empresas interessadas, como o Senai, para indústria; o Senac, para o comércio; o Senat, para os transportes etc. A formação amplia a longevidade da empresa.

A questão da aprendizagem da pessoa com deficiência tem um "berço" importante no setor industrial do Estado de São Paulo já nos anos 1950 e 1960, quando de forma pioneira o Senai preparava pessoas cegas para trabalhar e com forte aceitação pela indústria, conforme relata (GIL, 2012, p.32). O Senai possui um Centro de Referência Nacional para a questão localizado na cidade de Itu, interior de São Paulo e desde 2011 emplacou o Programa Incluir, que envolve 90 escolas para garantir uma educação inclusiva em que interagem alunos e professores tendo deficiência ou não.

6.2 - Projeto Meu Novo Mundo substitui vagas da Lei de Cotas por vagas de aprendizagem de pessoas em "vulnerabilidade social", em São Paulo

A estrutura do Senai corre o risco de se transformar em apenas "propaganda de ensino inclusivo", a partir da assinatura de um Termo de Cooperação, em agosto de 2014, entre a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo (SRTE/SP).

[16]Nota-se que em tenra idade já há parcela de aprendizes que ficaram com deficiência devido a efeito de acidentes de trabalho graves que exigiram acompanhamento do Serviço de Reabilitação Profissional da Previdência Social.

Aparentemente de cunho social, já que a exclusão aumenta com a baixa escolaridade ou analfabetismo, o Termo permite que para cada jovem incluído no programa, nesta condição, seja adiada a cobrança das vagas da Lei de Cotas das empresas que aderirem[17]. Este fato já coloca um grande ponto de interrogação na questão porque quando o Termo foi assinado, o salário mínimo, que é o máximo que recebia o aprendiz, era de R$ 724,00, enquanto que o salário médio do trabalhador com deficiência brasileiro, em dezembro do ano anterior, era de R$ 2.155,53.

O Termo de Cooperação prevê:

> *(...) a viabilização de ações conjuntas para a inclusão profissional de pessoas com deficiência em indústrias cujas matrizes estejam localizadas no Estado de São Paulo, por meio do projeto Meu Novo Mundo, que abrangerá em programa de aprendizagem industrial, inclusão digital, atividades esportivas e cidadania, bem como a elevação de escolaridade.*

Desta forma, o Termo de Cooperação coloca em risco possibilidades de emprego para mais de 122 mil beneficiários do BPC que já são preteridos por ter ensino médio completo ou mais e diminui oportunidades de trabalho formal para os mais de 10 milhões de pessoas com deficiência com a mesma escolaridade.

O projeto ainda pode transformar-se numa válvula de escape para empresas que não cumprem a Lei de Cotas. Assim, se forem eventualmente flagradas pela fiscalização, em vez de fazer contratações imediatas e arcar com ônus do descumprimento, poderão aderir ao acordo descaracterizando o objetivo da lei. Está na cláusula 5ª:

[17]Como o artigo 93 da lei 8213/91 é de ordem pública encaminhei os documentos e informações obtidas para o Ministério Público do Trabalho e para o Ministério Público Federal, visando análise da situação.

Será facultada às empresas interessadas, mesmo àquelas que estejam sob fiscalização quando da assinatura deste Termo de Cooperação ou vierem a ser fiscalizadas posteriormente, a adesão aos termos do presente, devendo formalizá-la com o preenchimento do Termo de Compromisso, conforme modelo anexo, e enviar à Fiesp para protocolizá-lo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/SP, que o encaminhará à devida Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

Com o "Termo" as empresas que resistiam em contratar trabalhadores com deficiência têm a oportunidade de "cumprir a lei" com remuneração irrisória, continuando a não ter pessoas com deficiência em suas instalações.

Também não existe a obrigação de efetivar o contrato do aprendiz como funcionário após a capacitação. Mas, se forem contratados como trabalhadores, passarão a receber os menores salários pagos para funções do "rodapé" da estrutura salarial das empresas. E a médio e longo prazo este será o novo perfil para as vagas reservadas à Lei de Cotas.

E este perigo não está restrito ao Estado de São Paulo, porque o Termo de Cooperação produzirá efeitos em empresas que têm filiais em outros Estados, cuja cota legal é cobrada pela fiscalização de sua matriz.

Durante uma apresentação do projeto destinada a empresas e entidades interessadas, em uma unidade do Senai em Osasco, transpareceu que os aprendizes contratados nesta modalidade não participariam dos cursos inclusivos com os demais alunos do Senai e do Sesi e que durante o primeiro ano do contrato estariam na empresa apenas uma vez por mês; no segundo ano, duas vezes por mês e no terceiro ano, uma vez por semana. O programa de formação proposto é de 3 anos[18].

6.3 Aprendizagem fora da empresa provoca deturpação da lei

Uma renomada empresa metalúrgica de origem sueca instalada em Barueri/SP "cumpria" a Lei de Cotas por vários anos contratando pessoas com deficiência que tinham concluído o ensino fundamental e os deixava em curso de preparação educacional equivalente

[18]Em março de 2015 já havia uma turma de aprendizes em formação nesta modalidade na cidade de Osasco, (para assistência à área administrativa) onde os alunos ficavam três dias na unidade do Senai e dois dias em unidade do Sesi.

ao ensino médio, no Centro de Aprendizagem Empresarial Piaget (Caep), tradicional escola, com despesas totalmente custeadas pela empresa contratante. O motivo alegado era de que seus funcionários precisavam ter ensino médio completo. Na época sua cota era de aproximadamente 40 trabalhadores com deficiência para cumprir a lei, mas só tinha 18 atuando.

Os candidatos eram selecionados pelo processo de recrutamento organizado pela própria empresa, mas ao final dos cursos quase todos eram desligados, por extinção de contrato.

Ao tomar conhecimento desta situação o Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região acionou a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco. Pressionada, a empresa assinou um acordo coletivo melhorando as condições da contratação e se comprometendo a contratar a maioria dos funcionários que concluíssem com bom aproveitamento aquela formação[19].

O Sindicato acreditou na proposta e convidou o Superintendente Regional do Trabalho à época, José Roberto de Melo, para comparecer a uma das aulas daquela turma. E ele ficou encantado com a ideia:

> *Este acordo tem todo o apoio do Ministério. O caminho está excelente. Sou a favor do contrato de trabalho já na fase de treinamentos. Quando as empresas deixam para contratar só no final do curso muitas pessoas acabam não sendo contratadas*[20]*.*

---

[19] O Acordo foi registrado em 04/08/2011 no Sistema Mediador do MTE sob nº MR0440794/2011 onde está grafado "o compromisso da Empresa com o pleno atendimento à legislação laboral vigente, bem como sua conhecida e idônea responsabilidade social, através deste instrumento compromete-se a cumprir sua cota de pessoas com deficiência, complementando o número de trabalhadores contratados nessa condição, para efetiva execução de funções dentro da Empresa, mediante a contratação de pessoas com deficiência que atenderão a curso de preparação educacional, equivalente ao Ensino Médio, com despesas relacionadas ao curso totalmente custeadas pela Empresa".

[20] Jornal Visão Trabalhista, de 30/08/2011.

O gerente de recursos humanos da empresa afirmou que:

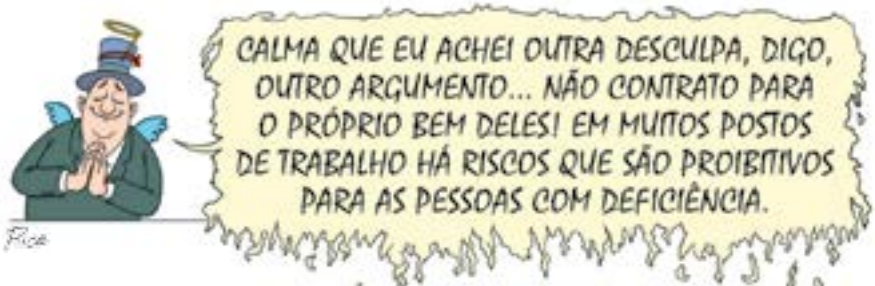
> *Considerando o compromisso de empresa cidadã da Atlas Copco, o mínimo que precisamos é cumprir a lei. Tendo em vista as dificuldades de encontrarmos oportunidades de trabalho efetivo para 40 pessoas com deficiência, que é a nossa cota, optamos por dar a oportunidade para este grupo de pessoas. Assim, cumprimos nosso papel social e teremos boas chances de efetivação desse pessoal, já com qualificação e preparo para as posições na empresa. Aqueles que, eventualmente, não forem aprovados estarão melhor preparados para se colocarem em outros locais e mesmo para suas vidas*[21].

Mas no final do curso quase todos os funcionários/alunos tiveram seus contratos de trabalho rescindidos novamente, só que desta vez recebendo verbas rescisórias previstas em contratos por prazo indeterminado. O Sindicato reagiu e a empresa contratou o serviço de aprendizagem do Senai de Barueri para fazer nova capacitação. E mesmo sendo formados por aquela instituição, ao final do curso houve novo lote de demissões, diante de extinção de contratos.

No início de 2015, o Senai de Barueri estava com nova turma de aprendizes com deficiência, com foco na área administrativa da empresa. Contraditoriamente, dentro das instalações da empregadora constavam 25 trabalhadores com deficiência. Neste caso o problema é insuficiência de formação, pelo Senai, ou no desvio de finalidade da lei? Lembremos: a contratante do curso é uma renomada empresa de origem sueca.

---

[21] Entrevista na matéria "Empresas se esforçam para cumprir Lei de Cotas" veiculada na Revista Nacional de Reabilitação, nº 84, jan/fev/2012, p.24.



4.4 Argumento 4: "Em muitos postos de trabalho há riscos que são proibitivos para as pessoas com deficiência"

Frequentemente, os riscos de uma atividade profissional também são colocados como obstáculo à contratação. Esta argumentação teve repercussão no ano de 2005, em um acordo no setor de cargas que foi anulado pela Justiça. O acordo firmado entre cinco sindicatos de trabalhadores e pelo sindicato patronal do setor de cargas, mediado e registrado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo, excluía pessoas com deficiência de ocupações no setor operacional, como: motorista, ajudante, arrumador de carga e correlatos.

A alegação era que tais funções exigiam esforço físico ou outra habilidade incompatível com as pessoas com deficiência.

> *Cláusula 1ª - Parágrafo Primeiro: Entende-se por empregados administrativos todos aqueles que não exerçam atividade de cunho operacional, como motorista, ajudante, arrumador de carga e correlatos que exijam esforço físico ou habilidade incompatível às pessoas com deficiência, conforme o Decreto nº 5296/04.*

Alertado por um sindicato, o Ministério Público do Trabalho pediu a anulação da cláusula discriminatória e informou todas as Procuradorias Regionais do país, pedindo alerta máximo para tentativas aos semelhantes em outros Estados. Na fundamentação de sua decisão, o juiz relator do processo, Carlos Francisco Berardo foi enfático: "(...)

na realidade, a manutenção da cláusula resulta em sérios prejuízos direitos sociais, coletivos, individuais, indisponíveis e irrenunciáveis dos portadores de deficiência, bem como à ordem jurídica democrática".[22]

O sindicato de trabalhadores do setor de cargas de Osasco, que se recusou a assinar o documento, posicionou-se: "Acordo tenta sabotar a Lei de Cotas" (JORNAL DO SIMTRATECOR, outubro, 2005).

Enquanto durava a batalha no tribunal, as associações de pessoas com deficiência organizaram uma rede de indignação na internet, provocando pronunciamentos de vários órgãos de defesa do segmento. O Ministério Público Federal também reforçou o movimento.

Mesmo vencida no Tribunal, esta argumentação reaparece nas "101 Propostas para Modernização Trabalhista", em que a CNI propõe:

> *Exclusão das atividades que demandam aptidão física, auditiva, visual ou mental plena da base de cálculo das cotas de contratação de pessoas com deficiência, alegando que a legislação estabelece que as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a contratar de 2% a 5% de pessoas com deficiência, sem fixar qualquer exceção. Entretanto, algumas atividades empresariais exigem trabalhadores com aptidão física plena, como, por exemplo, serviços de segurança e vigilância e de transporte de passageiros, sob pena de expor o próprio trabalhador com deficiência a situações de riscos, bem como ampliar riscos para terceiros e para os demais trabalhadores. As funções laborais em que uma ou mais deficiências (física, mental ou sensorial) elevem significativamente o grau de dificuldade ou risco na realização do trabalho não devem constar da base de cálculo da cota. Adicionalmente, os processos de adaptação desses postos de trabalho às diferentes deficiências, quando possível, seriam muito onerosos, tornando irrazoável o investimento. Ou seja, é imperioso buscar as alternativas para as empresas cumprirem o desafio de inserção social e produtiva das pessoas com deficiências (EMENTA 45, p. 73).*

[22] Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região – Acórdão – (Ação Anulatória) Processo nº 20297200500002001. Partes: Ministério Público do Trabalho e Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de São Paulo e Região e 5 Sindicatos profissionais. Juiz Relator Carlos Francisco Berardo. São Paulo, 16/11/2006.

Por coincidência, proposta semelhante também aparecia nas sugestões do Projeto de Lei 112/2006 de autoria do senador José Sarney com relatoria do senador Romero Jucá. Durante a tramitação do projeto, em 2013, uma das Emendas Parlamentares previa que, à medida que aumenta o risco da atividade empresarial (II, III, IV), deveria diminuir o percentual de vagas reservadas, distorcendo totalmente o objetivo original da lei.

Um acordo nas duas casas de leis apensou todos os projetos em tramitação que versavam sobre "pessoas com deficiência" no 2º semestre de 2013, sob a relatoria da deputada federal Mara Gabrilli, integrante da Frente Parlamentar dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que convocou audiências públicas para ouvir críticas e sugestões.

Entre as propostas apresentadas por alguns parlamentares para "flexibilizar" a Lei de Cotas, reaparecia a proposta de não permitir a contratação de pessoas com deficiência em certos setores:

> *Em empresas com quadro de pessoal com percentual de no mínimo 70% de cargos ou funções que envolvem atividades de elevados riscos, perigosas ou penosas para as quais se exija habilitação específica e, cujas exigências e requisitos desestimulem ou dificultem o interesse das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em realizá-las, será permitido completar o cumprimento da reserva em outras empresas do mesmo grupo econômico, constituídas na forma do § 2°, art. 2°, da CLT.*

O Ministério do Trabalho reagiu rapidamente de forma contundente a esta proposta, pedindo sua exclusão através da Nota Técnica 185/2013/SIT/MTE apresentada em 22/07/2013, depois de estudo realizado por um grupo de auditores-fiscais do Trabalho, coordenado pela Coordenadora Nacional de Inclusão de Pessoas com Deficiência do Ministério, Fernanda Cavalcanti, que alertou:

O presente parágrafo representa um risco de precarização do trabalho das pessoas com deficiência, por não levar em consideração que num mesmo grupo econômico, existem empresas com diversas condições de trabalho, padrões salariais e de outros benefícios. Ao redirecionar parte do cumprimento da cota para outras empresas do mesmo grupo econômico, corre-se o risco de limitar o acesso das pessoas com deficiência a determinados cargos, com melhores remunerações e benefícios. A experiência da Auditoria-Fiscal do Trabalho demonstra que algumas empresas que poderiam vir a ser enquadradas neste artigo, de diversos portes e atividades, já atingiram o percentual legal.

Na Câmara dos Deputados o projeto que tramitava como "Estatuto da Pessoa com Deficiência" – PL 7699/2006, mudou posteriormente de nome para "Lei Brasileira da Inclusão", sendo aprovada em 05/03/2015. No Senado Federal teve tramitação rápida com relatoria do senador Romário, sendo aprovada sem alteração em 10/06/2015. O texto aprovado excluiu as propostas da CNI.

Na Justiça do Trabalho, a ideia de negar emprego ao trabalhador com deficiência para evitar "exposição ao risco" da atividade consegue seduzir alguns magistrados.

Uma Turma de desembargadores do TRT-SP aceitou a tese de que as condições de trabalho são tão perigosas nos serviços aeroportuários, que há risco de vida para a pessoa com deficiência trabalhar para uma empresa nos aeroportos de Cumbica, Congonhas ou Viracopos.

Este argumento foi utilizado pela empresa Swissport que opera em São Paulo e atua no pátio de manobras de aeronaves. O jornal Valor Econômico de 26/08/2013 informou que, para a desembargadora relatora do processo, "a lei não poderia obrigar uma empresa a

contratar um portador de necessidades especiais para trabalhar em atividades incompatíveis com suas condições de saúde, colocando em risco a sua vida".

Se for mantida a decisão em instâncias superiores, estas pessoas ficarão rejeitadas nas áreas operacionais de aeroporto, que é basicamente composta de carregamento e descarregamento de aviões no pátio de manobras, controle de combustível de aviação, inspeção das instalações e dos equipamentos de apoio aeroportuário.

Quem escreveu o relatório judicial desconhece que ele está repleto de terminologias já abolidas há mais de cinco anos para se referir à pessoa com deficiência (como a frase "Portadores de Necessidades Especiais" que é repetida por várias vezes) e demonstra confusão entre deficiência e doença. Na justificativa se lê:

> *(...) Porém, de se deduzir que o trabalho realizado nas dependências dos aeroportos, dentro dos pátios de manobra das aeronaves oferece risco até mesmo ao trabalhador que não seja portador de necessidades especiais, quanto mais àquele que possui deficiência, seja ela física, auditiva, visual, mental. Como a própria denominação sugere, se são portadores de necessidades especiais não estão aptos a desenvolver determinadas atividades que possam requerer maior agilidade física, percepção, reação etc.*
>
> *A questão primordial é a proteção da higidez física e mental dos trabalhadores portadores de necessidades especiais, impedindo-os de serem submetidos a atividades que, por questões de segurança, exigem plena atenção, uso integral dos sentidos e perfeitas condições físicas, como é o caso da autora, que presta serviços preponderantemente na área operacional de aeroportos.*
>
> *Assim, em que pese o empenho do Ministério do Trabalho e Emprego em fiscalizar as empresas a fim de verificar e autuar as empresas que se recusam a cumprir a cota estabelecida pela lei, e no sentido de contratar empregados portadores de necessidades especiais, inserindo-os no mercado de trabalho a qualquer custo, é certo que a lei não poderia obrigar uma empresa a contratar um trabalhador portador de necessidades especiais para trabalhar em atividades incompatíveis com as suas condições de saúde, colocando em risco a sua vida.*

Este tipo de argumentação indica que a batalha do enfrentamento das barreiras culturais sobre a relação entre deficiência e trabalho passa necessariamente pelos próprios tribunais, em pleno século XXI[23].

No entanto, como afirmou Robert White:

> *"Toda sociedade que exclui pessoas no trabalho por qualquer motivo, está destruindo a esperança e ignorando talentos"*[24]

7.1 - Proibição do trabalho em função dos riscos

A Constituição brasileira de 1988 já previa em seu Artigo 7º, Inciso XXXI, a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Isto quer dizer claramente que não pode haver nenhum tipo de restrição para a contratação de pessoas com deficiência. Como para qualquer outra pessoa, o que tem de se observar são as aptidões e a habilitação para o exercício regular da profissão. Este tipo de discriminação já era combatida em outras frentes:

---

[23] Durante a pesquisa no mesmo Tribunal encontramos casos exemplares, mas raros, de magistrados que buscam se inteirar da lei, pesquisam informações do IBGE, Ministério do Desenvolvimento Social, Ministério do Trabalho e até mesmo informações de outros órgãos públicos e privados, proferindo julgamentos históricos a favor da inclusão, trazendo novos paradigmas à questão.

[24] Robert White (MACFADDEN, 1994 apud SASSAKI, 2005,p.57).

a) O Senai de Alagoas, desde 2008 já esclarecia às empresas que é possível contratar pessoas com deficiência para exercer atividades consideradas perigosas, insalubres ou penosas", baseado no fato que:

> *Se a pessoa com deficiência se mostra capaz, apta e habilitada para determinada profissão, ainda que existam riscos no exercício dessa atividade, deve ser contratada como qualquer outro trabalhador.*
>
> *A pessoa com deficiência, em suas relações de trabalho, não requer tratamento diferenciado do que é dispensado aos demais trabalhadores.*
>
> *Um meio ambiente de trabalho saudável, que não atente contra a saúde e a segurança do trabalhador e respeito à dignidade humana, é o que deseja/merece qualquer trabalhador.*[25]

b) Desde 2007 o Ministério do Trabalho alerta no Manual "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho", que existem importantes instrumentos facilitadores na inclusão adequada de trabalhadores no nível de empresa, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a Ergonomia, o Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no local de Trabalho (incluindo no PPRA e PCMSO), entre outros, que, articulados, integram o conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores em geral e em especial das pessoas com deficiência.

c) Para coibir práticas discriminatórias os auditores-fiscais do trabalho estão orientados, desde agosto de 2012, a conferir se é garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, checando principalmente:

---

[25] Guia Alagoas Inclusiva - orientações para empregadores e profissionais de Recursos Humanos, Senai/AL, 2008, p. 29 e 30.

(...) garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição do reabilitado" (I.N. 98/MTE, 2012, art.11).

d) Os registros de contratações revelam que as indústrias de transformação, extração mineral e da construção civil absorvem juntas percentual maior de trabalhadores com deficiência que os sem deficiência, conforme demonstra a tabela:

Distribuição dos empregos dos trabalhadores formais por setor de atividade econômica – Brasil, 2009 e 2013

Setor de atividade	Empregos dos trabalhadores com deficiência		Empregos dos trabalhadores sem deficiência	
	2009	2013	2009	2013
Extração Mineral	0,3%	0,8%	0,5%	0,5%
Ind. Transformação	30,4%	30,3%	17,7%	16,8%
Serv. Ind. E Utilidade Pública	3,6%	2,1%	0,9%	0,9%
Construção Civil	3,3%	4,0%	5.2%	5,9%
Comércio	15,1%	16,7%	18,7%	19,5%
Serviços	36,8%	37,9%	32,1%	34,2%
Administração Pública	8,7%	6,6%	21,4%	19,2%
Agrop. Extr. Veget. Caça e Pesca	1,8%	1,6%	3,5%	3,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboração: Espaço da Cidadania a partir de Rais/MTE

No ano de 2009, eram exatos 34% das vagas ocupadas estavam nos três setores industriais. Quatro anos depois constata-se que a participação cresceu para 35,1%, enquanto pelo lado dos trabalhadores sem deficiência, nos mesmos anos e setores a participação correspondeu a 23,4% e 23,2% respectivamente.

Nota-se também que os trabalhadores com deficiência têm mais de 30% de ocupação na indústria de transformação tanto no ano de 2009, quanto em 2013.

e) A prática de receber os trabalhadores com deficiência nas mais variadas atividades consideradas de risco já é tradição nas empresas que abrem oportunidades sem discriminação. Relacionamos alguns exemplos:

• No Paraná foi celebrado acordo entre o Sindicato dos Eletricitários e a empresa Itaipu, em 01/11/2010 (validade de 3 anos), onde:

> *Itaipu para seus empregados portadores de necessidades especiais reconhecerá seus direitos em toda sua plenitude, evitando toda discriminação e, para tanto, em igualdade de condições serão tidos em conta para todos as promoções que a Itaipu implemente.*
>
> *Parágrafo único – Será implementada a infraestrutura indispensável, adequada às necessidades dos mesmos para o deslocamento dentro do local de trabalho" (OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE CURITIBA, julho, 2014).*

• Em São Paulo, 53 sindicatos de metalúrgicos da Força Sindical e três sindicatos patronais (Autopeças, Forjarias e Fabricantes de Porcas e Parafusos – setor automotivo), firmaram uma cláusula de contratação e acessibilidade para pessoas com deficiência em novembro de 2007, que foi renovada sucessivamente em 2009, 2011 e 2013, válida até outubro de 2015, prevendo que:

> *As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, na oportunidade de novas admissões, darão preferência as pessoas com deficiência, observado o artigo 93 da Lei 8.213/91.*
>
> *Parágrafo Único: Tendo em vista as necessidades especificas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos (CCT METALÚRGICOS/SETOR AUTOMOTIVO, CLÁUSULA 37, 1/11/2013 a 31/10/2015).*

f) Em 2011 foi lançado o livro "Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho – Experiência na Indústria da Construção Pesada no Estado de São Paulo", no qual o autor, José Carlos do Carmo, coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência na SRTE/SP, relata os avanços nas contratações em um dos

setores que muitos julgavam quase inviável. No livro há depoimentos de empregadores, trabalhadores, dirigentes sindicais e patronais, mostrando como foi importante o processo de inclusão para suas vidas e para a organização.

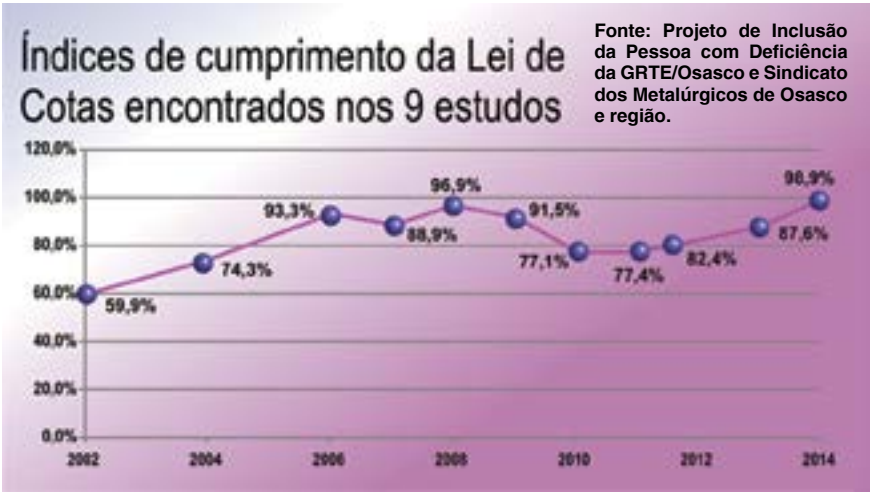
José Wellinton de Oliveira é eletricista da Camargo Corrêa desde julho de 2009

Fotos cedidas por José Carlos do Carmo (Kal)

Maurício Braga Santos é auxiliar de escritório da Camargo Corrêa.

g) Em fevereiro de 2015 foi divulgado novo resultado de pesquisa conjunta entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região (SP) e a Gerência Regional do Trabalho de Osasco, realizada pelo 9º ano consecutivo. Desta vez, as empresas metalúrgicas da região cumpriam 98,9% das vagas previstas na Lei de Cotas. Dentre as

empresas do setor há fundições, forjarias, caldeirarias, fabricantes de autopeças, máquinas, etc., listadas nos grupos de risco III e IV.



Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e região.

A pesquisa indicou que o setor de autopeças atingiu 111,9% da cota legal. As indústrias do segmento fabricam componentes para as montadoras de carros, caminhões, motos, ônibus, tratores e máquinas agrícolas em circulação no país e no exterior.

Eduardo Metroviche

Evanilson Vieira de Souza é operador de máquinas da Mecanofabril desde outubro de 2000.

Registro de movimentação nas metalúrgicas

Emissoras de televisão, jornais e revistas especializadas fazem reportagens desde 2002 em empresas metalúrgicas de Osasco e região, comprovando que todos ganham com a inclusão. Tanto trabalhadores, como empregadores e agentes públicos testemunham que a entrada de pessoas com deficiência no trabalho melhorou as relações sociais.

Empresas com visão de futuro, já apostavam na inclusão, quando tinham oportunidade de se manifestar na imprensa:

TV Bandeirantes - Jornal da Noite, 03/12/2002

"contratar estas pessoas é uma atitude de uma empresa cidadã. Este pessoal é extremamente agradecido, é extremamente produtivo e leal". José Mileski, então gerente de Recursos Humanos da Cinpal. No dia da gravação, a empresa tinha 52 pessoas com deficiência contratadas.

TV Globo – SPTV, 20/04/2004

"Eles são mais dedicados. A frequência é muito boa, entram e saem na hora certa e gostam muito do que fazem". Ricardo Berg, diretor da empresa Corneta. Em dezembro de 2014 cumpria 138% da lei.

Globo News – Jornal das Dez, 26/02/2008

"É importante que o deficiente seja contratado como uma pessoa igual, com as mesmas obrigações para ter os mesmos direitos. Tem deficiente que já foi embora por justa causa e tem deficiente que já chegou à liderança". Vitor Mammana, diretor da empresa Cinpal. No dia em que a reportagem foi ao ar a empresa era a maior indústria de autopeças do país, respeitando a lei de cotas, em ambiente de trabalho com usinagem, fundição, forjaria etc. Em dezembro de 2014 cumpria 101% da lei.

TV Brasil – Repórter Brasil, 24/02/2010

"A inclusão possibilita criar um ambiente de entrosamento em que todos se sentem muito bem e, consequentemente, produzem mais". Elza Luglio, analista de Recursos Humanos da empresa Meritor do Brasil. No dia da reportagem a empresa tinha 36 pessoas em Osasco. Já em dezembro de 2014 alcançou 127% de cumprimento da lei.

5 Conclusões da pesquisa

Buscamos demonstrar aqui que a principal barreira contra o trabalho digno das pessoas com deficiência ainda é o preconceito cultural e a desinformação.

No decorrer da pesquisa pudemos comprovar que os avanços que chegaram com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU - ratificada pelo Brasil em 2008 e integrante de nossa Constituição - são ignorados, desconhecidos da sociedade e por juízes que deveriam ter melhor orientação para conduzir julgamentos relativos à Lei de Cotas.

Apesar de a comunidade internacional já se balizar pelo fato de que a deficiência faz parte da condição humana, as pessoas com deficiência têm suas vozes silenciadas nos assuntos que lhe diz respeito. Ficam, assim, à mercê de estereótipos de terceiros sobre determinadas deficiências, que envolvem a geração de políticas públicas e decisões judiciais equivocadas contra o seu direito de trabalhar.

O estudo deixa transparente que, mesmo diante de pesquisas e literatura que apontam para a possibilidade imediata de serem criados ambientes de trabalho inclusivos, respeitando o potencial das pessoas com deficiência, elas ainda são lembradas por mitos e estereótipos como se fossem “coitadinhas”, merecedoras de piedade, mas incapazes de ter uma vida produtiva no trabalho formal.

No Brasil, cerca de 45 milhões de pessoas possuem alguma deficiência. A maioria da população adquire a deficiência durante a

a vida e tem experiência de sobra para contribuir com a sociedade, porque já contribuía na condição de estar “sem deficiência”.

Demonstramos que ocorreram avanços nos últimos 30 anos, no mundo e, particularmente, no Brasil, onde as pessoas com deficiência construíram o protagonismo de sua história com o lema “nada sobre nós, sem nós”, cunhado em 1981. Sob este lema, influíram na redação da Constituição de 1988, na produção de diversas leis que, se cumpridas, ampliariam a dimensão da inclusão em todo o território nacional. Mas, as leis sobre o direito ao trabalho, como a Lei de Cotas, ficam empacadas e “mofam” em vários órgãos públicos que têm ligação direta com o assunto. Em muitas ocasiões, a legislação também tem interpretação distorcida na Justiça do Trabalho, por desinformação e preconceito.

Durante a pesquisa acompanhamos informações sobre produção de carros no país, que é o sonho de consumo de muitas pessoas, tenham deficiência, ou não. Os fabricantes de carros adaptados para pessoas com deficiência comemoram o crescimento de vendas num ritmo de 25% ao ano, partindo de 40 mil unidades entregues em 2012 e chegando a 84 mil carros zero Km vendidos para o segmento em 2014 . Há montadora que destina 7% de sua produção para essas pessoas.

Porém, mesmo diante deste nicho de mercado, algumas montadoras foram multadas por não cumprir a Lei de Cotas, incluindo a empresa de origem americana que não seguiu o conselho de seu fundador. Há quase 100 anos Henry Ford se deparou com uma lei americana que exigia contratação de pessoas com deficiência (principalmente “inválidos” da I Guerra Mundial) em suas li-

[26]Pesquisa divulgada na Revista Nacional de Reabilitação, ano XVIII, nº 102. jan/fev 2015, p. 50 e 51.

nhas de produção. Enquanto outras empresas "chiavam" contra esta exigência governamental, ele encomendou um estudo e descobriu que 45,6% das operações de fabricação de um carro poderiam ser feitas por trabalhadores com deficiência em sua empresa, quando afirmou: "posso assumir tranquilamente um cego para um trabalho no qual os olhos não sejam necessários" (CLEMENTE, 2003, p. 13).

Na pesquisa de registros públicos demonstramos que a Lei de Cotas está como um "barco à deriva" porque o governo federal não cumpre suas obrigações de fiscalização e controle, mesmo tendo instrumento para agir de forma articulada combinando movimentação da Rais e ação fiscal.

As provas da existência desta possibilidade foram as iniciativas de algumas unidades estaduais e regionais do Ministério do Trabalho na década passada, com destaque para a então Subdelegacia Regional do Trabalho e Emprego de Osasco (hoje GRTE-Osasco), que descobriu em 2003 que nenhuma unidade do Ministério tinha multado qualquer empresa pelo descumprimento da lei, então com 12 anos de vigência. A Subdelegacia de Osasco aplicou as primeiras multas brasileiras em março de 2003 e, mesmo com déficit de auditores-fiscais, continuou a priorizar o tema até 2014, obtendo um dos melhores resultados nacionais em defesa da lei. Mas o próprio MTE resiste em divulgar esta experiência pioneira para as demais unidades.

No tocante à disseminação de informações, demonstramos que o responsável pela produção de estatísticas esperou 16 anos para exigir que as empresas informassem na Rais (2007) as informações sociais de seus trabalhadores com deficiência. Até aquela data, muitos atores do mundo do trabalho foram induzidos a erros na elaboração de ações de inclusão, principalmente, acreditando na associação entre deficiência e baixa escolaridade, o que não correspondia à verdade.

Quando os primeiros resultados foram divulgados no final de 2008, ficou-se sabendo que a escolaridade de trabalhadores "com" e "sem" deficiências eram semelhantes, mas a participação no mercado formal dos trabalhadores com deficiência representou menos de 1% de 2007 até 2013. A batalha para que haja abertura e transparência das informações do Ministério do Trabalho e Emprego dura até os dias de hoje. Mas, pelo que se saiba, não existe sentido lógico de dificultar o acesso a dados que deveriam ser públicos.

A partir do momento que conseguimos o acesso aos dados do Censo e da Rais, foi possível responder os principais argumentos contrários à Lei de Cotas:

a) Para a argumentação de que "não há pessoas com deficiência em número suficiente para ocupar as vagas previstas na Lei de Cotas" demonstramos que ela não se sustenta porque a Lei de Cotas por si só garante vagas reservadas a pouco mais de um milhão de trabalhadores com deficiência, mas apenas 278 mil estavam ocupadas em 2013. Por outro lado, os resultados anuais de inserção destes trabalhadores por ação fiscal beira a 40 mil registros apenas, sendo que 87,8% do segmento amargaram a rotatividade naquele mesmo ano.

Mas não faltam pessoas para trabalhar. O censo do IBGE em 2010 apresentou um país com cerca de 30 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar com carteira profissional registrada. Foram identificados 18,7 milhões de pessoas com deficiência ocupadas com idade entre 15 e 64 anos, e entre elas havia 12,8 milhões de pessoas com deficiência que trabalhavam como "empregado".

Nesta mesma faixa de idade existe 9,3 milhões de pessoas com deficiências severas e intelectual, que são compatíveis com as deficiências originalmente previstas na Lei de Cotas. Mais um detalhe: o Censo de 2010 encontrou 3,7 milhões de pessoas ocupadas com deficiências severas, que não aparecem nos registros da Rais.

b) Para a argumentação de que "A formação das pessoas com deficiência é incompatível com as necessidades do mercado de trabalho" demonstramos com os próprios registros públicos que os níveis de instrução de todos os trabalhadores, tendo deficiência ou não, são semelhantes. Demonstramos também que as empresas aboliram as contratações de quem é analfabeto (com registros de menos de 1%) e concentraram mais de 60% dos contratos de trabalho naqueles que possuem ensino médio ou superior completo, tenham deficiência ou não.

Já o IBGE informou em 2010 que existem 7,4 milhões de pessoas com deficiência com ensino médio completo, mas as empresas só contrataram 169 mil, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2013. Isto significa que quem se formou no ensino superior completo, já faz parte de contingente de 2,8 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Censo, enquanto que o mercado de trabalho formal só contratou 49 mil pessoas com esta escolaridade.

Desta forma, existem 10,2 milhões de pessoas com deficiência com ensino médio ou superior completo, mas apenas 218 mil foram aproveitadas no trabalho formal.

c) Para enfrentar argumentos de que "pessoas com deficiência preferem receber o BPC (Benefício de Prestação Continuada), em vez de disputar as vagas do trabalho formal" o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome trouxe a resposta: Existe pelo menos 1,5 milhão de beneficiários do BPC com idade entre 19 e 64 anos no Brasil no final de 2014, mas apenas 775 tiveram suspensão do benefício para ingressar no mercado de trabalho. E no caso da

aprendizagem, havia apenas 253 beneficiários do BPC com contratos de aprendizagem registrados no Cadastro Nacional de Informações Sociais (Cnis) até dezembro de 2014.

E a falta de escolaridade não pode ser desculpa porque há 122 mil pessoas nesta condição que concluíram o ensino médio ou mais, requisito que concentra 60% dos empregos formais.

d) Perdendo força os argumentos anteriores, surge nova desculpa para não cumprir a lei: "em muitos postos de trabalho há riscos que são proibitivos para as pessoas com deficiência". Um exemplo foi o acordo do setor de cargas de São Paulo, de 2005, no qual os sindicatos patronal e de trabalhadores juntamente com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP) concordaram que pessoas com deficiência não poderiam trabalhar no setor operacional das empresas. A justiça barrou aquela cláusula considerando que ela traria sérios prejuízos aos direitos sociais, coletivos, individuais e irrenunciáveis das pessoas com deficiência e à ordem jurídica democrática.

Após sete anos, a justificativa de não contratar para não expor a riscos aparece nas propostas da CNI em 2012 que se transformaram em emendas parlamentares durante a fase de recebimento de propostas da Lei Brasileira da Inclusão. A tentativa não deu certo. A Câmara dos Deputados aprovou o texto sugerido pela relatora do projeto, Mara Gabrilli, em 05/03/2015, deixando de lado aquelas propostas.

O problema é que este tipo de argumento encontra eco na cabeça de pessoas que não conhecem o potencial das pessoas com deficiência, e restringem a análise com posições estereotipadas sobre o assunto, sem consultar os principais interessados, ou seja, as próprias pessoas com deficiência.

Esta questão também era esclarecida aos empresários pelo Senai de Alagoas desde a década passada, e pelo Ministério do Trabalho e Emprego em cartilha produzida em 2007. O Ministério voltou ao assunto em 2012 orientando seus auditores fiscais quando estão em diligências nas empresas através da IN n.98,15/08/2012.

No campo das negociações coletivas entre sindicatos de tra-

balhadores e de empregadores, estes já tinham posição firmada a favor da presença dos trabalhadores com deficiência em qualquer atividade.

É sabido que na distribuição dos empregos formais os trabalhadores com deficiência têm maior participação percentual na indústria de transformação, com 30,4% dos empregos, enquanto os trabalhadores sem deficiência concentravam 16,8% das vagas neste mesmo setor.

Este fato demonstra que a posição da CNI contra a Lei de Cotas não tem respaldo nas indústrias a ela vinculadas, o que pode ser constatado entre as indústrias metalúrgicas de Osasco e região, onde 62,6% das empresas obrigadas a cumprir a Lei de Cotas já a cumpriam integralmente, atingindo 98,9% de ocupação das vagas previstas, em dezembro de 2014.

Como vimos, há grandes espaços para a inclusão e várias empresas já se destacam, principalmente no quesito acessibilidade para os trabalhadores com deficiência, mas quase sempre não são lembradas.

Para aqueles que ainda aceitam a ideia de excluir pessoas, o professor José Leon Crochik tem a resposta:

"A ausência de adaptações arquitetônicas e de atitudes favoráveis indica uma negligência, uma indiferença, que já é ofensiva a quem é esquecido; este tipo de negligência é uma forma de preconceito expresso pela frieza das relações existentes".[27]

[27]Extraído do artigo Preconceito e Inclusão de autoria de José Leon Chrochik, na Revista do Instituto Cultural Judaico March Chagall, V.3. N.1 (jan-jun) 2011.

Chegamos ao fim desta jornada com a esperança de que a informação vencerá o preconceito e os mitos relatados.

Apresentamos os resultados de duas pesquisas de âmbito nacional (ETHOS, 2010 e I.SOCIAL, 2014), comparamos os resultados dos Censos Demográficos com o mercado formal de trabalho e demonstramos as sutilezas de empresas junto ao Sine para rejeitar candidatos com deficiência ou para selecionar aqueles que têm deficiências "leves", quase imperceptíveis.

Aprofundamos o estudo sobre a lentidão (e mesmo omissão) do Ministério do Trabalho e Emprego frente à sua obrigação de fiscalizar a Lei de Cotas e produzir estatísticas sobre a questão, desde o momento que ela entrou em vigor.

Assistindo agora a um colapso da fiscalização por falta de concurso público e auditores em número irrisório para fiscalizar "in loco" o cumprimento da lei. Desta forma, há privilégio à fiscalização indireta de papéis apresentados pelas empresas, diante de notificações. O Ministro chegou a anunciar um concurso público para admissão de novos auditores fiscais do trabalho previsto para 2015, que nem irá repor aqueles que já se aposentaram. No caso da GRTE-Osasco, existiam apenas 8 auditores fiscais, em abril de 2015, quando o ideal seria 63. A realidade em Osasco e região foi matéria do Jornal Diário da Região, de 01/04/2015, que fez cobertura jornalística da presença do ministro Manoel Dias em compromissos na cidade de Osasco, em 30 de março[28].

Vimos barreiras serem construídas pela distorção da realidade, turbinadas pelo preconceito cultural dos atores do mundo do trabalho, do chão de fábrica aos tribunais.

Percebemos em contrapartida que há muitas pessoas dedicando-se anonimamente em empresas, entidades especializadas, sindicatos, órgãos públicos, escolas etc., com iniciativas que promovem a inclusão, comprovando com suas atitudes que é possível recuperar o tempo perdido, em defesa de um mundo melhor, inclusivo, para todos.

---

[28]Na passagem por Osasco em 30/03/2015 o Ministro Manoel Dias recebeu o estudo "Infraestrutura e quadro de auditores fiscais da GRTE-Osasco", onde os sindicatos da região apontam que segundo estimativas do próprio Ministério são necessários 4.264 auditores fiscais do trabalho no Brasil, mas só existem 2.791 em atividade; em São Paulo a necessidade é de 1.620, mas só há 481. Já a Gerência de Osasco, que precisa de 63, só tinha 8 em atividade no dia em que o ministro visitou a cidade.

6 Desafios e estratégias de ação para melhoria da qualidade da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho

A inclusão profissional das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho tem sido amplamente discutida desde que a lei, que determina cotas para sua contratação por empresas públicas e privadas, começou a ser fiscalizada pelos órgãos competentes há 15 anos.

Mais um tempo será necessário para ela ser efetivamente cumprida, diante das dificuldades que foram apresentadas na primeira parte do livro. Encontramos muita resistência acompanhada pela desinformação, preconceito, barreiras físicas e atitudinais que persistem e devem ser enfrentadas para que as pessoas com deficiência possam trabalhar. Não basta contratar e cumprir a lei se as condições para um trabalho decente não forem garantidas.

Nos últimos anos, o debate sobre a inclusão com qualidade começou a ganhar gradativamente mais espaço, pois, se de um lado algumas pessoas com deficiência são respeitadas em seu direito ao trabalho, de outro lado, outras são vítimas de preconceito e discriminação. Os desafios são enormes tanto na esfera da empresa, como da própria família e da sociedade em geral.

Para estimular a reflexão sobre esse tema, sistematizamos algumas questões a partir do olhar de quem faz e vivencia a inclusão de pessoas com deficiência em seu cotidiano. Reunimos contribuições

de diversos parceiros do Espaço da Cidadania e consideramos que essa troca de experiências poderá enriquecer o debate.

Para começar, vamos usar a terminologia correta, como recomenda Marta Gil:

Eduardo Metroviche

Marta Almeida Gil é consultora em inclusão

É necessário esclarecer que o termo correto ao se referir a alguém com deficiência é pessoa com deficiência e não "pessoa portadora de deficiência". Essa revisão do termo "portador" para pessoa com deficiência já havia ganhado muita força desde 2006, com a promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, da Organização das Nações Unidas, que foi ratificada no Brasil em 2008 (Decreto legislativo 186), com equivalência de Emenda Constitucional e promulgada pelo Decreto Executivo 6949/2009.

No dia 3 de novembro de 2010 foi publicada a Portaria número 2.344 da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República que regularizou oficialmente as terminologias legais aplicadas às leis sobre a matéria, instituindo legalmente o termo Pessoas com Deficiência e abolindo de vez o termo "portador de deficiência."

1. As empresas estão preparadas? Fazem uma inclusão com qualidade?

A inclusão das pessoas com deficiência no trabalho requer primordialmente lutar contra a barreira do preconceito, certamente um dos maiores obstáculos.

Pessoas com deficiência ainda são vistas sob o rótulo da incapacidade, persistindo a confusão entre deficiência e doença. O rótulo da incapacidade remete à ideia da não produtividade – se a pessoa é incapaz, como vai produzir e contribuir para o crescimento da empresa? Ela é vista como um "peso morto", como alguém que precisa ser contratado apenas para cumprir a lei.

O respeito às diferenças individuais exige a desmistificação da deficiência, uma mudança de paradigma para olhar a pessoa com deficiência como mais um trabalhador, que é produtivo como os demais e entender sua deficiência como apenas uma entre tantas outras características.

Nessa perspectiva, enfrentar o preconceito envolve dois grandes desafios na empresa: mudar a cultura organizacional e garantir acessibilidade ao trabalho e desenvolvimento profissional.

1.1 Mudança na cultura organizacional

Eduardo Metroviche

Maria de Fátima e Silva é consultora em inclusão

Muitas empresas ainda não estão sensibilizadas para a inclusão de pessoas com deficiência. Algumas cumprem as cotas por exigência da lei, mas falta informação e conhecimento sobre o tema. É necessário engajamento dos gestores, como Maria de Fátima e Silva, consultora em inclusão, enfatiza:

"A área de Recursos Humanos deve assumir um papel mais estratégico nessa questão, buscando também parcerias com outras

áreas como Responsabilidade Social e Sustentabilidade, Marketing e Comunicação, Saúde e Segurança do Trabalho e Jurídico. É importante que a empresa desenvolva ações informativas que alcancem todos os trabalhadores e por consequência suas famílias, contribuindo assim para a transformação cultural de forma mais ampla."

Segundo Nedilson Ventura de Oliveira, gestor de recursos humanos, "é necessário conscientizar a direção da empresa que a cota é uma obrigação legal, algo semelhante aos impostos que se não forem pagos a empresa sofrerá sanções. É importante ainda enfatizar que a contratação de pessoas com deficiência é uma responsabilidade social".

Nedilson Ventura de Oliveira é gestor de recursos humanos

Eduardo Metroviche

Para Nedilson, toda e qualquer vaga deve, sempre que possível ser priorizada para a pessoa com deficiência. Ele sugere que o RH defina a cota para cada setor e dá um exemplo: "se o setor tem 20 colaboradores, deve contratar uma pessoa com deficiência; se tem 60 colaboradores deve contratar 3 e assim sucessivamente." Nedilson considera importante que o RH e a Segurança e a Medicina do Trabalho façam um levantamento ou mapeamento dos setores com potencial para inclusão de acordo com os diferentes tipos de deficiência, além de realizarem acompanhamento junto aos gestores e pessoas com deficiência. Recomenda também identificar na empresa pessoas que podem ser enquadradas na cota.

Luiza De Paula é consultora em inclusão

Eduardo Metroviche

Nesse sentido Luiza De Paula, consultora em inclusão, reforça que "a criação de um comitê com técnicos de segurança do trabalho pode desenvolver ações para quebra de paradigma em relação à segu-

rança quando se trata de um trabalhador com deficiência. Igualmente estratégico é um grupo de trabalho formado por uma consultoria, instituição e o RH da empresa, focando o processo seletivo de pessoas com deficiência facilitando a troca de experiências e propondo soluções com maior engajamento entre todos os públicos."

É necessário ressaltar que o mapeamento de postos de trabalho não é um procedimento de consenso entre os especialistas. Para os que são favoráveis, o mapeamento é entendido como avaliação do cenário das condições gerais de acessibilidade desde a sua localização, todas as áreas da empresa e análise funcional dos postos de trabalho. Os críticos entendem que essa prática exclui candidatos, uma vez que a vaga define previamente o tipo de deficiência, deixando de avaliar as possibilidades reais de cada um.

1.2 Garantia de acessibilidade ao trabalho e desenvolvimento profissional

Tão importante quanto o ambiente humano é o ambiente físico do trabalhador com deficiência. E isso levanta de imediato a questão das tecnologias assistivas que vão garantir o pleno acesso ao trabalho. Na prática, infelizmente o trabalhador com deficiência enfrenta barreiras importantes quanto à acessibilidade pois faltam-lhe até condições de acesso à empresa; seu direito de ir e vir é pouco respeitado, não há transporte adaptado entre tantas outras dificuldades.

Dentro da empresa, constatamos pouca flexibilidade e abertura para adotar medidas de adaptação e mobilizar recursos ou apoios de tecnologias assistivas para as pessoas com deficiência exercerem suas funções laborais. E se ele não dispõe dessas condições, como pode demonstrar suas competências e habilidades? Qual a sua chance de evoluir, de desenvolver seu potencial?

O que é Tecnologia Assistiva ou Ajuda Técnica, Tecnologia de Apoio, Tecnologia Adaptativa ou Adaptações?

"Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais das pessoas portadoras de deficiências, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social." Decreto nº 3.298/99 capítulo VII, art.19

Nota: O Decreto é anterior à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o que explica o uso do termo "portador", que estava em vigência na época.

Muitas empresas entendem que oferecer esses apoios significa custos e não investimento no trabalhador. Sob esse ponto de vista, se contratarmos pessoas com deficiência, oneramos a empresa. No entanto, podemos inverter essa lógica se olharmos à frente um trabalhador com potencial a ser desenvolvido como qualquer outro. E

nesses casos a empresa investe em seu treinamento, capacitação, recursos, tecnologias, para elevar a sua produtividade focando seu desenvolvimento profissional dentro da organização.

Voltando à questão colocada no início, temos outro dado a considerar: o tempo de permanência da pessoa com deficiência na empresa. A retenção desse trabalhador constitui outro indicador para se pensar na qualidade da inclusão. Como vimos na primeira parte desta publicação, a rotatividade desse segmento, acende um sinal de alerta: são os últimos a serem contratados e os primeiros a serem demitidos. Os resultados quantitativos, portanto, não garantem a qualidade da inclusão, revelando a complexidade desse tema.

Um exemplo de inclusão com qualidade: Toledo do Brasil

"Na Toledo do Brasil Indústria de Balanças Ltda, de São Bernardo do Campo (SP), a área de RH desenvolve palestras de sensibilização, apresenta cases para a direção e gestores e com isso quebra os preconceitos. Além disso, já levou o gerente industrial, controller, supervisor financeiro, coordenador de telemarketing, analista de RH para visitas na Apae, AACD, Laramara, Derdic, instituições especializadas no atendimento a pessoas com deficiência intelectual, física, visual e auditiva, respectivamente. Outra estratégia utilizada é visitar empresas que possuem pessoas com deficiência contratadas.

A empresa promove cursos de treinamento de Libras e estrategicamente envolve os colaboradores das áreas do RH, Segurança do Trabalho, Portaria, Medicina do Trabalho, Almoxarifado além de todas as chefias. Periodicamente, e de acordo com a necessidade, realiza treinamento de reciclagem. Aproximadamente 90 colaboradores já passaram pelo treinamento. Depois utiliza esses "intérpretes" internos para mediar treinamentos, palestras e outras atividades junto aos colaboradores com deficiência auditiva.

Outra estratégia importante é preparar o ambiente para lidar e se relacionar com as pessoas com deficiência, por meio de um treinamento de convivência para qualquer que seja a deficiência. A distribuição de cartilhas informativas também tem ajudado a conscientizar e sensibilizar o ambiente." - Nedilson Ventura de Oliveira - gestor de recursos humanos da Toledo do Brasil.

2 Qual o papel da família e da instituição especializada?

Quando o tema envolve deficiência e inclusão laboral não podemos deixar de refletir sobre a família. As pessoas com deficiência podem enfrentar dificuldades para adaptar-se ao mundo do trabalho se forem criadas em ambientes familiares muito protegidos. É importante que pais e familiares sejam conscientizados e estimulados a incentivar sua autonomia e independência e, para isso, é fundamental que tenham acesso à orientação.

2.1 Conselho de mãe

Ao ser questionada sobre a importância do papel da família, Maria Rosimar da Silva, mãe de um jovem com síndrome de Down, responde:

Maria Rosimar da Silva, consultora em inclusão - Emprego Apoiado, com seu filho Arthur Grassi

"É imprescindível que a família se conscientize quanto à sua responsabilidade na orientação de seu filho quanto aos seus direitos e as suas obrigações. Para que o trabalho se torne realidade para a pessoa com deficiência, é preciso que a família não se detenha diante das dificuldades e suas limitações e sim, busque o conhecimento e a ajuda profissional para se fortalecer. O importante é que a família respeite o filho, não o superproteja e dê os “apoios” para que ele, quando adulto, possa trabalhar e, assim, realizar-se como pessoa e cidadão de direito."

Maria Rosimar acrescenta que a instituição especializada é tão importante para a pessoa com deficiência quanto a família. "A meu ver, o seu papel também é primordial uma vez que, como detentora do conhecimento técnico torna-se naturalmente a mediadora entre as partes envolvidas: família, a comunidade e a empresa. Entretan-

to, lamentavelmente, acredito que a grande parte das instituições permanece com as suas ações e intervenções pautadas no assistencialismo."

Sobre a necessidade da orientação da família ressalta os seguintes pontos:

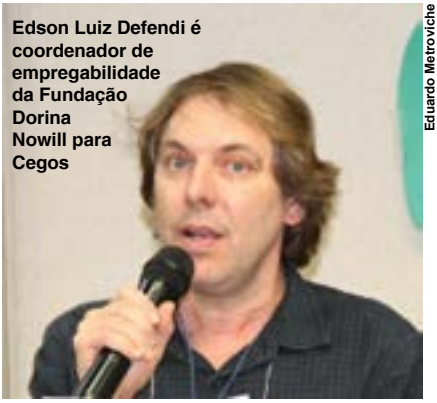
- de um modo geral a família deve ser orientada quanto aos direitos e obrigações do mundo do trabalho, incluindo o esclarecimento sobre os benefícios garantidos pela legislação - Loas (Lei Orgânica da Assistência Social), isenções de impostos, medicamentos etc.

- nos casos de pessoas com deficiência intelectual a orientação ajuda a família a promover ao máximo, a autonomia, a garantir o asseio e higiene, a reforçar bons hábitos de disciplina no trabalho e ainda nos cuidados pessoais com alerta à questão da segurança.

Como mãe de uma pessoa com deficiência intelectual incluída no mercado competitivo de trabalho enfatiza a importância de estimular e permitir que o filho experimente novos desafios fortalecendo sua autodeterminação e autoestima.

Como consultora, Luiza De Paula concorda com essa posição: "especialmente nos casos de primeira experiência de busca de uma colocação profissional, é importante ressaltar na orientação da família os procedimentos seletivos normalmente utilizados pelas empresas e as exigências do mercado atual."

2.2 O ponto de vista dos especialistas


Edson Luiz Defendi é coordenador de empregabilidade da Fundação Dorina Nowill para Cegos

Eduardo Metroviche

Ao tratarmos da qualidade da inclusão laboral de pessoas com deficiência podemos afirmar sem sombra de dúvidas que, a instituição especializada desempenha um papel importantíssimo, não somente na qualificação e orientação dessas pessoas

para o mercado de trabalho, mas também no desenvolvimento e orientação de tecnologias assistivas que apoiam esse trabalhador, acompanhando todo o processo de inclusão.

Edson Luiz Defendi, coordenador de empregabilidade da Fundação Dorina Nowill para Cegos, instituição fundada em 1946 com mais de 50 anos de atuação, na área de empregabilidade da pessoa com deficiência visual, tem uma visão crítica sobre essa questão:

"As instituições especializadas sempre tiveram o papel fundamental de apoiar as pessoas com deficiência em seu processo de inclusão profissional, mas muito mais que isso, o papel de garantir o direito das pessoas com deficiência. Garantir o direito significa oportunizar e criar estratégias facilitadoras para que o universo laboral absorva de forma decente e respeitosa todas as pessoas, inclusive as pessoas com deficiência. Podemos até afirmar que as instituições especializadas funcionam como um grande "observatório" no qual juntamente com as pessoas com deficiência participam de seu processo de inclusão. Portanto, as instituições especializadas ocupam importante papel neste cenário, sendo referência e ponto de confluência de ideias e ações por parte das pessoas com deficiência, fazendo valer os direitos dos trabalhadores com deficiência, estimulando o debate e promovendo agendas positivas de discussões e reflexões sobre o processo de inclusão profissional. A organização especializada em seu papel mais atual necessita estar alinhada e aliada ao conjunto de pessoas com deficiência e a sociedade que a compõe, alinhada com os preceitos fundamentais dos direitos humanos universais e dos direitos do trabalho – condição fundamental e de extrema valia que nos faz humanos e que inclui toda a diversidade da sociedade, em especial na nossa situação, as próprias pessoas com deficiência, como protagonistas desse processo."

Eduardo Metroviche

Rosângela R. M. Barqueiro é responsável pelas Relações Institucionais da Laramara

Nessa perspectiva, Rosângela R. M. Barqueiro, responsável pe-

las Relações Institucionais da Laramara, instituição especializada no atendimento a pessoas com deficiência visual destaca o protagonismo desse usuário:

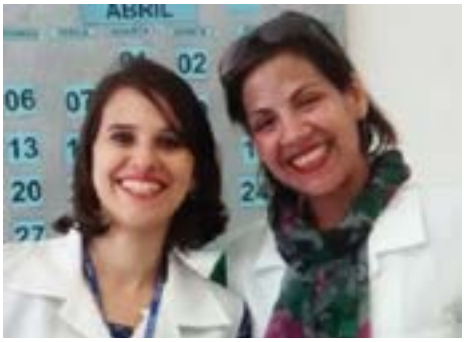
"É função da instituição especializada desenvolver programas específicos onde as pessoas com deficiência são instrumentalizadas no uso de tecnologias assistivas e ou equipamentos adaptados. A partir daí, serão encaminhadas para as escolas técnicas, profissionalizantes e, eventualmente, para as vivências dentro das empresas". Observa que, na busca de uma colocação no mercado de trabalho as "pessoas com deficiência devem assumir uma participação ativa nos processos seletivos".

Segundo a especialista, "a parceria com as empresas pode contribuir para a qualidade da inclusão, desmistificando conceitos e preconceitos ao sensibilizar gestores e profissionais de RH facilitando a apropriação do conhecimento básico sobre as necessidades específicas das pessoas com deficiência. É papel da instituição especializada, orientar a empresa a preparar o ambiente de forma que ele seja acessível, tanto para o desempenho das funções como para a convivência com outros colaboradores."

Esclarece ainda que "a pessoa com deficiência visual deve ser treinada na empresa ou na escola referenciada pela empresa e nunca na instituição. A instituição só deve instrumentalizar no que diz respeito às necessidades específicas da sua deficiência; a parte laboral deve ser feita sempre na empresa ou na escola profissionalizante, porque é para todos os que desempenham aquela função. E, no caso específico das pessoas com deficiência visual, não somos favoráveis ao acompanhamento, por isto defendemos o protagonismo das pessoas com deficiência, porque o cego (ou a pessoa com baixa visão) reabilitado e independente apresenta todas as condições de responder por seus atos profissionais, não necessitando de tutela, nem supervisão."

A Apae de Barueri, que atende pessoas com deficiência intelectual, enfrenta um grande desafio na inclusão de sua clientela, conforme o depoimento de Daniela Dias e Leila Rocha, membros da equipe técnica:

"Observamos exigências que negam questões inerentes a esse tipo de deficiência. Esperam que o processo de aprendizado da tarefa laboral seja rápido e que possam dispor de pouco ou nenhum tempo para treinar estas pessoas no aprendizado do ofício."



Daniela Dias (à esquerda) e Leila Rocha atuam na equipe técnica da Apae de Barueri

Nessa área, a metodologia do Emprego Apoiado, adotada no Brasil como Tecnologia Social, tem obtido sucesso e segundo as especialistas "durante o acompanhamento da pessoa com deficiência intelectual no trabalho, é possível intervir e desmistificar os paradigmas que empresa e colaboradores possuem".

Preocupada com a qualidade da inclusão, a equipe técnica realiza ainda uma pesquisa anual de cargos e salários das colocações efetivadas, avaliando o tempo de permanência, desempenho e desenvolvimento profissional dentro da empresa.

A metodologia do EA (Emprego Apoiado) "contempla pessoas com deficiência com maior grau de severidade que, com apoio de um profissional habilitado, um Consultor ou Técnico EA, consegue atingir gradativamente autonomia em suas tarefas e rotinas laborais", esclarece Maria Rosimar da Silva, consultora em inclusão na área de EA.

O que é Emprego Apoiado:

"Emprego Apoiado é emprego integrado na comunidade dentro de empresas regulares para pessoas com incapacidade; tradicionalmente, são pessoas que não tiveram a possibilidade de acesso ao mercado de trabalho, mediante a provisão de apoios necessários dentro e fora do local de trabalho, durante a sua vida laboral e em condições de emprego o mais similar possível em trabalho e salário aos outros trabalhadores sem incapacidade em um posto equiparável de trabalho na mesma empresa".

Universidade de Salamanca/Espanha

3 Estamos a caminho de uma Sociedade Inclusiva?

Nas últimas décadas em nosso país, houve um grande avanço na legislação que garante os direitos da pessoa com deficiência à saúde, educação, trabalho, transporte, lazer, enfim todo acesso das pessoas com deficiência aos equipamentos sociais. O leitor encontrará no final do livro um anexo contendo as referências de legislação e deficiência.

Reconhecemos que a sociedade vem se organizando sob novos paradigmas e se transformando aos poucos, traçando caminhos em direção à construção de uma sociedade inclusiva. São pequenas ou grandes iniciativas dentro de um lento processo de mudança, mas que fazem a diferença.

Na área do direito ao trabalho, o movimento em prol da inclusão de pessoas com deficiência paulatinamente abre espaço por meio de ações governamentais e não governamentais que se destacam e formam uma rede de apoio.

3.1 Movimento sindical

O movimento sindical se esforça para dar visibilidade ao trabalhador com deficiência. O Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região criou o Espaço da Cidadania, em 2001, e, desde então, amplia sua rede de parceiros, formada por representantes de empresas, órgãos públicos, entidades especializadas, escolas e sindicatos de outros segmentos e, principalmente, pelas próprias pessoas com deficiência. Juntos realizaram o Fórum sobre Lei de Cotas, realizado em abril de 2015, reunindo participantes de 10 estados brasileiros, o que dei-

Eduardo Metroviche

Banda da Apae de São Paulo agita o 23º Aniversário da Lei de Cotas

xa claro o interesse pelo tema e a importância de compartilhar dados e unir esforços na luta pela inclusão.

Eduardo Metroviche

Eduardo Metroviche

Público de variados lugares de atuação participou do Fórum sobre Lei de Cotas realizado na Reatech em 2015

Eduardo Metroviche

Sonia F. Toledo Rodrigues é coordenadora da Secretaria de Inclusão da Pessoa com Deficiência do Sindicato dos Comerciários de São Paulo

Um outro exemplo é o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, que mantém-se engajado nessa luta desde 2004. Participou do 1º Programa de Sensibilização Social e Empresarial para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho promovido pelo Espaço da Cidadania em 2005. "A demanda das ações junto aos trabalhadores, empresas e até mesmo outros sindicatos, gerou a necessidade de contribuirmos com conhecimentos sustentáveis e transformações culturais dentro do movimento sindical", informa Sonia F. Toledo Rodrigues coordenadora da Secretaria de Inclusão da Pessoa com Deficiência do sindicato. Acrescenta que "a Secretaria promove workshops, seminários junto as universidades, escolas e outros sindicatos. Foi criado um cadastro de currículos para jovem aprendiz, reabilitado do INSS e pessoas com deficiência direcionado aos empregadores. Oferecemos curso de Libras para comerciários e não comerciários, para os profissionais de recursos humanos das empresas, atuando na acessibilidade para facilitar a contratação. Estamos em parceria com organizações de Emprego Apoiado, porque acreditamos que podemos tirar várias pessoas com deficiência do mercado de trabalho informal. A cultura da inclusão foi sendo gradativamente disseminada e com a criação da Secretaria da Diversidade o Sindicato demonstra seu compromisso com a defesa do trabalho decente para todo trabalhador independente de sua deficiência, crença, etnia, gênero ou orientação sexual."

Parceira dessa rede, a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo (Fecomerciários) é outro exemplo de compromisso com o cumprimento da Lei de Cotas e para isso vem desenvolvendo ações para estimular a inclusão com qualidade como informou a professora Eunice Aires, do Departamento de Educação e Responsabilidade Social.

Uma das ações é o Programa "Café Sensorial" que tem como objetivo conscientizar a comunidade sobre a realidade do cumprimento da Lei de Cotas e sensibilizar o empresariado para reconhecer a necessidade de contratar as pessoas com deficiência pelas suas competências, independentemente de ser obrigado a cumprir cotas. No evento há uma troca de conhecimento entre os participantes, por meio da convivência com a realidade das pessoas com deficiência, através de depoimentos sobre enfrentamento do preconceito e superação.

Eunice Aires ao centro, ao lado de Luiz Carlos Motta, presidente e Gilda Soares, do setor de gestão de pessoas

O programa é uma parceria entre a Fecomerciários e os sindicatos filiados para que atuem em prol da inclusão. O convite aos atores sociais que participarão do encontro fica sob o encargo dos sindicatos. São convidados: dirigentes e funcionários dos sindicatos filiados e de outras áreas; representantes do poder público: setores da educação, saúde, trabalho, planejamento, assistência social, prefeitos e vereadores; organizações não governamentais; RH de empresas; sindicatos patronais e a mídia local.

Além do Café Sensorial, a Fecomerciários, lançou em 2013 o "Selo de Reconhecimento Social" para entrega aos parceiros que desenvolvem ações voltadas à responsabilidade social, com foco na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

De 2010 até o primeiro semestre de 2015, a Fecomerciários

já atuou em 50 municípios e atingiu diretamente uma média de 3.500 pessoas. Participou da 13ª e 14ª Edições da Feira Reatech, em São Paulo, e distribuiu em seu estande, materiais informativos sobre a inclusão e boas práticas de convivência com pessoa com deficiência para cerca de 14.000 pessoas.

Na agenda do movimento sindical, a presença do trabalhador com deficiência nas negociações coletivas tem sido pesquisada pelo Dieese, desde 2004. Um estudo recente foi apresentado em reunião do Espaço da Cidadania pelos técnicos do Dieese Daniel T. Ribeiro e Henrique Sanchez Fraga e divulgado no V Fórum Lei de Cotas e Trabalho Decente para a Pessoa com Deficiência da Feira Reatech, em São Paulo, em abril de 2015.

Eduardo Metroviche

Daniel T. Ribeiro é técnico do Dieese

Eduardo Metroviche

Henrique Sanchez Fraga, técnico do Dieese

A pesquisa indicou que as negociações com cláusulas que tratam de garantias a trabalhadores com deficiência nas contratações coletivas de trabalho cresceram em alguns setores de atividade econômica. Comparando o cenário dos anos 2004 e 2005 com 2013 e 2014, destaca garantias em relação à contratação e promoção, focando a proibição da discriminação, garantias relativas às condições de trabalho que tratam da acessibilidade, medidas de proteção no processo de trabalho, garantias envolvendo auxílio e reembolso em alguns casos, abono de faltas, estabilidade ao trabalhador acidentado. Outras garantias ainda tratam da constituição de comissão paritária sobre questões relativas às pessoas com deficiência e adoção de políticas de ação afirmativa com foco na diversidade.

Ainda que o debate venha se ampliando, é urgente o fortalecimento desse tema na área sindical sendo necessário defender os direitos do trabalhador com deficiência na agenda das relações de trabalho entre empregadores e empregados.

Luiza De Paula, profissional de RH e consultora em inclusão, defende que "criar eventos com a participação dos sindicatos, com troca de experiências e apresentação de casos de sucesso gera resultados positivos para o movimento da inclusão."

3.2 Serviços públicos buscam a inclusão com qualidade

Dentro dos serviços públicos um exemplo de parceria para a inclusão que a empresa pode buscar é o Padef - Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Governo do Estado de São Paulo. Criado em 1995, os serviços dirigidos às pessoas com deficiência a partir de 14 anos de idade que procuram uma colocação no mercado inclui: cadastro, avaliação do perfil profissional, orientação para obtenção de laudos médicos/ técnicos, encaminhamentos para cursos e ou vagas disponíveis, emissão de carteira de trabalho e habilitação do seguro desemprego.

Para as empresas, o Padef oferece apoio ao processo seletivo, orientação para análise de funções, palestras de sensibilização e divulgação das vagas no sistema e em diversos veículos de comunicação.

Por meio do Sine - Sistema Nacional de Emprego, o Padef faz a intermediação da mão de obra através dos atendimentos realizados nos PATs - Postos de Atendimento ao Trabalhador e Poupatempo, além de atender em sua própria sede. Para tanto, realiza a capacitação dos agentes de atendimento desses serviços e desenvolve ações de multiplicação de informações em parceria com outros setores públicos em diversos municípios que ainda não possuem tais recursos.

O desafio é grande frente à demanda da inclusão laboral como enfatiza Marinalva Cruz, coordenadora do Padef:

"Existem três grandes barreiras no processo de inclusão: arquitetônica, comunicacional e atitudinal, porém, considero a última a maior de todas, pois, infelizmente muitas empresas desconhecem as potencialidades que precisam ser avaliadas com base no currículo e por isso continuam recrutando pessoas com base no tipo ou grau de deficiência. Não existe cargo certo para a deficiência, existe cargo para pessoas. É fundamental que as empresas de pequeno, médio e grande porte se atentem para as habilidades e competências, levando em consideração as especificidades de cada indivíduo e as possíveis adaptações. É necessário compreender que o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas sim um meio de garantir dignidade a todo e qualquer ser humano."

Marinalva S. Cruz é coordenadora do Padef

Eduardo Metroviche

Outro serviço público que presta, dentre vários serviços, atendimento às empresas no que diz respeito às questões relacionadas à pessoa com deficiência, encontra-se na cidade de Osasco/SP. O Núcleo de Inclusão da Pessoa com Deficiência, por meio da Secretaria de Desenvolvimento, Trabalho e Inclusão da cidade de Osasco (SDTI) possui uma equipe especializada e tem como objetivo promover ações que potencializem a inclusão e a permanência da Pessoa com Deficiência e Profissionais Reabilitados do INSS no mercado de trabalho formal.

No fluxo de trabalho diário que envolve a captação e administração de vagas exclusivas para pessoas com deficiência e o encaminhamento das mesmas, Márcia Regina de Oliveira, coordenadora do Núcleo, observa: Ao cadastrarmos as vagas destinadas ao cumprimento da Lei de Co-

Márcia Regina de Oliveira, coordenadora do Núcleo de Inclusão da Pessoa com Deficiência da SDTI

Eduardo Metroviche

tas, as empresas insistem em contratar pessoas cuja a “deficiência seja leve e/ou quase imperceptível.” As empresas alegam falta de acessibilidade arquitetônica, tecnologia assistiva entre outros.

Diante deste cenário, em 2013, construímos uma metodologia de trabalho para ampliar a intermediação de mão de obra da pessoa com deficiência. Uma das ações que visa melhorar o cumprimento da Lei de Cotas, é o Espaço de Apoio Empresarial (EAE). Este diz respeito à uma formação para instrumentalizar e capacitar os gestores e lideranças do RH que precisam contratar pessoas com deficiência. Essa ação pretende impactar na mudança de paradigmas em relação às questões inclusivas das empresas”

Na prática, Márcia observa muitos equívocos cometidos pelas empresas, desde referências inadequadas ao trabalhador com deficiência até a desinformação e o preconceito que ainda prevalecem: “as empresas focam tanto seu olhar sobre a deficiência que acabam não enxergando as potencialidades do candidato”. Márcia diz escutar com frequência dos empregadores da região colocações tais como: “portadores de deficiência”, “deficiente mental”, “surdo-mudo”, den-

tre outras, percebendo a grande resistência frente à deficiência. Além disso, ela ainda constata a falta de preparo e cuidado em descrever detalhadamente o perfil de uma vaga, apontando, passo a passo, a execução da atividade laboral e os equipamentos a serem utilizados. Observa também que "de cada dez empresas que precisam cumprir a Lei de Cotas, apenas uma delas descreve adequadamente o formulário de requisição da vaga."

Para Márcia, "Há um grande trabalho pela frente e nosso papel como Agência Pública de Emprego é oferecer serviços que ampliem o olhar dos gestores em relação a inclusão e permanência das pessoas com deficiência nas empresas. Por isso da importância desses serviços implementados pelo Núcleo de Inclusão da Pessoa com Deficiência (SDTI): a Capacitação aos Gestores de RH através do Espaço de Apoio Empresarial (EAE), a Sensibilização In Company, o Plantão de Atendimento às Empresas e o atendimento dos trabalhadores no Espaço de Referência ao Trabalhador com Deficiência e Reabilitados Profissionais do INSS (ERT)."

4 Conclusão

Diante de todos esses depoimentos podemos afirmar, com certeza, que a discussão sobre a qualidade da inclusão deve ganhar mais espaço e envolver a multiplicidade de atores que participam desse processo, pois somente o debate pode promover uma revisão crítica dos princípios, conceitos e diretrizes que permeiam a nossa prática.

O seminário realizado sobre esse tema, em novembro de 2014, durante o VII Encontro Anual do Espaço da Cidadania demonstrou o compromisso de quem faz a inclusão na prática e lançou os desafios a serem enfrentados. O relatório, que segue como anexo, indicou pontos importantes que estão alinhados com as recomendações da OIT publicadas no documento Gestão das questões relativas à deficiência no trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT. (Brasília: OIT, 2004). Em síntese, a cartilha da OIT apresenta uma linha de ação para uma política de contratação de pessoas com deficiência, indicando que estamos num bom caminho para discutir a qualidade da inclusão e trabalhar para sua melhoria contínua.

É uma luta daqueles que acreditam em mudanças significativas para as pessoas com deficiência, dentro de uma parceria em que todos exercem sua cidadania assumindo um papel ativo no processo de inclusão. Como Sassaki (1997) definiu:

"A inclusão social constitui então um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade, buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos."

O direito ao trabalho decente entendido como seguro, saudável e sem discriminação representa nosso maior desafio e respeitar o Artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tratado internacional adotado pela ONU em 2006 e ratificado pelo nosso país, em 9 de julho de 2008, é dever de todos os cidadãos.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Artigo 27 "Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência". ONU, 2006/ Brasil-2008.

O mercado de trabalho em uma sociedade em processo de inclusão

Romeu Kazumi Sassaki

Uma sociedade inclusiva se alicerça sobre todos os valores e princípios inspirados no paradigma da inclusão (tais como: direitos humanos, liberdades fundamentais, dignidade do ser humano, protagonismo, independência, autonomia, diversidade, diferenças individuais) e se desenvolve por meio de todos os seus sistemas, entre os quais o da educação, o do trabalho, o da saúde, o do lazer, o do transporte.

Portanto, a inclusividade da sociedade deverá estar presente em todos os seus sistemas para que ela seja considerada inclusiva. Mas, é óbvio que o processo inclusivo não se constrói com o mesmo volume de ações e no mesmo ritmo de implementação em todos os sistemas.

Coerentemente, esse processo vem ocorrendo no Brasil com variados níveis de desenvolvimento em todos os seus sistemas, obtendo conquistas, mas passando por fracassos; persistindo em tentativas, mas dificultado por barreiras de todos os tipos, principalmente atitudinais; e lutando continuamente por ações inclusivistas, mas preservando ações resultantes do velho paradigma da integração.

Considerando apenas o sistema do trabalho em relação às pessoas com deficiência e com base nos cenários reais registrados nos últimos 25 anos, podemos afirmar que ainda estamos nas duas etapas iniciais do processo de desenvolvimento do mercado de trabalho sob o paradigma da inclusão. Como se caracterizam essas etapas?

*Em primeiro lugar, de 1991 a 2000, foi a etapa da **conscientização** de alguns atores do processo produtivo - tais como empregadores (em seus diversos níveis de atuação), trabalhadores, profissionais de reabilitação profissional e de colocação em empregos - a respeito do processo de inclusão laboral. Houve, por parte deles, reações de espanto, resistência, discriminação, desconhecimento e descumprimento da Lei de Cotas, mas também os primeiros exemplos de contratação em conformidade com o paradigma inclusivo, com ou sem o uso dessa lei.*

*Em segundo lugar, de 2001 a 2015, vimos executando a etapa da **implementação** de ações inclusivas por parte de um crescente número de atores do processo produtivo, contratando mais candidatos com deficiência e tomando iniciativas no sentido de melhorar a qualidade dessa mão de obra em um maior número de funções ou cargos.*

*Concluímos, então, que ainda estamos em falta com as outras duas etapas: a etapa do **aperfeiçoamento** da legislação e das políticas públicas na perspectiva da inclusão laboral dos trabalhadores com deficiência e a etapa da **consolidação** do processo de construção do mercado de trabalho autenticamente inclusivo, alinhado com a educação inclusiva e com os demais sistemas comuns da sociedade.*

Relembremo-nos de que as quatro etapas devem ser cumulativas, pois elas não podem ser excludentes entre si.

7 Bibliografia

AGENDA da Classe Trabalhadora para um Projeto Nacional de Desenvolvimento, com Soberania, Democracia e Valorização do Trabalho, Brasília, 2014.

ANUARIO do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010/2011: Intermediação de mão de obra.3, ed/Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo. Dieese, 2011.

ANUÁRIO Estatístico da Previdência Social. Ministério da Previdência Social, Brasília, 2011.

ASSESSORIA Internacional. Programa Brasil, Gênero e Raça – Registros de Inserção de Pessoas com Deficiência. Brasília: MTE, 2000/2004.

BAHIA, Melissa Santos. Perspectivas para a inserção profissional de pessoas com deficiência: análise de uma experiência em curso na Bahia. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração, 2009.

BOLETIM. OIT – Trabalho Decente, dados municipais, Município Osasco/SP, 2014,

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

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20/12/99. Brasília: Corde, 1999. Disponível em:

<http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/>. Acesso em: 03/09/2001.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 02/12/2004. Disponível em: <http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/>. Acesso em 02/03/2005.

BRASIL. Decreto nº 48.959-A de 19/09/1960, aprova o regulamento Geral da Previdência Social. Disponível em: http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1960/48959a.htm. Acesso em 25/11/2014.

BRASIL. Decreto nº 60.501 de 14/03/1967, Nova redação do regulamento da Previdência Social. Disponível em: http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1967/60501.htm. Acesso em 25/11/2014.

BRASIL. Decreto nº 72.771 de 10/09/1973, Novas mudanças no regulamento da Previdência Social. Disponível em: http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1973/72771.htm. Acesso em 25/11/2014.

BRASIL. Lei nº 3.807 de 28/06/1960, Cotas para readaptados e reeducados profissionalmente. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm. Acesso em 25/11/2014.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24/07/91. Disponível em: http://www.saci.org.br. Acesso em: 27/10/2002.

BRASIL. Lei nº 7.853 de 24/10/89. Brasília: Corde, 1989. Disponível em http//:www.saci.org.br. Acesso em 15/05/2001.

BRASIL. Lei nº 12.470, de 31/08/2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm. Acesso em 04/12/2014.

BRASIL. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, Defit, 2007.

CARMO, José Carlos do. Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CLEMENTE, Carlos Aparício. Trabalho Decente para a Pessoa com Deficiência: Leis, Mitos e Práticas de Inclusão. Osasco: Espaço da Cidadania, 2008.

CLEMENTE, Carlos Aparício. Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho – Lei de Cotas e imagens da responsabilidade social. Osasco: Espaço da Cidadania, 2009.

CLEMENTE, Carlos Aparício. Vencendo Barreiras – Histórias de superação e inclusão da pessoa portadora de deficiência. Osasco: Espaço da Cidadania, 2001.

CONVENÇÃO Coletiva de Trabalho, Setor Automotivo (Sindipeças, Forjarias, Porcas e Parafusos). Força Sindical. São Paulo, Nov.2013.

DIAZ, Antonio Leon Aguado. Historia de las deficiências. Madri: Escuela Libre Editora, 1995.

DINIZ, Débora; MEDEIROS, Marcelo; BARBOSA, Lívia (orgs.). – Deficiência e Igualdade. Brasília: UNB, 2009.

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada / Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital. Brasília/DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Histórico e contexto contemporâneo, Tese de Doutorado apresentado ao Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2010.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Características ocupacionais, nível de rendimentos e perfil social dos trabalhadores com deficiência no Brasil, XIII Encontro Nacional da Abet. Curitiba, 2013.

GIL, Marta. Caminhos da inclusão: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no Senai. São Paulo: Senai Editora, 2012.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho. Brasília: Ed. Letras Contemporâneas, 2005.

Guia Alagoas Inclusiva: orientações para empregadores e profissionais de recursos humanos. Maceió: Senai/AL, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico de 2000 e 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10/07/2014.

INSS – Divisão de Reabilitação Profissional, Berp, 1991 a 2012.

JAIME, Lucíola Rodrigues e CARMO, José Carlos. A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho. São Paulo: Ed. dos autores, 2005.

NOTA Técnica 185/2013/MTE para subsidiar posicionamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho sobre a Minuta do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília: MTE, julho, 2013.

Os 22 anos da Lei de Cotas e 2013 como o ano Ibero-Americano da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Câmara dos Deputados, Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014 (série Comissões em ação; nº 26).

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PERFIL Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010 – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Ibope Inteligência. São Paulo: Instituto Ethos, 2010.

PESQUISA Profissionais de Recursos Humanos – Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Instituto de Oportunidade Social, 2014.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

RELATÓRIO Mundial sobre a Deficiência. Organização Mundial da Saúde / Banco Mundial. Tradução: Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

RIBAS, João Baptista Cintra – O que são pessoas com deficiência. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1983.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão - Construindo uma Sociedade para Todos. WVA: Rio de Janeiro, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Artigo Recomendações da OIT para a boa inclusão, Revista Nacional de Reabilitação, ano XVII, nº 98, maio/junho, 2014.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. DEFIT – MTE - Inserção de pessoas com deficiência por ação fiscal. Brasília: MTE, 2005-2013.

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

SILVA, Otto Marques. A Epopeia Ignorada. A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: Cedas/São Camilo, 1987.

SISTEMA de Acompanhamento de Contratações Coletivas de Trabalho. (Sacc - Dieese), 2012.

TERMO de Cooperação entre Fiesp e SRTE/SP, criando o Projeto Meu Novo Mundo, São Paulo, 2014.

101 Propostas para Modernização Trabalhista, Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 2012.

9ª Pesquisa sobre Lei de Cotas Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região, fevereiro, 2015.

Consultas na Justiça do Trabalho

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 2ª Região – 48ª Vara do Trabalho da Capital, São Paulo. Processo nº 2915/2000.

TRIBUNAL Regional do Trabalho 2ª Região – Acórdão – (Ação Anulatória) Processo nº 20297200500002001. Partes: Ministério Público do Trabalho e Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de São Paulo e Região e 5 sindicatos profissionais. Juiz Relator Carlos Francisco Berardo. São Paulo, 16/11/2006.

TRIBUNAL Regional do Trabalho 2ª Região - Acórdão – (Recurso Ordinário) nº 20060651959 Partes: Banco ABN Amro Real S/A(Santander) e MPT -2ª Região. Juíza Relatora Ivete Bernardes Vieira de Souza. São Paulo, 21/08/2006.

TRIBUNAL Regional do Trabalho 2ª Região -11ª Turma. Acórdão (Recurso Ordinário) nº 20080053100 nº20080650249. Partes: União Federal e Softway Contact Serviços de Teleatendimento. Juíza Relatora Rita Maria Silvestre, São Paulo, 12/08/2008.

TRT 2ª Região -72ª Vara do Trabalho - Sentença Trabalhista - Processo 1737/2008 Partes: Higilimp Limpeza Ambiental Ltda. e União Federal. Juiz Tomás Pereira Job, São Paulo 14/08/2009.

TRT 2ª Região - 70ª Vara do Trabalho - Sentença Trabalhista - Processo nº 02684-2009-07002000. Partes NEC Brasil AS e União Federal. Juíz Tomás Pereira Job, São Paulo 21/06/2010.

TRT 9ª Região - 21ª Vara do Trabalho - Sentença Trabalhista- Processo Nº34173-2009-041-09-00-4 - Partes: CDN – Limpeza Conservação e Construção Ltda. e União Federal Juíza Patrícia Tostes Poli, Curitiba 17/09/2010.

TRIBUNAL Regional do Trabalho-16ª Região - Acórdão (Recurso Ordinário) 442/2008 - Partes: Usina de Ferro e Gusa de Açailândia e União Federal. Juíza Relatora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro. São Luiz/MA, 20/09/2010.

TRT 5ª Região - 36ª Vara do Trabalho - Sentença Trabalhista em - Partes: Ministério Público do Trabalho e Hospital Português. Juiz Washington Gutemberg Ribeiro. Salvador, 25/11/2010.

TRIBUNAL Superior do Trabalho – Recurso de Revista "RR 224600-17.2001.5.02.0057 Partes: MPT e Santander Brasil (Banco ABN Amro Real S/A. Relator Ministro Vieira de Mello Filho, 04/10/2010.

TRIBUNAL Regional do Trabalho 2ª Região (14ª Turma) Recurso Ordinário 016152000708102001 - Partes: EDS Electronic Data Systems do Brasil Ltda. e União Federal. Juiz Relator Marcos Neves Fava, São Paulo, 11/05/2011.

TRIBUNAL Regional do trabalho 2ª Região (11ª Turma) Recurso Ordinário Processo TRT/SP nº 0001564-80.2011.5.02.0023 – Partes: Swissport Brasil Ltda. e União Federal. Juíza Relatora Odette Silveira Moraes, São Paulo, 13/08/2013.

TRIBUNAL Superior do Trabalho – Recurso de Revista, "RR 505-97.2012.5.19.0007 Partes: União Federal e Asa Branca Industrial, Comercial e Importadora Ltda". Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 31/03/2015.

Consulta na Imprensa

Acordo tenta sabotar lei de cotas, jornal do Simtratecor, outubro, 2005

Jan/Fev, 2012. Empresas se esforçam para cumprir Lei de Cotas, Revista Nacional de Reabilitação, nº 84, p. 24.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Compilação Lei de Cotas Laborais para Pessoas com Deficiência. São Paulo, 2013.

22/10/2007. Volks é multada por não cumprir cota de deficiente, jornal O Globo, Rio de Janeiro, RJ.

15/04/2008. TRT Isenta empresa de multa por lei de cotas, Valor Econômico, São Paulo.

03/03/2013. Justiça do Trabalho condena Ford a pagar R$ 400 mi de indenização, Folha de S. Paulo, São Paulo.

01/04/2015. Ministro garante realização de concurso para auditores fiscais, jornal Diário da Região, Osasco, SP.

8 Anexos

Anexo I – Legislação e Principais diretrizes sobre Direito ao Trabalho das pessoas com deficiência e Reabilitados

1960 – Lei Orgânica da Previdência Social nº 3.807, de 26/08/1960, cria a obrigatoriedade de cotas, para aproveitamento da capacidade profissional dos segurados acidentados, readaptados.

1960 – Decreto nº 48.959, de 19/09/1960, cria Regulamento Geral da Previdência Social que indica o dimensionamento das empresas objeto da aplicação dos percentuais da cota: 2 a 5% a partir de 20 empregados.

1967 – Decreto nº 60.501, de 14/03/1967, a Previdência Social mantém o percentual da cota para reabilitados, e define o processo de reabilitação, "quando as empresas consentirem".

1973 – Decreto nº 72.771, de 06/09/1973, aprova com nova redação, o Regulamento do Regime de Previdência Social instituído pela Lei 3.807, de agosto de 1960, definindo o papel da Reabilitação Profissional.

1988 - Constituição Federal, de 1988, proíbe qualquer discriminação ao trabalhador com deficiência (art.7º Inciso XXXI), prevendo reserva de vagas na administração pública direta e indireta (art. 37 – Inciso VIII), e prevê programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência e a integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para a convivência (art. 227 – Inciso II).

1989 – Lei nº 7.853, de 24/10/89, exige que o poder público assegure às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho.

1991 - Lei nº 8.213, de 24/07/91, dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social prevendo a reserva legal de 2 a 5% de vagas para pessoas com deficiência e reabilitadas em seu art. 93 (apelidada de Lei de Cotas).

Obs.: A lei "de cotas" que conhecemos hoje restringe as vagas comparativamente à lei de 1960, porque a primeira era destinada aos segurados da previdência e valia a partir de 20 empregados; já esta vale a partir de cem empregados e junta nos mesmos percentuais "reabilitados" e "pessoas com deficiência".

1991 – Decreto nº 357 de 07/12/1991, regulamenta o art. 93 da lei 8.213/91, indicando o INSS como responsável pela fiscalização, avaliação e controle.

1992 – Decreto nº 611, de 21/07/1992, volta a regulamentar a Lei 8.213/91 e seu art. 93, indicando o Ministério do Trabalho como o novo responsável pela fiscalização, avaliação e controle.

1999 – Decreto nº 3298, de 20/12/99, regulamenta a Lei 7.853/89, classificando as pessoas com deficiência nas categorias física, auditiva, visual, mental e múltipla, em seu artigo 4º, estabelece obrigações para a reserva de vagas para as empresas privadas e indica o Ministério do Trabalho como órgão fiscalizador, no art. 36 e garante o acesso da pessoa com deficiência nos concursos públicos, com reserva de no mínimo 5% das vagas, no art. 37.

2000 – Portaria nº 604, de 01/06/2000, o Ministério do Trabalho e Emprego institui no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação (faz referência ao atendimento da cota legal nas empresas).

2000 – Censo do IBGE realizado em 2000 trouxe questões especificas sobre as pessoas com deficiência seguindo diretrizes da Lei 7.853, de 24/10/1989, visando conhecer esta população para sustentação de medidas específicas à realidade nacional.

2001 – Instrução Normativa nº 20, de 26/01/2001, orienta e esclarece dúvidas para o cumprimento da Lei de Cotas.

2003 – Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.199, de 28/10/2003, impõe multas de até 50% sobre as infrações pelo descumprimento da Lei de Cotas.

2004 – Decreto nº 5.296, de 02/12/2004, produz alterações na classificação de deficiência, prevista no art. 4º do Decreto 3.298/99.

2007 - Decreto nº 6.214, de 26/09/2007, permite que a pessoa com deficiência que recebe Benefício de Prestação Continuada (Loas) possa partir para o mercado de trabalho e eventualmente retornar ao beneficio.

2008 – Convenção da ONU Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência é o primeiro tratado de direitos humanos tornado Emenda Constitucional no Brasil, através do Decreto Legislativo nº 186, de 09/07/2008, promulgado pelo presidente do Senado Federal. O Artigo 27 trata de Trabalho e Emprego.

2010 - Novo Censo do IBGE realizado em 2010 encontra uma população com deficiência que cresce em relação ao Censo anterior, com maior nível de escolaridade cada vez mais inserida nas várias ocupações.

2011 – Lei 12.470, de 31/08/2011, permite que as pessoas com deficiência que recebem o Beneficio de Prestação Continuada (BPC) possam participar do mercado de trabalho ou de programas de aprendizagem. No primeiro caso, suspende-se o benefício, que pode ser retomado caso acabe o vínculo empregatício. Já no caso da aprendizagem, por até dois anos, pode ser acumulado o BPC junto com a remuneração na condição de aprendiz.

2012 – Instrução Normativa nº 98, de 15/08/2012, orienta a ação dos auditores fiscais do trabalho quando estão em diligência em empresas que possuem trabalhadores com deficiência, especialmente na verificação das questões de saúde e segurança, acessibilidade e trabalho sem discriminação. Revoga a I.N. nº 20, de 2001.

2012 - Lei nº 12.764, de 27/12/12, incluiu o Autismo como deficiência compatível com a Lei de Cotas, com esta redação: “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”.

Anexo II - Relatório do VII Encontro Anual do Espaço da Cidadania e seus Parceiros, realizado em 13 de novembro de 2014

Estratégias de ação para a empresa pública e privada

• Formar um comitê com pessoas da alta liderança e formadores de opinião com foco na diversidade;

• Desenvolver projetos e programas de inclusão dentro das empresas definindo as competências de cada um dos participantes do comitê;

• Atuar na comunicação interna por meio de produção e divulgação de materiais informativos;

• Trazer o tema para a estratégia do negócio da empresa, com ações transversais;

• Capacitar os profissionais de RH para a inclusão de pessoas com deficiência na empresa;

• Incluir o tema no manual de saúde ocupacional para os médicos;

• Desenvolver um amplo programa de sensibilização dos gestores de todas as áreas;

• Redimensionar os processos seletivos dentro da ótica da inclusão de pessoas com deficiência nos postos de trabalho;

• Firmar parcerias com instituições especializadas para orientação técnica;

• Exigir nos processos de licitação de fornecedores empresas com boas práticas de inclusão;

• Adotar medidas de acessibilidade na empresa tanto arquitetônicas como recursos de tecnologias assistivas para adaptação dos postos de trabalho;

• Buscar parceria institucional para análise e implementação da metodologia do Emprego Apoiado;

• Oferecer treinamento a pessoas com deficiência com recursos de acessibilidade;

• Redimensionar os planos de carreira na ótica da cultura da inclusão;

• Desenvolver programas de conscientização do ambiente corporativo para a pessoa com deficiência, extensivo a sua família se necessário;

• Fortalecer parcerias com serviços públicos na preparação e capacitação das pessoas com deficiência e nas ações que podem ser desenvolvidas com as empresas.

Estratégias de ação para as instituições de encaminhamento e para empresas

• Reforçar a orientação à família quanto às exigências do mercado de trabalho em geral e da empresa em particular;

• Esclarecer as famílias sobre o direito ao BPC (Benefício de Prestação Continuada) previsto na Loas: a quem se destina, sua suspensão e reativação;

Estratégias de ação para os movimentos sociais

• Participar de debates que reivindicam junto aos órgãos competentes, o cumprimento da lei, quanto à garantia de acessibilidade no transporte, edificações etc.;

• Acompanhar os resultados da fiscalização da Lei de Cotas especialmente na questão da qualidade da contratação de pessoas com deficiência;

• Incentivar a criação de canais para intercâmbio de informações entre os diversos órgãos públicos que atuam na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho;

• Envolver representantes sindicais nos eventos sobre o tema;

• Levar o tema para a agenda de debates para difusão da cultura da inclusão.

9 Sobre os organizadores[1]

Carlos Aparício Clemente – É vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região e coordenador do Espaço da Cidadania[2]. Formado em Administração de Empresas com especializações em Recursos Humanos e Didática do Ensino Superior. Concluiu o Bacharelado Interdisciplinar em Ciências do Trabalho, da Escola Dieese de Ciências do Trabalho.

Sumiko Oki Shimono – Psicóloga formada pela USP, Especialista em Educação Inclusiva pela PUC-SP, Mestre em Educação pela FE-USP Atuou em instituições especializadas e empresa de consultoria na área da deficiência. Aposentada, é colaboradora voluntária do Espaço da Cidadania.

Eduardo Metroviche

[1]Livro produzido com o apoio de vários colaboradores.

[2]Criado com o apoio do Sindicato em fevereiro de 2001, o Espaço da Cidadania conta com vários colaboradores voluntários que ajudam a difundir o respeito à diversidade, visando despertar na comunidade o interesse de participação conjunta reforçando o compromisso pela inclusão.

Publicação viabilizada com o apoio destas organizações:

ISBN978-85-913860-2-4

Registrado na Agência Brasileira do ISBN

9 788591 586024

2015