

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO**

**O DESAFIO DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS EM SÃO PAULO:  
O PAPEL DA SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA**

**Mariana Montoro Jens**  
**Selma Borges Higa**  
**Sophia Costa de Carvalho**

**SÃO PAULO**  
**2018**

Mariana Montoro Jens  
Selma Borges Higa  
Sophia Costa de Carvalho

**O DESAFIO DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS EM SÃO PAULO:  
O PAPEL DA SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão apresentado à  
Escola de Administração de Empresas  
de São Paulo da Fundação Getúlio  
Vargas, como requisito para a obtenção  
do título de Mestre em Gestão e  
Políticas Públicas.

Linha de pesquisa: Transformações do  
Estado e Políticas Públicas

Orientadora: Profa. Dra. Maria Rita  
Loureiro

**SÃO PAULO**

**2018**

Jens, Mariana Montoro.

O desafio da implementação da Lei de cotas em São Paulo: o papel da secretária de Estado dos direitos da pessoa com deficiência / Mariana Montoro Jens, Selma Borges Higa, Sophia Costa de Carvalho. - 2018. 91 f.

Orientador: Maria Rita Loureiro

Dissertação (MPGPP) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Deficientes físicos – Emprego – São Paulo (Estado). 2. Deficientes físicos – Direitos fundamentais. 3. Política de trabalho – São Paulo (Estado). 4. Deficientes físicos – Estatuto legal, leis, etc. – São Paulo. I. Loureiro, Maria Rita. II. Higa, Selma Borges. III. Carvalho, Sophia Costa de. IV. Dissertação (MPGPP) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. V. Título.

CDU 331.6(816)

Mariana Montoro Jens  
Selma Borges Higa  
Sophia Costa de Carvalho

**O DESAFIO DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS EM SÃO PAULO:  
O PAPEL DA SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão apresentado à  
Escola de Administração de Empresas  
de São Paulo da Fundação Getúlio  
Vargas, como requisito para a obtenção  
do título de Mestre em Gestão e  
Políticas Públicas.

Linha de pesquisa: Transformações do  
Estado e Políticas Públicas

**Data da Aprovação: 18/10/2018**

**Banca examinadora:**

Profa. Dra. Maria Rita Loureiro  
(Orientadora)  
FGV-EAESP

Profa. Dra. Regina Silvia V. Pacheco  
FGV-EAESP

Profa. Dra. Cecília Olivieri  
USP-EACH

Dra. Linamara Rizzo Battistella  
Secretária estadual dos direitos da  
pessoa com deficiência

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos, em primeiro lugar, a Deus, por nos guiar durante toda a trajetória como mestrandas.

Manifestamos aqui a nossa gratidão a todos os docentes, funcionários e amigos do Mestrado Profissional em Gestão e Políticas Públicas – MPGPP/FGV, em particular à professora Maria Rita Loureiro, nossa orientadora, pelo total apoio e conhecimento compartilhado, e aos professores Cláudio Gonçalves Couto e Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco, coordenadores do curso.

Agradecemos à Secretária Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Linamara Rizzo Battistella.

Agradecemos às instituições e aos profissionais entrevistados, pelo interesse e disponibilização de informações para a realização deste trabalho.

Dirigimos um agradecimento especial aos nossos familiares e às pessoas que participaram de nossa trajetória:

*À minha família que sempre foi a base de tudo; aos meus filhos Manu e João e ao meu esposo Gustavo, sem o apoio de quem, eu não teria conseguido: meu reconhecimento e minha eterna gratidão.*

*Mariana*

*À minha família. Aos meus pais, pela dedicação de uma vida inteira. À minha irmã Simone, pelo exemplo nas batalhas. Ao meu esposo Guilherme e aos meus filhos. Ao Dr. Nacime Salomão Mansur.*

*Selma*

*Aos meus pais, por tudo que me ensinaram e pelo contínuo incentivo. Ao meu marido, Ricardo, incondicional companheiro, pelo apoio e paciência que me permitiram concluir essa jornada.*

*Sophia*

## **RESUMO**

Esta pesquisa objetivou estudar o papel da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo no fomento à implementação da Lei de Cotas no Estado de São Paulo, considerando também a sua relação com outras instituições cuja atuação contribui para o cumprimento da referida legislação. Na primeira etapa, foi realizada uma pesquisa exploratória, por meio de entrevistas e levantamento estatístico, com o intuito de entender o histórico do cumprimento da Lei de Cotas no Estado de São Paulo e os principais atores envolvidos na implementação dessa política. Em seguida, analisamos as características da Secretaria no que diz respeito às atividades realizadas e aos recursos financeiros e humanos existentes para elaborar, com base na literatura teórica, não só o diagnóstico das dificuldades de implementação da lei, bem como as recomendações para a melhoria da gestão. Os resultados revelaram que, apesar de a Secretaria ser relativamente pequena, consegue gerar resultados significativos em virtude da sua capacidade de firmar parcerias e da escolha das atividades a serem desenvolvidas em favor da Lei de Cotas. Entretanto, faz-se necessária uma melhor estruturação interna e uma atuação de articulação e liderança frente aos diversos profissionais e instituições que lidam com o desafio da empregabilidade das pessoas com deficiência (PcD) em São Paulo e que constituem importante elo na cadeia de implementação desta política.

Palavras-chave: Empregabilidade, Pessoa com Deficiência, Políticas Públicas.

## **ABSTRACT**

In the present work we analyze São Paulo State's Secretariat for the Rights of People with Disabilities (SEDPcD) role on the implementation of the Federal Law nº 8.213/1991. First, in order to better understand the scenario regarding the employment of people with disabilities, we investigated the most recent data available, conducted semi structured interviews and a documentary research to deepen our knowledge regarding the subject. From this basis, we examined SEDPcD structure, human and financial resources, its actions focused on people with disabilities professional recruitment and the interaction within other relevant stakeholders in this field. After understanding the relation between these institutions, we mapped solutions currently provided that contribute to improve compliance with the referred Law. The results revealed that, although the Secretariat is relatively small, its efforts are generating significant results due to its capacity to establish partnerships. However, there is a strong disarticulation among actors involved in this policy which makes the fragmented solutions offered less effective. In this sense, we support that SEDPcD could play a more strategic role regarding this matter and propose recommendations towards impacting the implementation of Law no. 8.213/91 in São Paulo State.

**Keywords:** Employment, People with Disabilities, Public Policy.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Participação de emprego de PcD em relação ao total geral da população por região administrativa do Estado de São Paulo (dez. 2015) ..... 31

Figura 2 – Perfil das PcD empregadas em empresas sujeitas à Lei de Cotas, Estado de São Paulo (dez. 2015)..... 31

Figura 3 – Organograma da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência com o quantitativo de colaboradores por área (ago. 2018)..... 42



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Proporção de cumprimento da Lei de Cotas vs Total de vínculos empregatícios das empresas com 100 ou mais funcionários, Brasil .....	25
Gráfico 2 – Evolução da proporção de cumprimento da Lei de Cotas por região (2013-2016).....	26
Gráfico 3 – Dados comparativos da população e empregabilidade de PcD (2010 e 2016).....	27
Gráfico 4 – Percentual de cumprimento da Lei de Cotas vs Total de vínculos empregatícios de empresas sujeitas à Lei de Cotas, Estado de São Paulo (2007-2016).....	28
Gráfico 5 – Proporção média de cumprimento da Lei de Cotas por porte de empresa, Estado de São Paulo (2016) .....	29
Gráfico 6 – Total de vínculos, PcD declaradas e diferença para alcançar a cota por porte de empresa, Estado de São Paulo (2016) .....	29
Gráfico 7– Evolução do percentual de cumprimento da Lei de Cotas por porte de empresa (2013-2016).....	30
Gráfico 8 – Grau de instrução de pessoas com deficiência e reabilitadas formalmente empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (% - dez. 2015).....	32
Gráfico 9 – Grau de instrução de pessoas sem deficiência formalmente empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (% - dez. 2015) .....	32
Gráfico 10 – Remuneração média das pessoas formalmente empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (% - dez. 2015) .....	33

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados na primeira etapa da pesquisa	16
Quadro 2 – Caracterização dos entrevistados na segunda etapa da pesquisa	17
Quadro 3 – Principais ocupações das PcD empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (CBO - dez. 2015)	34
Quadro 4 – Execução orçamentária da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ago. 2018)	43
Quadro 5 – CTI Ipiranga – Linhas de atuação do plano de trabalho entre a SEDPcD e a SPDM (2016-2017)	47
Quadro 6 – Estrutura resumida da plataforma de promoção do emprego para PcD	61
Quadro 7 – Estimativa de investimento na plataforma de promoção do emprego para PcD	66
Quadro 8 – Resultados do Evento Contrata SP, por edição (2017 e 2018)	67

## **LISTA DE ACRÔNIMOS E SIGLAS**

CBO –	Classificação Brasileira de Ocupações
CTI –	Centro de Tecnologia e Inclusão
CTPS –	Carteira de Trabalho e Previdência Social
IBGE –	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPGPP –	Mestrado Profissional em Gestão e Políticas Públicas
MTE –	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT –	Organização Internacional do Trabalho
PADEF –	Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência
PAT –	Posto de Atendimento ao Trabalhador
PcD –	Pessoa com Deficiência
PNS –	Pesquisa Nacional de Saúde
RAIS –	Relação Anual de Informações Sociais
SEDPcD –	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência
SERT –	Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo
SINE –	Sistema Nacional de Emprego
SPDM –	Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
METODOLOGIA .....	15
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>19</b>
CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS	19
LEGISLAÇÃO .....	21
NÚMEROS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS NO BRASIL .....	23
A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO.....	27
ATORES ENVOLVIDOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS.....	35
<b>CAPÍTULO 2 .....</b>	<b>41</b>
A SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO: Análise e diagnóstico das dificuldades para a implementação da Lei de Cotas.....	41
<b>CAPÍTULO 3 .....</b>	<b>57</b>
RECOMENDAÇÕES.....	57
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>APÊNDICE A – TERMO DE REFERÊNCIA .....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE B – METODOLOGIA DE ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>84</b>
<b>APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS .....</b>	<b>86</b>
<b>APÊNDICE D – LISTA DAS ORGANIZAÇÕES QUE OFERECEM SOLUÇÕES NA ÁREA DE EMPREGABILIDADE DA PCD .....</b>	<b>87</b>
<b>APÊNDICE E – RUBRICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO (BANCA) .....</b>	<b>90</b>

## INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento do trabalho de conclusão do curso de Mestrado Profissional em Gestão e Políticas Públicas (MPGPP) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), é facultado aos alunos propor temas para a elaboração da dissertação final, com base em desafio existente em algum órgão público do País, seja no nível municipal, estadual ou federal.

Com este intuito, em meados de 2018 (quando teria início o quarto e último semestre do nosso curso), procuramos a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD), órgão ligado ao Governo do Estado de São Paulo, para consultá-la acerca do interesse na realização de um trabalho desta natureza para a pasta, assim como de sua pertinência. Nossa interlocutora, a Secretária Linamara Rizzo Battistella, profissional à frente do órgão desde março de 2008, prontamente manifestou interesse por meio de envio de Termo de Referência<sup>1</sup>, no qual expôs a temática-alvo do estudo: o papel da Secretaria como agente de fomento da Lei de Cotas, uma política pública que visa a promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei nº 8.213, criada em 1991 e popularmente conhecida como Lei de Cotas, estabeleceu que as empresas que possuem 100 ou mais empregados devem garantir que um certo percentual do total de seu quadro de colaboradores seja destinado a pessoas com deficiência ou reabilitadas. O percentual varia entre 2% e 5% do total de colaboradores.

A Lei de Cotas configurou um ponto de inflexão em um cenário em que não havia preocupação com a empregabilidade da pessoa com deficiência. Até hoje, essa lei ainda rege grande parte das relações existentes entre os diversos atores envolvidos na implementação desta política pública.

Para alguns autores (VIOLANTE e LEITE, 2011; ZANITELLI, 2013; GARCIA, 2014), a Lei de Cotas apenas cumpre o papel de viabilizar a empregabilidade das PcD, sem, entretanto, garantir a real inclusão social de tais pessoas. Acredita-se que a solução para a maioria dos problemas enfrentados quando da inclusão social das PcD no mercado de trabalho deve passar por mudanças que vão além das políticas

---

<sup>1</sup> Vide Apêndice A.

públicas, ou seja, deve atingir a sociedade em geral, por intermédio, talvez, da veiculação maciça da capacidade laboral dessas pessoas e do resgate da sua condição de cidadãos, para que não sejam julgados como indivíduos de segunda ordem. Ao Estado, caberia o papel de financiador, regulador e fiscalizador; à sociedade, o de participante ativa no processo de debate de ideias, exigindo a inclusão social de todas as demandas populacionais marginalizadas. Isso parece ser, de fato, um grande desafio para a sociedade atual, mas não se pode negar a importância da Lei nº 8.213/91. Dados do Ministério do Trabalho do ano de 2016 demonstram que 90% das PcD formalmente empregadas hoje no País estão contratadas por empresas que precisam seguir o referido instrumento legal.

Diante da importância e da atualidade do tema no debate contemporâneo sobre a diversidade no ambiente de trabalho, aliadas ao fato de se tratar de uma secretaria possivelmente menos impactada pelas injunções eleitorais e partidárias, ficamos convencidas a reunir condições profícuas para conduzir um bom trabalho.

Iniciamos nossa pesquisa procurando conhecer o cenário da inserção profissional das pessoas com deficiência à luz da Lei de Cotas (Capítulo 1). Na tentativa de conhecer a real dimensão do problema, procuramos informações em pesquisas oficiais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), entre outros. Deparamo-nos com alguns dados conflitantes e fizemos escolhas – que serão oportunamente apresentadas e explicadas. A falta de informações também se mostrou um problema. Assim, contamos com o auxílio de um profissional que acessou os microdados da RAIS entre os anos de 1995 e 2016 e trabalhou com eles, de modo que pudemos gerar novas tabelas, gráficos e cruzamentos de informações que possibilitaram análises até então indisponíveis para nós.

Tendo em vista que a demanda inicial feita pela nossa interlocutora versava sobre como a Secretaria poderia potencializar o cumprimento da Lei de Cotas em São Paulo, buscamos entender qual era o papel de cada um dos atores presentes nesse processo e como se davam suas atuações, procurando detectar nessas práticas a existência de obstáculos e, conseqüentemente, oportunidades de atuação.

Como sugere a bibliografia relativa à implementação de políticas públicas (PRESSMAN E WILDAVSKY, 1973; HILL, 2006), compreendemos que a implementação da Lei nº 8.213/91 depende do trabalho de diversos atores. Além dos atores públicos, responsáveis por garantir as condições básicas de saúde (com especial atenção à reabilitação), de segurança, de educação e de mobilidade da PcD, têm destaque no processo de implementação da Lei de Cotas: a) os atores públicos envolvidos no processo de fiscalização das empresas; b) as organizações públicas ou privadas que fazem a qualificação da PcD e a intermediação entre a oferta de vagas e a demanda de candidatos; c) as empresas que geram os vínculos empregatícios; d) e a própria PcD e o núcleo sociofamiliar no qual está inserida.

No decorrer da pesquisa, a literatura e as entrevistas nos mostraram que a falta de qualificação e de estímulos que facilitem a contratação das PcD continuam se apresentando como grandes desafios ainda a serem superados (PASTORE, 2000; CARVALHO, 2010; BAHIA & SCHOMMER, 2010)<sup>2</sup>. Detivemo-nos, então, a estudar em profundidade a atuação da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD), incluindo suas relações com outras instituições públicas e privadas, com foco nas atividades de capacitação e intermediação da mão de obra, de modo a identificar eventuais ações que pudessem ser implementadas ou ampliadas para contribuir para o cumprimento da Lei nº 8.213/91 no Estado de São Paulo (Capítulo 2). A resposta a esta observação é o que descrevemos no item final, Capítulo 3, Recomendações.

## METODOLOGIA

A metodologia do trabalho é de natureza aplicada e foi desenvolvida em duas etapas. A primeira etapa teve início com uma abordagem exploratória com o intuito de nos familiarizarmos com a problemática da implementação da Lei de Cotas, cujo foco empírico centra-se na Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo.

---

<sup>2</sup> Outros autores defendem que os empregos oferecidos às pessoas com deficiência requerem escolaridade muita baixa e que, nesse caso, a qualificação não seria uma barreira relevante. Todavia, entendem que as PcD com maior escolaridade devem ter maior possibilidade de inserção.

Como passos preliminares, realizamos: a) levantamentos de dados e estatísticas relativos à empregabilidade da PcD – em grande parte obtidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), séries de dados do Ministério do Trabalho, pesquisas publicadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pesquisas de organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU), entre outras fontes; b) levantamento das principais leis voltadas às pessoas com deficiência, principalmente relacionadas ao eixo de acesso ao trabalho; c) entrevistas com pessoas envolvidas com o tema no evento “4º Contrata SP”, no bairro da Barra Funda.

Na ocasião do “4º Contrata SP”, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com questões abertas (Apêndice C), cujo objetivo era captar a percepção dos entrevistados sobre pontos que julgassem importantes relativos à empregabilidade da PcD. O apanhado das percepções dos atores entrevistados, juntamente com outros elementos, possibilitou um conhecimento mais aprofundado da temática e auxiliou na formulação da segunda parte do estudo.

#### **Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados na primeira etapa da pesquisa**

<b>CARGO</b>	<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>LOCAL</b>	<b>DATA</b>
Coordenadora do Trabalho	Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo	“4º Contrata SP”	21/06/2018
Gerente	Centro de Apoio ao Trabalhador (CATE) Central de São Paulo	“4º Contrata SP”	21/06/2018
Secretária Adjunta	Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência da Cidade de São Paulo	“4º Contrata SP”	21/06/2018

Elaboração Própria.

Na segunda etapa da metodologia, de caráter descritivo, fez-se necessária uma pesquisa documental junto à Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo, voltada a mapear com maior rigor a realidade da Secretaria (orçamento, número de funcionários, projetos desenvolvidos, entre outros) e o detalhamento das ações implementadas na área de empregabilidade de PcD que potencializassem o cumprimento da Lei de Cotas.



Nesta etapa, foram igualmente realizadas entrevistas semiestruturadas presenciais e por telefone, tanto na SEDPcD como nos órgãos abaixo relacionados, cujo roteiro apresentava questões abertas, mas voltadas à temática da capacitação e da intermediação de mão de obra da PcD.

## **Quadro 2 – Caracterização dos entrevistados na segunda etapa da pesquisa**

<b>CARGO</b>	<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>LOCAL</b>	<b>DATA</b>
Analista de Recursos Humanos II	Supervisão de Seleção e Treinamento da Diretoria de Recursos Humanos do SESI / SENAI em São Paulo	FIESP	05/07/2018
Gerente de Projetos	i.Social - Soluções em Inclusão Social	Entrevista por telefone	05/07/2018
Chefe de Gabinete	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência	SEDPcD	11/07/2018
Deputada Federal	Câmara dos Deputados	Escritório Político	16/07/2018
Diretora Técnica	Centro de Tecnologia e Inclusão Parque Fontes do Ipiranga - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM)	Entrevista “in loco” no CTI Ipiranga	23/07/2018
Gestora de Projetos	Coordenadoria de Desenvolvimento de Projetos da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência	SEDPcD	26/07/2018
Secretária Adjunta	Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência da Cidade de São Paulo	Entrevista por telefone	31/07/2018
Auditor Fiscal do Trabalho e Responsável pelo Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo do Ministério do Trabalho	Entrevista por telefone	31/07/2018
Gestora do Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF)	Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho	Posto do PADEF	10/08/2018
Secretária de Estado	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência	SEDPcD	13/08/2018
Supervisor Geral	Centro de Apoio ao Trabalhador (CAT) Central de São Paulo	CATe Central	15/08/2018
Diretora de Pessoas e Marca	B3 (ex-BM&FBovespa/CETIP)	Entrevista por telefone	18/08/2018
Diretora de Recursos Humanos	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência	SEDPcD	24/08/2018
Diretora Administrativa	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência	SEDPcD	24/08/2018

Elaboração Própria.

A seleção dos entrevistados na Secretaria e nas outras instituições acima relacionadas pautou-se pelos seguintes critérios: nível hierárquico e atribuição, e órgão de atuação e/ou papel proeminente em relação ao tema analisado. O intuito era obter visões e entendimentos distintos não apenas de agentes públicos, mas também de atores com experiência prática e domínio sobre o tema que nos permitissem identificar a problemática, pontos a serem enfrentados e possíveis soluções aplicáveis à realidade da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo.

A estrutura do presente estudo está organizada da seguinte forma: no Capítulo 1, apresentamos uma caracterização da implementação da Lei de Cotas no Estado de São Paulo, abordada a partir da dimensão estatística do cumprimento da Lei: evolução do percentual de cumprimento da legislação e perfil das empresas que são objeto da legislação e dos profissionais com deficiência empregados; dimensão normativa – principais leis referentes às pessoas com deficiência e eixo de acesso ao trabalho, principalmente a Lei nº 8.213/91 e outras normativas que lhe dão suporte; e dimensão institucional – breve abordagem dos principais atores envolvidos com a temática e de como se dá sua atuação.

Dando continuidade, no Capítulo 2, caracterizamos a SEDPcD nas suas potencialidades quanto aos recursos humanos e financeiros, bem como analisamos suas ações voltadas à empregabilidade, em especial as ações de capacitação profissional e intermediação da mão de obra da PcD, à luz das informações obtidas ao longo do estudo e do trabalho de campo, contemplando ainda a literatura de implementação de políticas públicas.

Na terceira e última seção, apresentamos recomendações de possíveis ações a serem adotadas pela SEDPcD com o objetivo de fomentar o cumprimento da Lei nº 8.213/91, cujas justificativas partiram do diagnóstico previamente traçado e consideraram o cenário vigente e os recursos dos quais dispõe a SEDPcD.

## CAPÍTULO 1

### CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS

Em censo realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 45,6 milhões de pessoas declararam ter ao menos um tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população brasileira. Esta parcela da população demanda políticas públicas específicas em diversas áreas como saúde, educação, acessibilidade e empregabilidade.

Apesar de sua importância, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pouco significativa. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicada pelo Ministério do Trabalho, em 2016, 418.521 pessoas estavam empregadas.

O benefício da inclusão profissional vai muito além da possibilidade de exercer uma atividade laboral remunerada. O direito ao trabalho é um direito social fundamental<sup>3</sup>, conforme estabelece nossa Constituição Federal em seu Artigo 6º, e é concretizado através de seu exercício, que possibilita a satisfação de necessidades básicas e a autonomia, bem como traz em si a valorização e a inserção social do indivíduo (MONTAL, 2010). No tocante à empregabilidade da pessoa com deficiência, diversos autores explanam sobre a sua importância social e sustentável, assim como sobre o progresso das ações relativas ao tema.

Uma primeira corrente de autores, como Colker (1998, *apud* PASTORE, 2000), defende que a provisão de oportunidades para pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorrerá apenas mediante a criação de normativas pelo Estado, impondo penalidades de modo a conduzir a sociedade na direção almejada. Outros autores divergem desta primeira corrente e acreditam que a obrigatoriedade imposta por lei leva as empresas a empregarem as PcD contra sua vontade, o que por sua vez pode contribuir para que as condições de trabalho oferecidas sejam inadequadas. Nesse sentido, defendem que o governo deveria lançar mão de estímulos ou

---

<sup>3</sup> São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. CF Art 6º.

penalidades de natureza econômica, para gerar maior engajamento do setor privado (BODEN, 1995 e BICKENBACH, 1993).

A literatura mais recente, por sua vez, parte de uma perspectiva que combina as duas correntes anteriores. Argumenta-se que casos exitosos frequentemente apresentam uma soma do caráter regulatório e coercitivo do Estado, associado a medidas complementares que envolvem estímulos às empresas para que incluam PcD em seus quadros, como também que lancem mão de políticas educacionais, de capacitação e reabilitação (PASTORE, 2000; BAHIA, 2006<sup>4</sup>).

Bahia (2006) relata que, embora o amparo legal existente no Brasil para contratação de PcD seja considerado avançado em relação ao de muitos países, as leis vigentes garantem a obrigatoriedade da contratação sem, entretanto, prover reais condições para que a inclusão social seja efetivamente realizada. Segundo Violante e Leite (2011), as leis em benefício das PcD preveem atacar, principalmente, as consequências do processo de exclusão social. Tal processo está geralmente relacionado à dificuldade de acesso à educação regular e profissional, à baixa renda e à saúde pública deficitária, assim como à dificuldade do indivíduo com deficiência de se relacionar dentro de seu contexto social.

Simonelli e Jackson Filho (2017) analisaram as políticas e as práticas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil após 25 anos da Lei de Cotas e concluíram que a inclusão é possível quando favorecida por políticas e práticas em nível local que intermedeiem e acompanhem esse processo.

De acordo com Garcez e Conceição (2012) <sup>5</sup>:

Demandas sociais por educação e trabalho na perspectiva da inclusão social instigam os gestores públicos a reorganizarem o próprio formato das políticas públicas, quer em termos de concepção, quer em termos de execução. O desafio colocado frente à organização tradicional do governo e das instituições sociais que, de forma geral, têm privilegiado o trabalho “em caixinhas” não é mais suficiente. A interdependência dos direitos humanos demanda articulação intersetorial e, conseqüentemente, investimento de estrutura institucional baseada no diálogo rotineiro e sistemático entre as diversas pastas que compõem

---

<sup>4</sup> Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando PcD (2006).

o poder executivo, induzindo a construção e o uso de “ferramentas para a mudança”, em direção a um modelo de crescimento sustentável ambiental, econômica e socialmente para, de fato, responder às questões no grau de especialização e complexidade em que se apresentam. (GARCEZ E CONCEIÇÃO, 2012)

Em suma, parece ser consenso entre os autores mais recentes a importância de uma abordagem intersetorial e sistêmica no que diz respeito à inserção profissional das PcD, que abarque, além do papel coercitivo do Estado, o desenvolvimento de políticas e programas que possam se contrapor aos inúmeros desafios ainda existentes, dentre os quais se destacam as restrições do sistema educacional e de formação profissional<sup>6</sup>, o desconhecimento e o despreparo das empresas e a necessidade de estímulos que promovam a sua inclusão no mercado de trabalho.

## LEGISLAÇÃO

No Brasil, existe um amplo arcabouço legal relativo às pessoas com deficiência, que remonta à Constituição Federal de 1988 (BRASIL 1988), a qual contemplou dispositivos voltados à garantia dos direitos sociais das pessoas com deficiência, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e da cidadania, proibindo discriminação, responsabilizando-se pela sua proteção e integração social, garantido assistência social e educação.

São vários os instrumentos legais decorrentes (emendas constitucionais, leis, decretos e portarias) que complementam o entendimento solidificado na Constituição Federal a serem aqui abordados de forma resumida e com base no objeto de estudo, qual seja: a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Em junho de 1983, como resultado da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, a OIT adotou a Convenção nº 159, voltada à reabilitação profissional e ao emprego das pessoas com deficiência. Como resultado, em maio de 1991, por meio do Decreto de nº 129, promulga-se no Brasil a referida convenção, que traz um dos primeiros conceitos de “pessoa deficiente”:

---

<sup>6</sup> Cabe notar que os trabalhadores com baixa qualificação têm maior dificuldade de conseguir emprego, dificuldade esta que se torna ainda maior no caso da PcD, uma vez que existem desafios adicionais como acessibilidade, despreparo dos docentes, entre outros. Idealmente, as crianças com deficiência já deveriam ser integradas desde a escola primária, interagindo e convivendo com as demais crianças.

Artigo 1. Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (BRASIL, 1991)

Em continuidade, visando a estimular a empregabilidade da PcD, em 24 de julho de 1991, foi criada a Lei nº 8.213, popularmente conhecida como Lei de Cotas, que estabeleceu que as empresas que possuem entre 100 e 200 empregados devem garantir 2% das vagas a pessoas com deficiência ou reabilitadas. Essa porcentagem aumenta de acordo com o número total de indivíduos contratados por empresa, chegando a uma cota máxima de 5% em empresas com 1.001 ou mais funcionários.

Eis como a lei estabelece as cotas:

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

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

Apesar de existir desde 1991, a Lei de Cotas teve sua regulamentação disciplinada via Decreto do Executivo nº 3.298 apenas em 1999. Tal regulamentação não contemplou os procedimentos a serem adotados quando da fiscalização do trabalho das PcD, que foram disciplinados apenas em janeiro de 2001, via Instrução Normativa MTE/SIT nº 20/01 da Secretaria de Inspeção do Trabalho. Esse atraso provocou um hiato de quase uma década para que se iniciasse a fiscalização acerca de seu cumprimento por parte do setor privado.

Ademais, apenas em 2004, por meio do Decreto nº 5.296<sup>7</sup> de dezembro desse ano, adotou-se o entendimento atualmente em vigor acerca do conceito de “pessoa com deficiência” e de quais níveis de limitação ou incapacidade estão enquadrados

---

<sup>7</sup> Em dezembro de 1999, por meio do Decreto nº 3.298, regulamenta-se a Lei nº 7.853, de outubro do ano anterior, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, posteriormente alterada pelo Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004, que em seu Capítulo II, Art. 5º traz as definições das deficiências em vigor.

na Lei de Cotas, pois a falta de conceitos claros também dificultava o atendimento à normativa<sup>8</sup>.

Para ilustrar a força da Lei de Cotas após 25 anos de sua criação, de acordo com dados do Ministério do Trabalho, 90% das PcD formalmente empregadas no Brasil no ano de 2016 possuíam vínculos empregatícios com empresas que são objeto da Lei de Cotas. Ou seja, apenas 10% estavam empregadas em empresas que não precisam atender à determinação legal.

## NÚMEROS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS NO BRASIL

Apesar dos avanços alcançados no enquadramento legal e na conceituação dos tipos de deficiência, a mensuração continua sendo tarefa complexa, com escassas fontes de dados, pautadas em diferentes critérios e definições. Como demonstra o Relatório Mundial sobre a Deficiência 2011, realizado pela Organização Mundial de Saúde e Banco Mundial:

As medidas operacionais de deficiência variam de acordo com o objetivo e a aplicação dos dados, a concepção de deficiência, os aspectos da deficiência que se examina – deficiências, limitações para realizar certas atividades, restrições para participar de atividades, problemas de saúde relacionados, fatores ambientais – as definições, os tipos de questões levantadas, as fontes de informação, os métodos de coleta de dados, e as expectativas de funcionamento. (SÃO PAULO [ESTADO], 2012, p. 21)

Essa realidade se reflete em nível nacional nos censos, em pesquisas populacionais e nos demais registros com os quais nos deparamos. Dados mais específicos sobre a empregabilidade desses indivíduos, por sua vez, são ainda mais

---

8 No final de 2006, como resultado da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, a ONU adotou a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pelo Congresso Nacional brasileiro em 2008, e promulgada em 2009. Tal convenção é de suma importância, pois além de objetivar a proteção e garantia das liberdades fundamentais e direitos humanos das pessoas com deficiência, reconhece que houve evolução na abordagem e na conceituação do termo deficiência ao longo do tempo. Em seu preâmbulo, defende que “a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Preâmbulo) e adota a expressão “Pessoa com Deficiência”, conforme definição: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Artigo 1, Propósito, 2006). O conceito inova ao compreender a deficiência como a dificuldade de adequação do meio para inserção de pessoas com limitações funcionais, e não como as limitações em si.

difíceis de ser encontrados. Fontes oficiais de diferentes níveis do governo brasileiro baseiam-se em métodos, finalidades e conceitos muitas vezes diferentes, o que dificulta a uniformidade e comparabilidade dos dados e, portanto, a elaboração de um diagnóstico preciso.

De acordo com dados de 2011 da Organização Mundial de Saúde (OMS), 15% da população mundial, cerca de 1 bilhão de pessoas<sup>9</sup>, apresenta alguma deficiência, sendo que 80% dessas pessoas estão em países em desenvolvimento. Em 2006, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimou que existiam 386 milhões de PcD em idade economicamente ativa.

No Brasil, dados do último censo demográfico, realizado pelo IBGE em 2010, apontam que 45,6 milhões de pessoas, 23,9% da população brasileira, apresentam ao menos algum tipo de deficiência. Desse universo, aproximadamente 42 milhões teriam mais de 15 anos de idade, e cerca de 9 milhões estariam localizadas no Estado de São Paulo.

Todavia, estudo denominado Pesquisa Nacional de Saúde 2013 (PNS 2013), elaborado conjuntamente pelo Ministério da Saúde e pelo IBGE, o qual teve entre um de seus objetivos específicos “dimensionar a prevalência de deficientes físicos e intelectuais” e cuja abordagem adotada visava a mensurar as limitações dos indivíduos para realizar e participar de atividades (MALTA, 2016), chegou a conclusões diferentes. Segundo a PNS, 6,2% da população brasileira, cerca de 12 milhões de pessoas, possui algum tipo de deficiência visual, física, auditiva ou intelectual, cuja classificação segue a legislação brasileira. Vale mencionar que tanto o Censo 2010 como a PNS 2013 empregam “medida autorreferida”, ou seja, os entrevistados é que identificam a sua realidade, o que pode gerar resultados não precisos, já que esses podem se classificar com alguma deficiência, sem na realidade corresponder à real definição contida na legislação brasileira. Uma medição mais fiel a essa definição demandaria, em alguns casos, diagnósticos com profissionais especializados e maior custo.

Apesar da imprecisão, tanto os números do censo demográfico de 2010 como os números da PNS 2013, acenam no sentido de que há um grande número de

---

<sup>9</sup> ONUBR, 2018.

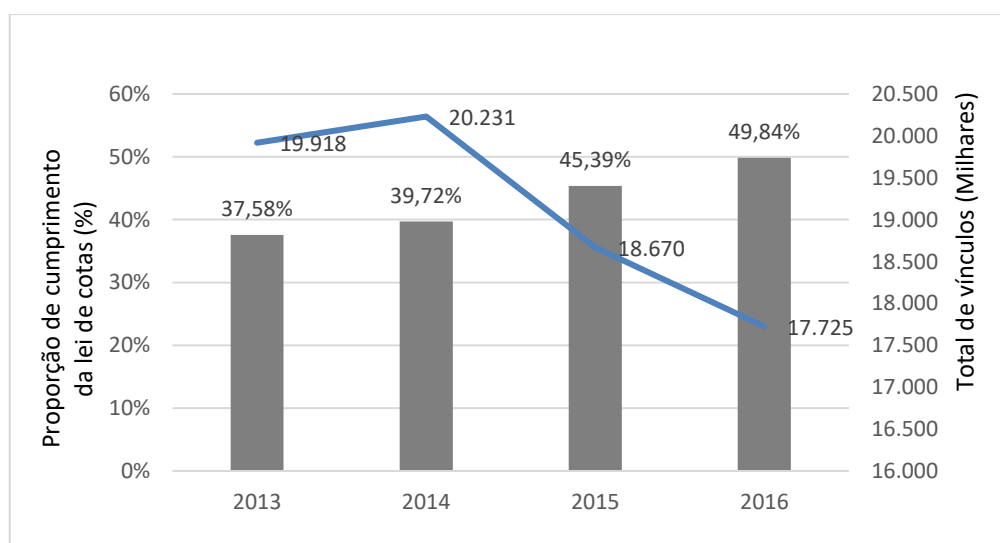


peças com deficiência em idade ativa, que podem ser empregados nas empresas sujeitas a Lei de Cotas, de modo a serem atingidos os percentuais estabelecidos.

Quando observamos os números relativos à empregabilidade das PcD, os dados são ainda mais escassos, motivo pelo qual se usa, comumente, a taxa de emprego<sup>10</sup> como indicador mais confiável do mercado de trabalho. Em 2016, segundo os dados gerais da RAIS publicada pelo Ministério do Trabalho, foram registrados 418,5 mil vínculos empregatícios de PcD no Brasil, em um total aproximado de 46 milhões de vínculos. Este número representa um crescimento de 3,8% em relação ao ano de 2015, e corresponde a 15.226 novos vínculos de PcD.

O Ministério do Trabalho divulgou também informações desagregadas, com base no tamanho da empresa e natureza jurídica agregada, para todos os Estados da Federação. Com base nessa metodologia, foi possível identificar que, entre os anos de 2013 e 2016, o total geral de vínculos empregatícios de empresas sujeitas à Lei de Cotas caiu 11%. Tal fato se explica, em grande parte, pela retração econômica observada com a crise internacional que impactou mais fortemente o Brasil a partir de 2011, refletindo-se nas taxas de emprego formal a partir de 2013, quando estas começam a decrescer, com maior efeito no setor industrial (DE SOUZA CAMPOS, 2017).

**Gráfico 1 – Proporção de cumprimento da Lei de Cotas vs Total de vínculos empregatícios das empresas com 100 ou mais funcionários, Brasil**



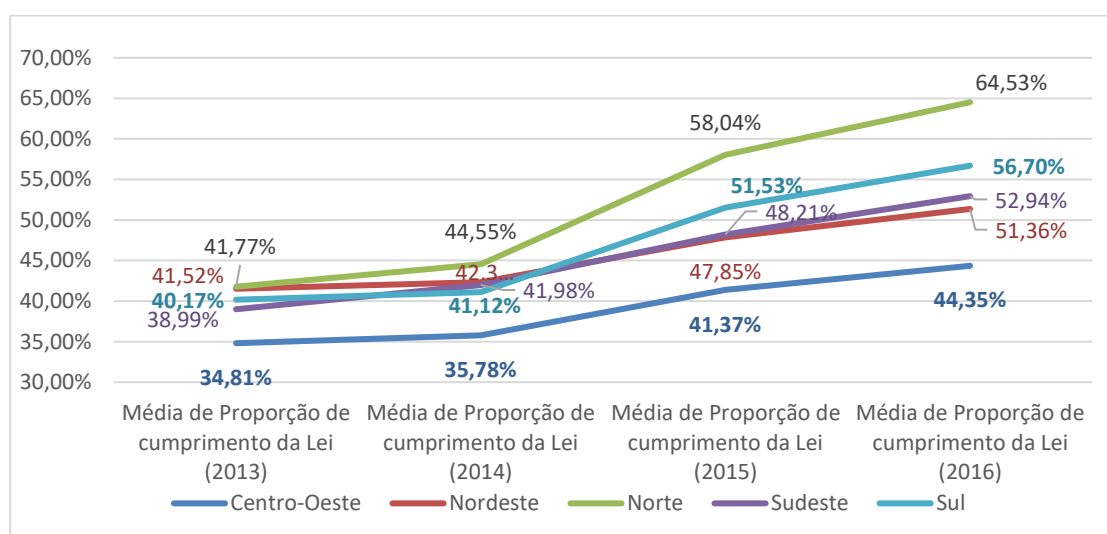
Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

<sup>10</sup> Refere-se à parcela da população com trabalho remunerado e em idade produtiva.

Na contramão dessa tendência, contudo, a proporção de cumprimento da referida lei aumentou de 37,6% (2013) para 49,8% (2016), em virtude do aumento do número de vínculos empregatícios relativos à PcD em momento de retração do emprego no País. No Gráfico 1, também podemos observar que houve um crescimento importante no quadriênio analisado, mas o percentual de cumprimento da lei ainda se mantém abaixo de 50%.

Uma análise por região nos mostra que, entre 2013 e 2016, o percentual de cumprimento da lei cresceu nas 5 regiões do Brasil. A Região Norte foi a região que apresentou a maior média de cumprimento da Lei de Cotas em 2016 (64,5%), com destaque para os Estados de Rondônia (75,4%) e Roraima (71,4%), com base no Gráfico 2.

**Gráfico 2 – Evolução da proporção de cumprimento da Lei de Cotas por região (2013-2016)**



Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

Em seguida, há que se mencionar o crescimento na Região Sul (56,7%), na qual o Rio Grande do Sul se destaca com 66,1% de proporção de cumprimento da Lei em 2016, com melhoria significativa desse indicador nos quatros anos analisados (em 2013, o índice era de 40,2%). A Região Sudeste ocupa a terceira posição (52,94%), puxada pelo desempenho do Estado de São Paulo, cujos números analisaremos a seguir.

## A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

Quando iniciamos os estudos por unidades da federação com intuito de identificar possível *benchmarking*<sup>11</sup>, percebemos que a realidade do Estado de São Paulo, no que diz respeito a algumas variáveis avaliadas, é muito diferente dos demais Estados brasileiros, sendo difícil a comparação entre eles, como se pode depreender do Gráfico 3<sup>12</sup>.

**Gráfico 3 – Dados comparativos da população e empregabilidade de PcD (2010 e 2016)**

Sigla	População (Censo Demográfico 2010)*	População com ao menos uma das deficiências investigadas (2010)	Total de vínculos empregatícios formais para Pessoas sem Deficiência (2016)	Total de vínculos de empresas com 100 ou mais empregados (2016)**	Número de trabalhadores com deficiência (declarados 2016) **	Proporção de cumprimento da Lei de Cotas (2016)**
SP	41.262.199	9.349.553	13.066.956	7.119.141	138.016	45,91%
MG	19.597.330	4.432.456	4.586.406	1.482.232	32.417	54,95%
RJ	15.989.929	3.900.870	4.126.366	1.705.240	28.176	39,68%
BA	14.016.906	3.558.895	2.153.675	551.912	10.433	48,51%
RS	10.693.929	2.549.691	2.878.517	1.049.451	27.537	66,06%
RO	1.562.409	345.411	338.546	50.639	1.243	75,37%
TO	1.383.445	307.350	262.903	29.692	626	65,34%
AC	733.559	165.823	127.161	21.671	402	56,21%
AP	669.526	158.749	124.796	20.405	405	59,67%
RR	450.479	95.774	94.027	13.200	293	71,42%

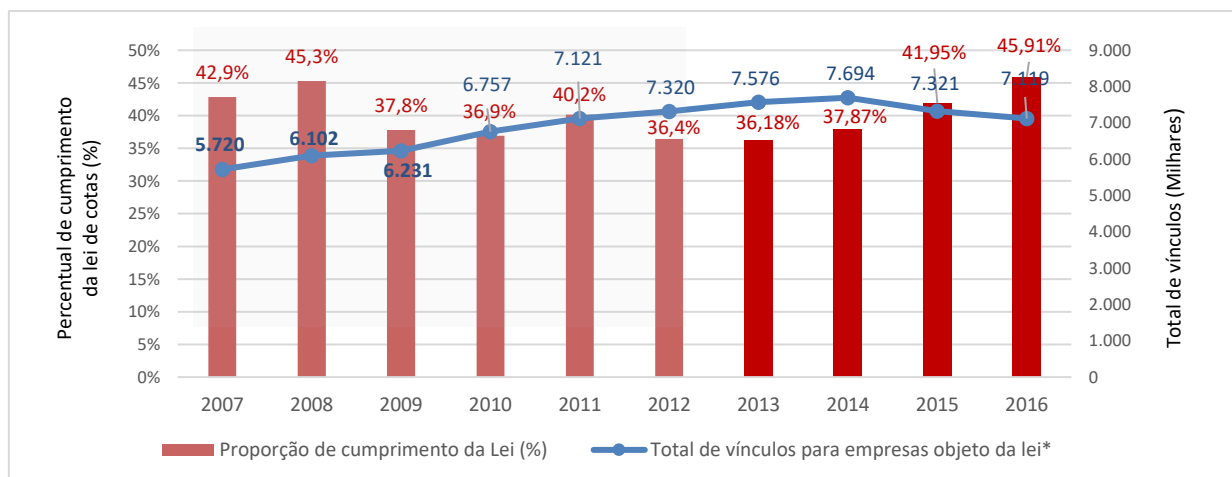
Elaboração Própria. Fonte: \*Censo Demográfico 2010, IBGE/\*\* RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

Em 2010, São Paulo apresentava uma população de 41,2 milhões de habitantes, número que representa mais do que o dobro do segundo colocado (Minas Gerais, com 19,5 milhões de habitantes). Em 2016, foram registrados 7,1 milhões de vínculos empregatícios (em empresas com 100 ou mais funcionários) em São Paulo, mais do que o quádruplo do que foi gerado no Rio de Janeiro, segundo colocado neste indicador (responsável pela geração de 1,7 milhão de vínculos).

<sup>11</sup> Processo através do qual uma organização examina como outra realiza determinada função a fim de melhorar a forma como realiza função semelhante.

<sup>12</sup> O Quadro 1 apresenta um total de 10 unidades federativas: os 5 Estados com maior e os 5 Estados com menor população estimada em 2010.

**Gráfico 4 – Percentual de cumprimento da Lei de Cotas vs Total de vínculos empregatícios de empresas sujeitas à Lei de Cotas, Estado de São Paulo (2007-2016)**



Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

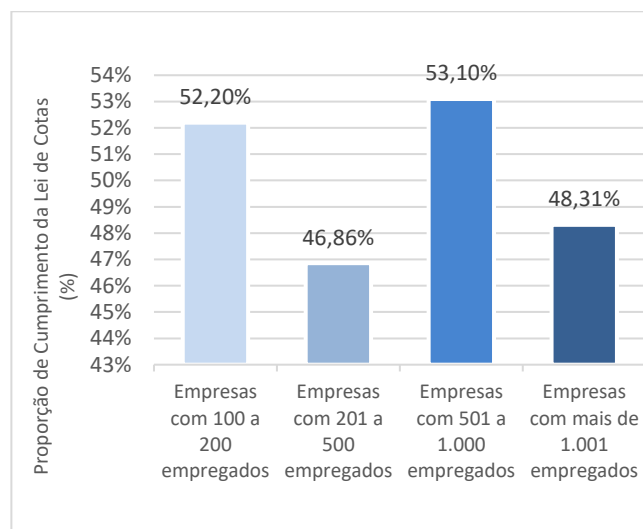
Nota: Para analisar o histórico do percentual de cumprimento da Lei de Cotas, tivemos que elaborar os dados anteriores a 2013, uma vez que o Ministério do Trabalho calculou esses dados por Estado apenas para o período de 2013 a 2016. Metodologia utilizada no Anexo 01.

O histórico da proporção de cumprimento da Lei de Cotas no Estado de São Paulo experimentou crescimento significativo nos últimos quatro anos analisados no Gráfico 4, ainda que permaneça abaixo da média nacional (49,84%).

Dos 7,1 milhões de vínculos empregatícios gerados por empresas com 100 ou mais funcionários em São Paulo, computados em 2016, 138 mil foram ocupados por PcD, o que representa um percentual de cumprimento da Lei de Cotas de 45,91%.

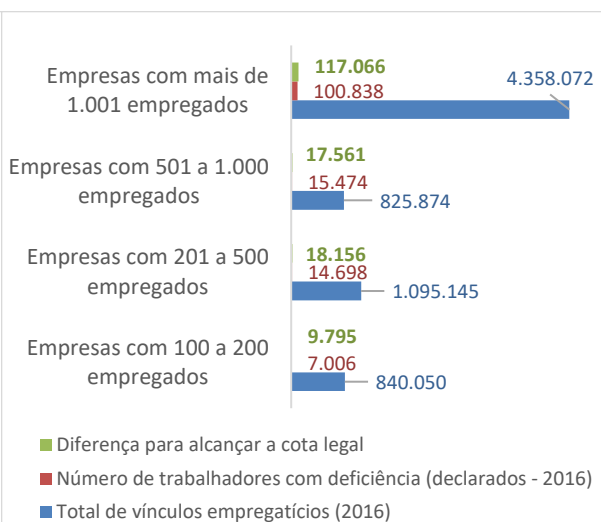
Dentre os portes de empresas paulistas objeto da Lei de Cotas, aquelas que têm entre 501 e 1.000 empregados são as que apresentam maior proporção de cumprimento médio da lei em 2016 (53,1%), seguidas pelas empresas de menor porte (52,2%). Vide Gráficos 5 e 6.

**Gráfico 5 – Proporção média de cumprimento da Lei de Cotas por porte de empresa, Estado de São Paulo (2016)**



Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

**Gráfico 6 – Total de vínculos, PcD declaradas e diferença para alcançar a cota por porte de empresa, Estado de São Paulo (2016)**



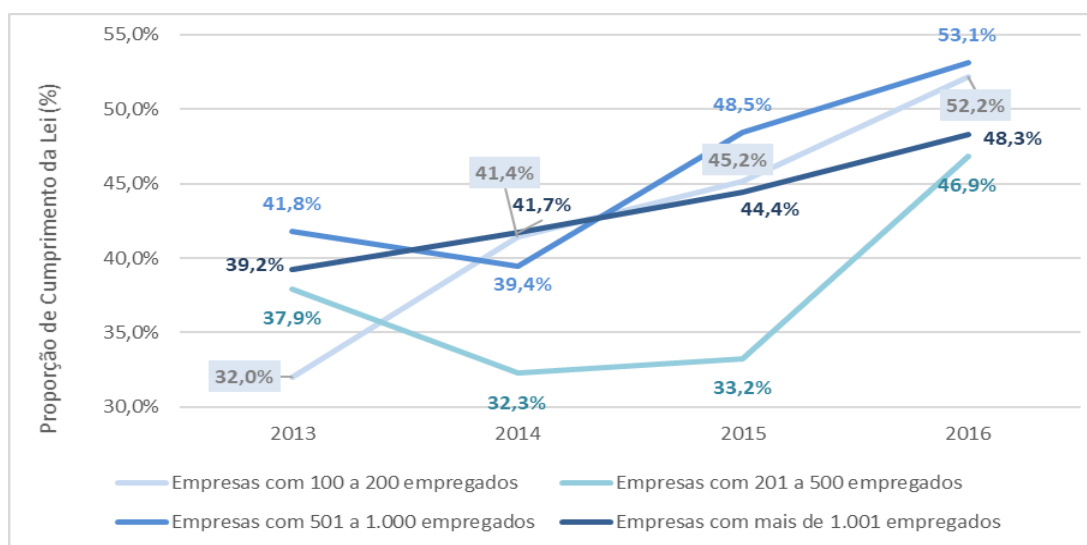
Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

Quando analisada a evolução do cumprimento da Lei de Cotas por porte de empresa, percebemos que as empresas que possuem de 201 a 500 empregados registraram forte inflexão da curva em 2014 e 2015, mas com crescimento acentuado do percentual em 2016.

Afora esse fato, a taxa de cumprimento da Lei pelas empresas dos outros três portes, como se pode depreender do Gráfico 7, apresenta percentuais menos díspares e padrões bastante semelhantes, partindo de uma taxa que variava entre 37,9% e 41,8% em 2013 para atingir um novo patamar, entre 46,9% e 53,1%, em 2016.

É importante destacar que, como se pode observar no Gráfico 6, existem mais de 162 mil vagas de emprego a serem preenchidas por candidatos com deficiência em empresas cujas matrizes estão localizadas no Estado de São Paulo para que se atenda a cota prevista na Lei nº 8.213/91 – um número expressivo.

**Gráfico 7– Evolução do percentual de cumprimento da Lei de Cotas por porte de empresa (2013-2016)**



Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

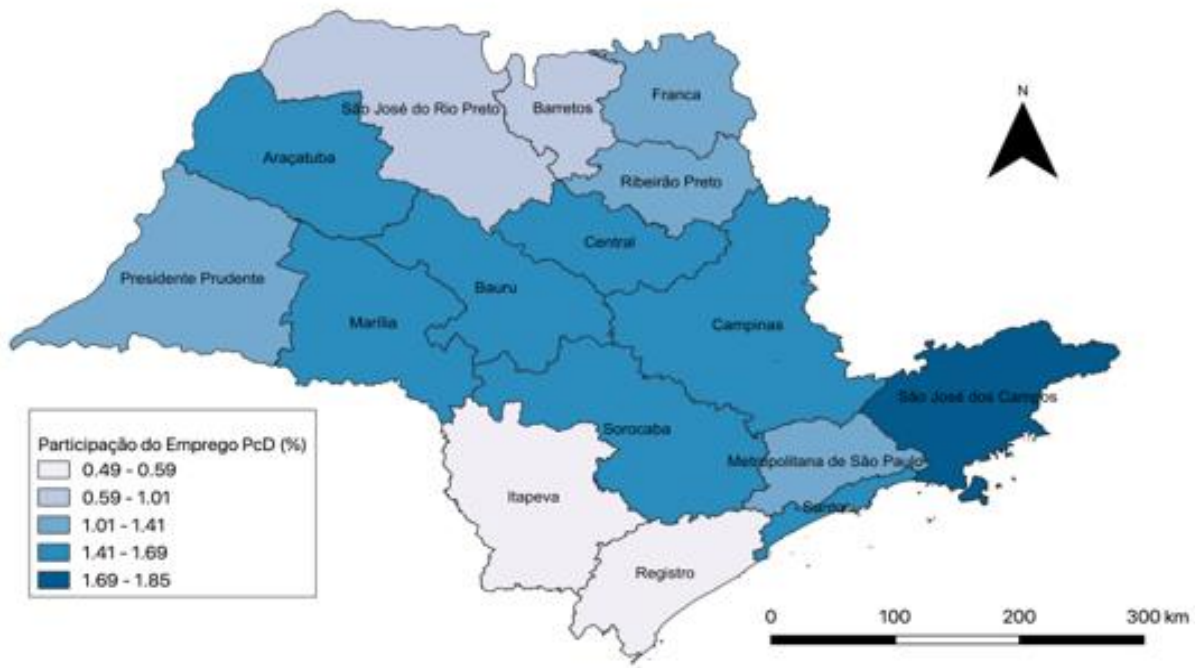
Com o objetivo de identificar o perfil das PcD empregadas no Estado de São Paulo, e diante da escassez de dados acerca da potencial oferta desses candidatos a serem inseridos no mercado de trabalho paulista, optamos por analisar o perfil daqueles profissionais com deficiência que já se encontram formalmente empregados, por ser um indicador atual e mais confiável.

Os números aqui apresentados foram extraídos dos microdados da RAIS de 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, com base nas informações relatadas pelas empresas. Selecionamos os CNPJs que fazem parte e/ou são de empresas subordinadas à Lei de Cotas localizadas no Estado de São Paulo, no ano de 2015 – último ano a cujos dados identificados tivemos acesso.

Com esta metodologia, foram captados ao todo 39.273 CNPJs, responsáveis por 6,8 milhões de vínculos empregatícios formais no Estado de São Paulo. Desse total, aproximadamente 92,3 mil (1,34%) estavam ocupados por PcD e reabilitadas, distribuídas principalmente em 12 das 16 regiões administrativas do Estado.

A Figura 1, apresenta um mapa de calor com a participação do emprego de PcD em relação ao total geral da população empregada para cada região, sempre observando o recorte das empresas que estão subordinadas à Lei nº 8.213/91. A Região de São José dos Campos é aquela que apresenta maior percentual, 1,89%.

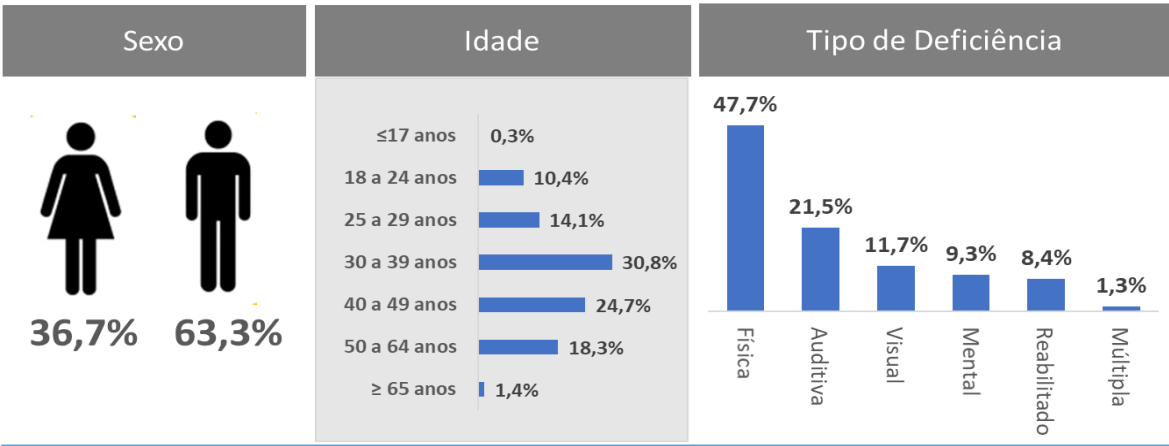
**Figura 1 – Participação de emprego de PcD em relação ao total geral da população por região administrativa do Estado de São Paulo (dez. 2015)**



Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

Ao analisar as principais características das PcD empregadas no Estado de São Paulo em 2015 (Figura 2) observa-se a prevalência do sexo masculino (63,3%), das deficiências físicas (47,7%) e da faixa etária entre 30 e 39 anos (30,8%).

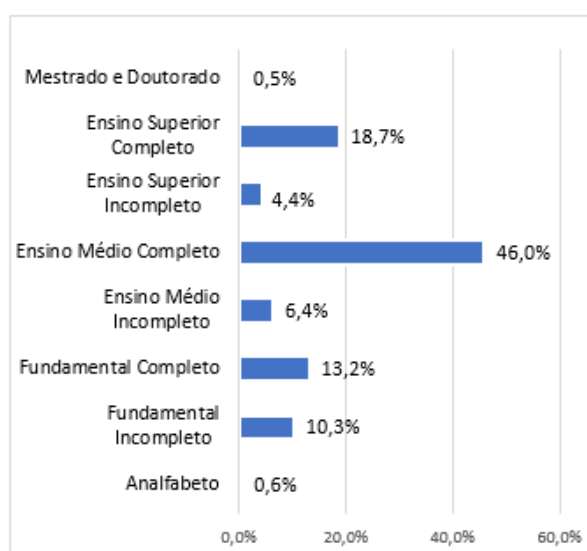
**Figura 2 – Perfil das PcD empregadas em empresas sujeitas à Lei de Cotas, Estado de São Paulo (dez. 2015)**



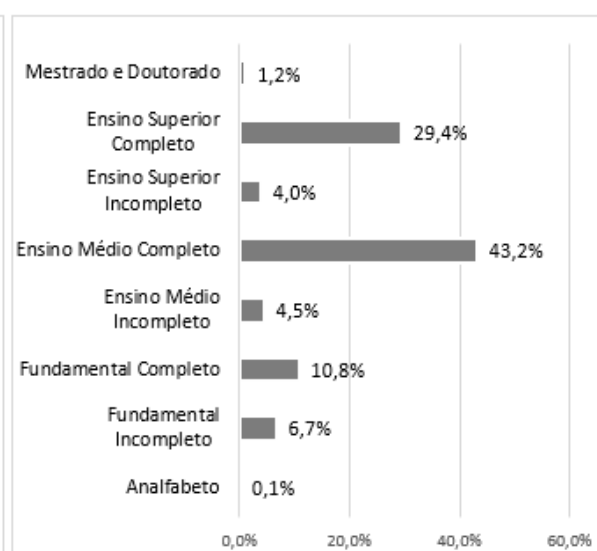
Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

Estudos acerca do grau de instrução dessas mesmas pessoas, com e sem deficiência<sup>13</sup>, demonstraram que o grau de instrução das PcD e das pessoas sem deficiência é proporcionalmente muito semelhante em todas as categorias, exceção feita à classificação “Ensino Superior Completo” (Gráficos 8 e 9). Das pessoas sem deficiência formalmente empregadas nas empresas em análise, 29,4% haviam completado o ensino superior; esse percentual foi de 18,7% para as pessoas com deficiência e/ou reabilitadas.

**Gráfico 8 – Grau de instrução de pessoas com deficiência e reabilitadas formalmente empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (% - dez. 2015)**



**Gráfico 9 – Grau de instrução de pessoas sem deficiência formalmente empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (% - dez. 2015)**



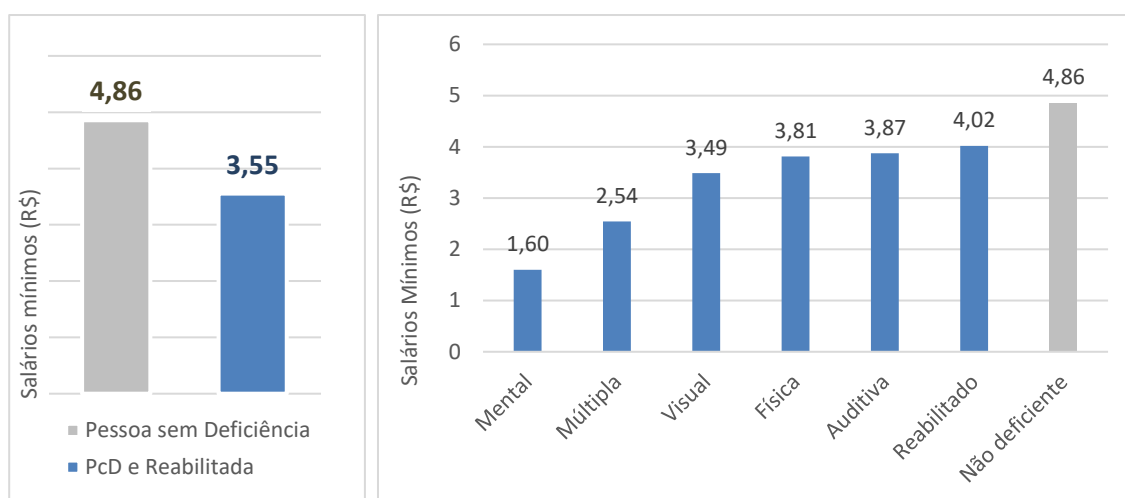
Nota: Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

No que diz respeito à remuneração média, no mês de dezembro de 2015, o salário médio das PcD era 27% inferior (3,55 salários mínimos) ao dos indivíduos sem deficiência (4,86 salários mínimos), conforme apresentado no Gráfico 10. Analisando a remuneração de forma desagregada, por tipo de deficiência, percebemos que os profissionais com deficiência múltipla e mental recebem salários ainda mais baixos.

<sup>13</sup> Indivíduos formalmente empregados nas empresas (matrizes ou estabelecimentos) objeto da Lei de Cotas localizadas no Estado de São Paulo.



**Gráfico 10 – Remuneração média das pessoas formalmente empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (% - dez. 2015)**



Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

As atividades econômicas<sup>14</sup> que mais empregam PcD em número absoluto são: Indústrias de Transformação, Comércio, Atividades Financeiras e Atividades Administrativas. Juntas, elas foram responsáveis por mais de 61,4% dos vínculos empregatícios registrados em dezembro de 2015. É interessante destacar que, com exceção das Atividades Financeiras, esses também são os setores que mais empregam pessoas sem deficiência e que, somados ao setor da Construção, representam 61% dos vínculos empregatícios paulistas, considerando-se empresas com mais de 100 funcionários.

Em termos de maior participação de vínculos de PcD em relação ao total de vínculos, destacam-se as seguintes áreas: Finanças (2,9%), Eletricidade e Gás (2,4%), Indústrias de Transformação (2,4%), Comércio (1,7%) e Organismos Internacionais (2,1%).

Chama atenção o fato de que uma análise mais detalhada das ocupações (agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas) desempenhadas pelas PcD empregadas nas empresas objeto da Lei de Cotas do Estado de São Paulo demonstra que 75,7% das ocupações são de nível de competência 1 e 2, não ou pouco qualificadas, ou seja, agregam os trabalhadores de

<sup>14</sup> Atividades Econômicas aqui apresentadas segundo Classificação Nacional de Atividades Econômicas, CNAE 2.0.

manutenção e reparo, da produção de bens e serviços industriais, da agropecuária, dos serviços (vendedores do comércio em lojas e mercados), e dos serviços administrativos<sup>15</sup>, exceto os técnicos e o pessoal de nível superior. As profissões técnicas de nível médio correspondem a 12,7%, enquanto as profissões científicas e artísticas de nível superior, a 8,9%.

O Quadro 3 mostra as 15 ocupações com maior concentração de PcD empregadas, correspondentes a aproximadamente 60% dos vínculos empregatícios, e que exigem menor qualificação e/ou são funções mais operacionais.

**Quadro 3 – Principais ocupações das PcD empregadas em empresas submetidas à Lei de Cotas, São Paulo (CBO - dez. 2015)**

Ocupação (CBO)	Número de vínculos	Participação
Assistentes Administrativos	18.314	19,8%
Vendedores	5.280	5,7%
Alimentadores de Linhas de Produção	4.559	4,9%
Outros Trabalhadores de Edifícios	4.100	4,4%
Almoxarifes	2.787	3,0%
Escriturários de Serviços Bancários	2.539	2,7%
Trabalhadores de Embalagem e Etiquetagem	2.353	2,5%
Caixas e Bilheteiros (Exceto Bancários)	2.059	2,2%
Operadores de Máquinas	1.641	1,8%
Recepcionistas	1.417	1,5%
Lixeiros	1.379	1,5%
Trabalhadores dos Transportes Coletivos	1.341	1,5%
Porteiros e Vigias	1.294	1,4%
Operadores de Telemarketing	1.291	1,4%
Montadores de Equipamentos	1.157	1,3%
Outros	40.851	44,2%
<b>TOTAL</b>	<b>92.362</b>	<b>100,0%</b>

Elaboração própria. Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB.

Por fim, para caracterizar melhor o cenário, cumpre-nos apresentar os atores envolvidos direta e indiretamente na inserção das PcD no mercado de trabalho. Quais são eles e como interferem nesse processo?

<sup>15</sup> Aqueles que trabalham em rotinas e procedimentos administrativos internos e aqueles que atendem o público (trabalham com o público, tratam informações registradas em papéis ou formas magnéticas, operam equipamentos de apoio ao trabalho etc).

## ATORES ENVOLVIDOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS

Ao longo das últimas décadas, a inserção profissional de PcD foi marcada por diferentes contextos em muito relacionados às questões sociais e políticas vivenciadas à época, mas também ao trabalho dos diferentes atores envolvidos. Segundo Bahia e Schommer, “enquanto desafio sistêmico e complexo, [o tema] exige articulação entre diversos mecanismos e atores sociais” (2011, p.63).

Entre os diferentes *stakeholders*<sup>16</sup> envolvidos com a temática comumente mencionados na literatura<sup>17</sup> estão: a própria pessoa com deficiência e seus familiares; as empresas que contratam PcD; os diversos órgãos do governo responsáveis pelas políticas públicas de saúde, educação, mobilidade e segurança; os sindicatos; e as organizações de e para portadores de deficiências. Todavia, têm destaque no processo de implementação da Lei de Cotas: a) a própria PcD e o núcleo sociofamiliar no qual está inserida; b) as empresas que geram os vínculos empregatícios; c) as organizações públicas ou privadas que fazem a qualificação da PcD e a intermediação entre a oferta de vagas e a demanda de candidatos; d) e os atores públicos envolvidos na elaboração e fiscalização da legislação vigente, assim como na elaboração e implementação de outras políticas públicas correlatas ao tema.

A família constitui-se no primeiro e principal agente de socialização dos indivíduos, pois é no ambiente familiar que eles terão as primeiras experiências e ensinamentos de vida. Desta maneira, por se tratar de uma instituição primária, a família recebe a responsabilidade de participar ativamente da vida de seus membros e acompanhá-los durante o processo de desenvolvimento (RIBEIRO, SANTOS e FREITAS, 2015).

Independentemente da forma como as famílias estão estruturadas, elas também exercem a função de mediadoras entre o cidadão e a sociedade, portanto, há a expectativa de que se inicie ali o processo de evolução educativa e moral para a convivência em sociedade. Quando há na família uma pessoa com deficiência, essa função mediadora deve ser exercida de maneira ainda mais intensa, aliada ao importante papel de estimular a participação da PcD na sociedade, contrapondo-se à

---

<sup>16</sup> Comumente traduzido como “partes interessadas”, compreende todos os envolvidos em um processo, que pode ser temporário ou duradouro.

<sup>17</sup> KREITLON, 2004.

sua marginalização (RODRIGUES, SOBRINHO e SILVA, 2000; SÁ e RABINOVICH, 2006; RIBEIRO, SANTOS e FREITAS, 2015). Todavia, a realidade de algumas famílias pode ser o exato oposto. Um exemplo comumente relatado diz respeito ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), instituído pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), de nº 8.742/93, que garante o benefício de um salário mínimo por mês à pessoa com deficiência cuja família tenha renda *per capita* menor que 1/4 do salário-mínimo vigente.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2014) indicam que a baixa credibilidade nos governos no que diz respeito à garantia de continuidade das políticas, a falta de agilidade e a burocracia nas agências públicas brasileiras para fazer valer os direitos dos cidadãos fazem com que as pessoas com deficiência e suas famílias relutem em trocar o benefício pela renda decorrente do trabalho. O benefício, muitas vezes, é a única renda que a família possui, portanto, os próprios familiares desestimulam a procura pelo trabalho. Existem familiares que dificultam essa contratação com medo de perder o referido benefício. (Associação 4, 2013)<sup>18</sup>.

Um segundo ator a ser mencionado são as empresas, que desempenham papel central no que concerne à empregabilidade da PcD, pois são responsáveis pela sua contratação. Como vimos anteriormente, a Lei de Cotas determina que as empresas com 100 ou mais funcionários devem empregar PcD. No Brasil, estamos falando de um universo de 34.642 empresas<sup>19</sup>, que geram 17,7 milhões de vínculos empregatícios<sup>20</sup>, dos quais 361.050 são PcD. Como afirma Gonçalves (2011, p.14), “tal medida é imposta às empresas haja vista que estas possuem poder econômico, tendo condições de auxiliar na busca do cumprimento dos interesses e desafios atuais”.

Um ponto a ser destacado é a função social da empresa, indo além da estritamente econômica (SCHOMMER e ROCHA, 2007). Segundo a Constituição Brasileira, em seu Artigo 170º, a ordem econômica, pautada na livre iniciativa e

---

<sup>18</sup> A fim de minimizar este problema, a deputada federal Mara Gabrilli, em entrevista no dia 16 de julho, relatou a existência de um Projeto de Lei, em tramitação no Congresso Nacional, que pretende instituir o auxílio-inclusão: uma renda no valor de 10% do BPC que seria dado à PcD por 12 meses após o início das atividades profissionais, enquanto sua renda for inferior a 2 salários mínimos. Espera-se com isso diminuir a resistência e o receio das famílias e encorajar a PcD a procurar emprego com confiança e a certeza de que neste primeiro ano de trabalho, além do salário, ela terá mais um auxílio para arcar com as despesas – muitas vezes bastante onerosas – de adaptação a este novo modelo de vida.

<sup>19</sup> Empresas agregadas por CNPJ, cuja fonte é a RAIS/MTE.

<sup>20</sup> Número de trabalhadores com deficiência declarados pelas empresas. Fonte: RAIS/MTE.

valorização do trabalho humano, tem por objetivo garantir uma existência digna, com base em princípios entre os quais se encontra o da “função social da propriedade”. Dessa forma, pode-se extrair que o direito de propriedade deve contemplar benefícios também para a sociedade, aliado ao do seu detentor.

Ainda na esfera empresarial, destaca-se a função da área de Recursos Humanos (RH). Cabe a ela o recrutamento dos funcionários e o contínuo apoio no ambiente de trabalho, devendo ter um completo entendimento das necessidades das PcD, para que possa encontrar a pessoa com o perfil adequado, prover condições adequadas para sua inserção e o desempenho de suas funções, e disseminar uma perspectiva inclusiva entre os demais funcionários, evitando uma alta rotatividade.

As instituições sociais voltadas aos portadores de deficiência também desempenham importante papel. O espectro de atuação dessas organizações é amplo, podendo contemplar as áreas da assistência social, do ensino, do treinamento profissional, de recrutamento e seleção e de saúde e reabilitação, entre outras. Podem ser organizações da sociedade civil, sem finalidade lucrativa, ou privadas, com finalidade específica, as quais têm aumentado nos últimos anos.

Estudos demonstram a importância dessas instituições como interlocutores capazes de contribuir com os setores público e privado no que concerne à inclusão e à manutenção de PcD no mercado de trabalho (FRANÇA e PAGLIUCA, 2017; BAHIA e SANTOS, 2007):

A atuação dessas organizações tem se configurado como mais uma alternativa eficaz para a adoção e o desenvolvimento da diversidade nas empresas, pois, estas instituições, ao desenvolverem conhecimento técnico e político sobre um determinado tema, além de terem contato com a base social que representam, podem apoiar as empresas e a sociedade em geral para que avancem na prática da responsabilidade social e da cidadania. Destacam-se entre as atividades desempenhadas visando a promover a inclusão profissional de pessoas com deficiência: diagnóstico das condições de acessibilidade, sensibilização, treinamento, além da prestação de consultoria para a contratação dessas pessoas (BAHIA e SCHOMMER, 2010, p. 4).

A participação desses atores é um aspecto importante para a gestão pública, pois apoia o desenvolvimento e a gestão sustentável das políticas públicas. A

sociedade civil, representada por ONGs, Organizações Sociais, e pela iniciativa privada, dentre outras formas de organizações, pode apoiar efetivamente a implementação das políticas constituídas em conformidade com as necessidades sociais.

Em paralelo ao papel desempenhado pelas empresas e pelas organizações sociais, o governo brasileiro exerce papel significativo em relação à empregabilidade das PcD. Nas últimas décadas, em âmbito federal, podem ser destacados os avanços na legislação e na criação de órgãos com a função de elaborar e monitorar o desenvolvimento de uma política nacional voltada a esse grupo social, bem como de fiscalizar o cumprimento das leis.

Ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) cabe a fiscalização da Lei nº 8.213/91, que é realizada por meio de suas unidades descentralizadas<sup>21</sup>, as Superintendências do Trabalho e Emprego. Os auditores fiscais do trabalho fiscalizam as empresas com 100 ou mais funcionários, podendo notificá-las e aplicar multas nos casos devidos. Estima-se que 15 mil ações fiscais<sup>22</sup> são realizadas ao ano, em todo Brasil, apenas com o intuito de verificar o cumprimento dessa Política Afirmativa.

Vale citar, ainda, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), ligado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, assim como a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (extinta Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência - CORDE), respectivamente responsáveis pelo monitoramento e pela elaboração da política de inclusão das PcD, que inclui a seara de acesso ao trabalho (Decreto nº 7.256/10).

No âmbito municipal, ressalta-se a existência de 589<sup>23</sup> Conselhos Municipais voltados às pessoas com deficiência, dos quais 128 estão concentrados no Estado de São Paulo, em adição às estruturas locais do governo.

Finalmente, na esfera estadual, podem-se mencionar os Conselhos Estaduais voltados aos direitos das PcD e presentes em todas as Unidades da Federação. Ademais, três Estados apresentam secretarias estaduais com foco específico nas PcD; são eles: o Amazonas, o Piauí e São Paulo. Ater-nos-emos, nesta dissertação,

---

<sup>21</sup> BRASIL, 2004; BRASIL, 2008; BRASIL, 2011.

<sup>22</sup> Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência, 2018.

<sup>23</sup> De acordo com o site da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

apenas à atuação da Secretaria de Estado dos Direitos das Pessoas com Deficiência do Estado de São Paulo, a qual motivou essa pesquisa e cujo papel será analisado em maior profundidade no próximo capítulo.

Em suma, a análise das informações estatísticas e normativas do Capítulo 1 nos permitiram concluir que:

- a) O Brasil possui um grande arcabouço legal relativo a garantia de direitos das pessoas com deficiência e, no que concerne à empregabilidade desse grupo social, a Lei de Cotas representa um grande avanço e a implementação desta política resultou em um ponto de inflexão importante no tocante à empregabilidade das PcD. Analisando os dados do MTE de 2016, pôde-se inferir que 90% das pessoas com deficiência formalmente empregadas no País, estão trabalhando em empresas que precisam cumprir a Lei, sendo um reflexo dessa política pública.
- b) Os dados do censo demográfico 2010 e da PNS 2013 levam a crer que há pessoas com deficiência suficientes para levar ao cumprimento do percentual descrito na Lei de Cotas,
- c) O cumprimento da referida lei no Estado de São Paulo foi de aproximadamente 46% em 2016, abaixo da média brasileira no mesmo período (49,8%). Os dados demonstram evolução lenta e gradual, mas aparentemente consistente a partir de 2013.
- d) De forma ampla, a empregabilidade das PcD é um tema transversal complexo e depende de soluções nas áreas de educação, saúde, mobilidade urbana, entre outras. Os desafios mais comumente mencionados na literatura e nas entrevistas em relação à implementação da Lei de Cotas foram: falta de informação sobre a Lei e sobre o potencial das PcD, preconceito, baixo nível de qualificação profissional da PcD, e dificuldades por parte das empresas em encontrar os candidatos PcD.
- e) Os profissionais com deficiência formalmente empregados<sup>24</sup> no Estado de São Paulo possuem salários menores, se comparados aos dos demais profissionais.
- f) Há entre os profissionais PcDs um percentual relativo mais baixo de indivíduos com ensino superior completo, se comparados aos demais profissionais (18,7% contra 29,4%). Contudo, 80% das funções desempenhadas pelas PcD exigem

---

<sup>24</sup> Em empresas com 100 ou mais funcionários.

nível de competência 1 ou 2, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações, ou seja, não qualificação ou baixa qualificação.

Sem dúvida, o aumento e a continuidade da tendência positiva de cumprimento da Lei de Cotas em São Paulo, e, em um segundo momento, o aumento na oferta de funções mais qualificadas, dependem da atuação conjunta de diversos atores. Entre estes, destaca-se a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a qual, como já foi dito, analisaremos em seguida.



## CAPÍTULO 2

### A SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO: Análise e diagnóstico das dificuldades para a implementação da Lei de Cotas

O Governo do Estado de São Paulo é formado por 25 secretarias, entre as quais está a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo (SEDPcD), criada pela Lei Complementar nº 1.038 em março de 2008, segundo a qual:

Artigo 2º - À Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência cabe exercer funções que contribuam para a adequada condução das políticas públicas que visem à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e de suas famílias.

Com intuito de "garantir que as pessoas com deficiência tenham seus direitos assegurados", a SEDPcD atua de forma intersetorial na condução de políticas públicas, por meio da articulação com as demais instituições do governo que envolvem diversos temas: educação, saúde, cultura, esporte e trabalho, entre outros.

A SEDPcD é uma secretaria relativamente pequena tanto pela ótica do quadro de pessoal, quanto pela orçamentária. Do ponto de vista dos Recursos Humanos, a Secretaria foi criada com 44 cargos, sendo 2 cargos públicos referentes ao Secretário e ao Secretário Adjunto e 42 cargos de comissão distribuídos em diferentes funções. Aos poucos, a equipe se mostrou insuficiente frente às atividades desempenhadas, situação que demandou novos colaboradores. Porém, o limitado orçamento da Secretaria impossibilitou a realização de concursos públicos, em virtude de seus altos custos. Em 2009, contudo, por meio do remanejamento de indivíduos aprovados em concursos de outras secretarias do Estado – que se encontravam dentro do prazo de chamamento, mas que até aquele momento não haviam sido convocados – e após a aprovação do Governador e da Assembleia Legislativa, a SEDPcD conseguiu que 19 profissionais concursados nas funções de oficial administrativo (11) e executivo público (8) se juntassem ao seu quadro, configurando a equipe vigente<sup>25</sup>. Não é uma

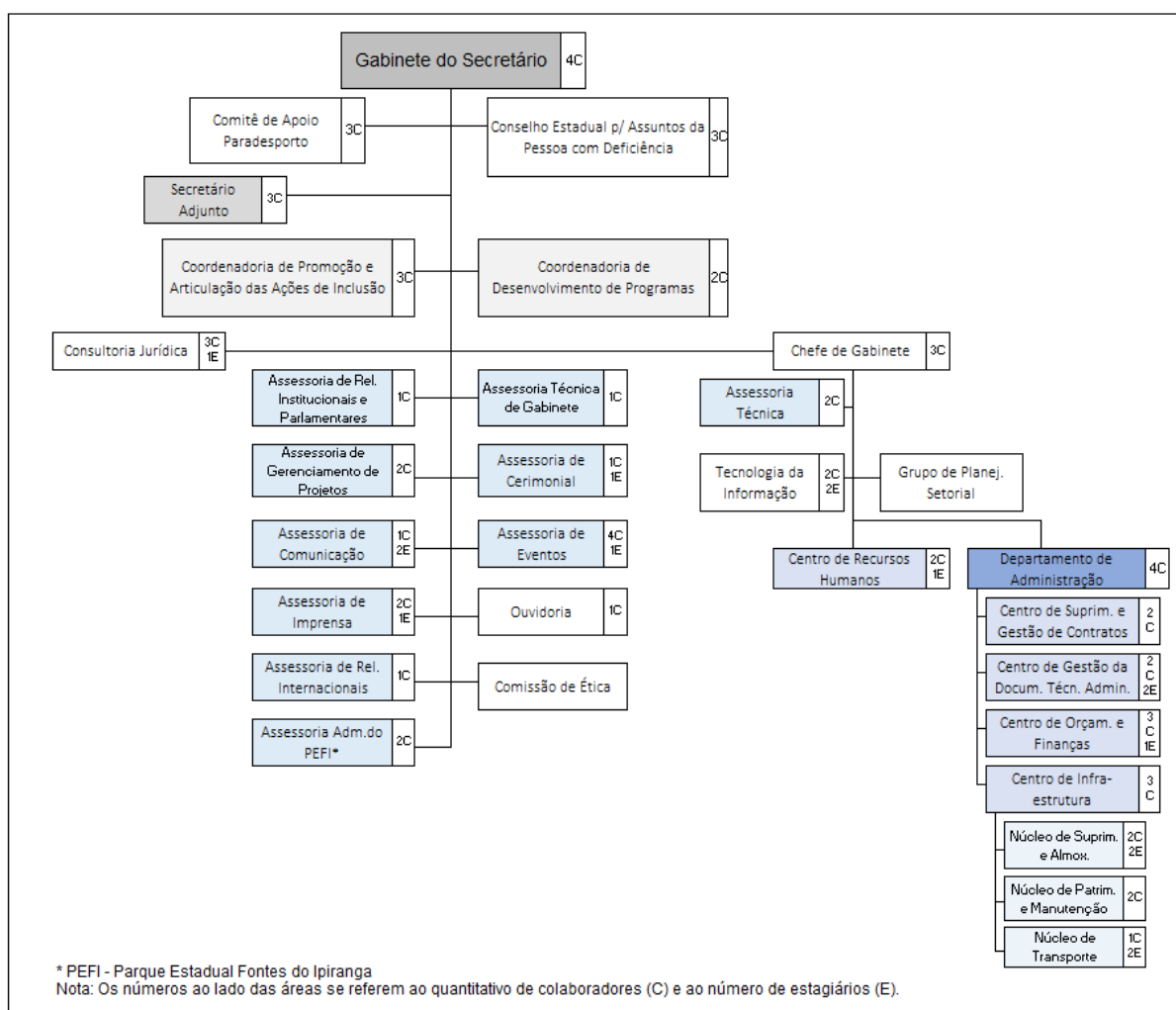
---

<sup>25</sup> Um dos oficiais administrativos se aposentou e não pôde ser repostado, por isso são hoje 18 empregados concursados, no total.

equipe numerosa, mas é relativamente bem qualificada: mais de 50% das vagas exigem curso médio ou superior.

A Secretaria conta, atualmente, com 63 empregados, dos quais 18 são empregados públicos concursados, e 45, empregados comissionados divididos em funções de comando e de assessoramento, somados a 16 estagiários<sup>26</sup>.

**Figura 3 – Organograma da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência com o quantitativo de colaboradores por área (ago. 2018)**



Fonte: Elaboração própria, com base em informações disponibilizadas pela SEDPCD, em 23 de agosto de 2018.

Na Figura 3, apresentamos o organograma atual da Secretaria, que nesses dez anos de existência passou por apenas uma reestruturação. É possível perceber

<sup>26</sup> Dados obtidos por meio de entrevista realizada no dia 24.08.2018, com a Diretora de Recursos Humanos da Secretaria.

a multiplicidade de áreas de gestão e de assessorias técnicas, e a presença de apenas duas áreas finalísticas: a Coordenadoria de Promoção e Articulação das Ações de Inclusão e a Coordenadoria de Desenvolvimento de Programas<sup>27</sup>.

Outro ponto evidenciado a partir da análise da alocação de pessoal nas diferentes áreas, sendo “C” a sigla para colaborador e “E”, para estagiários, é o expressivo número de estagiários (16), cuja participação é de 20% na equipe, e a baixa representatividade do quantitativo de funcionários nas coordenações de Desenvolvimento de Programas e de Promoção e Articulação (5 colaboradores).

Em 2018, o orçamento aprovado pela Assembleia Legislativa para o órgão foi de R\$ 47.416.599,00<sup>28</sup> (quarenta e sete milhões, quatrocentos e dezesseis mil, quinhentos e noventa e nove reais), o que representa 0,021% de um orçamento geral de R\$ 216.911.387.415,00 (duzentos e dezesseis bilhões, novecentos e onze milhões, trezentos e oitenta e sete mil e quatrocentos e quinze reais), previstos para o mesmo ano, para todos os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Estado de São Paulo (Lei Orçamentária nº 16.646, de 11 de janeiro de 2018).

#### **Quadro 4 – Execução orçamentária da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ago. 2018)**

ELEMENTO DESPESAS	DOTAÇÃO INICIAL	CONTINGENCIADO	EMPENHADO	LIQUIDADO
PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	R\$ 4.553.087,00	R\$ 0,00	61,6%	61,6%
ADMINISTRATIVO	R\$ 18.619.450,00	R\$ 1.861.933,00	66,2%	49,7%
FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS	R\$ 11.717.384,00	R\$ 1.010.205,00		
ATENDIMENTOS	R\$ 9.216.571,00	R\$ 921.657,00		
TIME SÃO PAULO	R\$ 3.084.372,00	R\$ 308.437,00		
<b>TOTAL:</b>	<b>R\$ 47.190.864,00</b>	<b>R\$ 4.102.232,00</b>	<b>65,8%</b>	<b>50,9%</b>

Fonte: Elaboração própria, com base em informações disponibilizadas pela SEDPcD em 23/08/18.

Nota: O total da dotação inicial contido no quadro 4 apresenta diferença a menor do montante aprovado por Lei, por ter sido o valor lançado no sistema de gestão financeira utilizado pela SEDPcD até então.

<sup>27</sup> É possível que algumas assessorias dediquem parte de sua rotina a atividades de cunho finalístico, como por exemplo a Assessoria de Gerenciamentos de Projetos, mas em nossas entrevistas não ficou claro como se dá a divisão de atividades entre as áreas.

<sup>28</sup> Destacamos que desse total, R\$ 4,1 milhões de reais foram contingenciados.

No que concerne à alocação orçamentária da Secretaria, desconsiderando o montante contingenciado, aproximadamente 50% dos recursos previstos, R\$ 23,2 milhões, estão destinados a atividades de custeio e pessoal, restando R\$ 24,0 milhões para atividades finalísticas no mesmo período. Até agosto de 2018, apesar de haver previsão de uso de todo o recurso, 65,8% desse total havia sido empenhado e 50,9% liquidado, conforme apresentado no Quadro 4.

As atividades finalísticas são agrupadas nos eixos de ação: (i) Formulação e Implementação de Programas e Projetos para a Pessoa com Deficiência, (ii) Atendimento e (iii) Time São Paulo, que contam, respectivamente, com 24,8%, 19,5% e 6,5% da dotação inicial, correspondendo a 50,8% de todo o recurso da secretaria

Ademais, essas ações são realizadas basicamente por meio de contratos e convênios com organizações sociais, organizações não governamentais, e iniciativa privada. Destacam-se abaixo projetos que somados representam aproximadamente 70% de todo o montante destinado às atividades finalísticas, descontado o valor contingenciado:

- a) Contrato de gestão com a organização social Abaçaí Cultura e Arte, no valor de R\$ 2,5 milhões/ano, com o objetivo de gerenciar o Memorial da Inclusão;
- b) Contrato de gestão com a Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina, no valor de R\$ 8 milhões/ano, para gerenciar atividades de atendimento e promoção dos direitos da PcD no Centro de Tecnologia e Inovação Social no Parque Fontes do Ipiranga – PEFI (CTI Imigrantes);
- c) Contrato de gestão com a Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina, no valor de R\$ 3,7 milhões/ano, para gerenciar atividades de atendimento e promoção dos direitos das pessoas com deficiência visual no Serviço de Reabilitação Lucy Montoro, no Jardim Humaitá (CTI - Humaitá);
- d) Contrato de gestão com a Casa de Isabel – Centro de Apoio à Mulher, à Criança e ao Adolescente Vítimas de Violência Doméstica e em Situação de Risco, no valor de R\$ 1 milhão/ano para gerenciar os serviços do Centro de Apoio da 1ª Delegacia de Polícia da Pessoa com Deficiência.

No que concerne ao desenvolvimento de ações voltadas à elevação da empregabilidade da PcD e, em particular, ao cumprimento da Lei de Cotas, relatamos a seguir as principais atividades já realizadas e/ou em andamento pela SEDPcD.

## **Ação 1**

Em meados de 2012, a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência contratou a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE)<sup>29</sup> para fazer um estudo aprofundado dos dados da RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) acerca do acesso da PcD ao mercado de trabalho e do estoque de vagas que iam se acumulando mês a mês no Estado de São Paulo. Feito o estudo, a Secretaria chegou a criar e disponibilizar no seu site o Monitoramento da Inserção da PcD no mercado de Trabalho (MODEM) e, juntos, Secretaria e FIPE passaram a viajar pelo Estado para conversar com os sindicatos patronais. O objetivo era mostrar os números que eles haviam levantado, sensibilizar os presentes para a importância da Lei de Cotas e mostrar as oportunidades e o potencial da PcD no mercado de trabalho.

Foram realizados encontros em diversas regiões do Estado de São Paulo ao longo de dois anos, período no qual novos atores foram sendo envolvidos, como parceiros dos próprios sindicatos patronais e os sindicatos de trabalhadores. Nessa trajetória de conversas, foi percebida a possibilidade de valorizar as empresas que estavam se esforçando para se adequar e incluir profissionais com deficiência, surgindo a Premiação Melhores Empresas para Deficiência.

## **Ação 2**

O Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência foi criado em 2014, com intuito de dar visibilidade às boas práticas empresariais relacionadas à inclusão profissional das pessoas com deficiência, premiando as empresas do Estado que implementam projetos de inclusão profissional da PcD, bem como disseminando essa prática junto a outras empresas. O Prêmio também tem como objetivo tornar-se um instrumento adicional de apoio às empresas para a inclusão profissional de pessoas com deficiência, para que elas possam avaliar suas ações, com foco na qualidade desse processo, por meio da identificação, reconhecimento e premiação das boas práticas inclusivas.

---

<sup>29</sup> A Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – Fipe é uma organização de direito privado, sem fins lucrativos, criada em 1973. Entre seus objetivos está o apoio ao Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP). Possui, hoje, destacada atuação nas áreas de ensino, projetos, pesquisa e desenvolvimento de indicadores econômicos e financeiros.

Em 2018, o Prêmio contemplou as seguintes Categorias: i) Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência – Grandes Empresas (com 100 ou mais funcionários); ii) Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência – Micro, Pequenas e Médias Empresas (com até 99 funcionários); iii) Prêmio Empreendedores com Deficiência.

As corporações são avaliadas pela promoção da política dos direitos da pessoa com deficiência, pela igualdade de oportunidades, pelo grau de sustentabilidade dos projetos, pela disponibilidade de materiais e apoio psicológico que viabilizem ao trabalhador com deficiência condição plena para desempenho de suas funções, tendo em vista sua inclusão social, autonomia e independência no ambiente de trabalho e seu potencial de reaplicação e multiplicação das iniciativas. As grandes empresas nacionais também são analisadas quanto ao cumprimento da legislação em vigor (Lei de Cotas).

### **Ação 3**

O Centro de Tecnologia e Inovação Parque Fontes do Ipiranga foi inaugurado em dezembro de 2013 e tem como missão “promover a qualidade de vida das pessoas com deficiência, visando à sua autonomia, seu desenvolvimento pessoal e profissional e sua dignidade para o mercado de trabalho e exercício da cidadania”.<sup>30</sup>

As atividades desempenhadas pelo CTI Fontes do Ipiranga enquadram-se em quatro linhas de atuação: i) Programa de empoderamento das PcD; ii) Capacitação para profissionais que atuam na área da deficiência; iii) Promoção à inclusão; e iv) Desenvolvimento de tecnologias voltadas à inclusão.

Por meio de cursos realizados presencialmente ou à distância, o Programa de empoderamento das PcD tem como objetivo desenvolver ações e dar orientações que auxiliem as PcD e seus familiares no exercício de sua autonomia e cidadania. Dentre as ações implementadas, destacamos o Poeta Acessível.

Desenvolvido pela *The Trust for the Americas*<sup>31</sup> e executado em diversos países, o Poeta tem por objetivo a formação em inclusão digital, bem como a educação financeira e o suporte para o desenvolvimento de jovens, principalmente de 15 a 24 anos de idade, em situação de risco. Uma vez que o analfabetismo digital é

---

<sup>30</sup> Disponível no site do CTI, link: <http://cti.spdmafiladas.org.br>. Acesso realizado em: 26/08/2018.

<sup>31</sup> Uma organização sem fins lucrativos afiliada a *Organization of American States* (OAS).

um desafio a ser superado tanto pelo jovem sem deficiência, como pelo jovem com deficiência, no CTI Imigrantes, foi possível criar uma tecnologia que transformou o Poeta em um programa acessível. Entre janeiro e junho de 2018, o Programa realizou 1.830 atendimentos, atingindo 647 pessoas. Atualmente, a SEDPcD está em tratativa avançada com a Secretaria de Educação para levar o programa para as escolas públicas de São Paulo.

#### Quadro 5 – CTI Ipiranga – Linhas de atuação do plano de trabalho entre a SEDPcD e a SPDM (2016-2017)

Programa	Serviços (indicador)	Meta (número de pessoas)	Prazo
PROGRAMA DE EMPODERAMENTO DAS PCDS	ORIENTAÇÃO E ACONSELHAMENTO PROFISSIONAL (Nº de pessoas atendidas)	480	2 anos
	LABORATÓRIO DE IMAGEM (Nº de pessoas atendidas)	252	2 anos
	POETA ACESSÍVEL (Nº de pessoas atendidas)	240	2 anos
EDUCAÇÃO CONTINUADA PARA PROFISSIONAIS NA ÁREA DA DEFICIÊNCIA	CURSO DE ORIENTAÇÃO E MOBILIDADE (Nº pessoas atendidas)	80	2 anos
	MODA INCLUSIVA (Nº de pessoas atendidas)	864	2 anos
	LIBRAS (Nº de pessoas atendidas)	1920	2 anos
	HABILITAÇÃO ÓRTESE E PRÓTESE (Nº de alunos)	n/a	2 anos
	CURSO DE CUIDADORES PRESENCIAL (Nº de pessoas atendidas)	480	2 anos
	CURSO DE CUIDADORES EAD	700	2 anos
	MANUTENÇÃO DE CADEIRA DE RODAS	96	2 anos
	BRILLE (Nº de pessoas atendidas)	480	2 anos
PROGRAMA DE PROMOÇÃO A INCLUSÃO	ACESSIBILIDADE NO MOBILIÁRIO URBANO CAU-SP (Nº de pessoas atendidas)	1000	2 anos
	FÓRUM DE DIFUSÃO DE TA NO AMBIENTE DE TRABALHO (Nº de pessoas atendidas)	80	2 anos
	GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS (Nº de pessoas atendidas)	240	2 anos
	RECONHECIMENTO DAS MELHORES PRÁTICAS PARA INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA (Nº de evento)	2	2 anos
	CAPACITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E APRENDIZES DA REDE PÚBLICA PARA O ACOLHIMENTO DE PCDS	480	2 anos
	SHOWROOM (Nº de pessoas atendidas)	480	2 anos
TECNOLOGIAS PARA INCLUSÃO	LABORATÓRIO DE TA E ACESSIBILIDADE DIGITAL (Nº de projetos)	1	2 anos
	CENTRAL DE LIBRAS (Nº de pontos disponibilizados)	150	2 anos
	BENCO DE TALENTOS (Nº de cadastro)	300	2 anos
	LEITURA FÁCIL (Nº de títulos produzidos)	20	2 anos

Fonte: Contrato de Gestão nº 35/2013.

A segunda frente de trabalho envolve a capacitação para profissionais que atuam na área da deficiência, oferecendo cursos e treinamentos variados que vão desde “como interpretar a prescrição médica e executar a confecção de órteses e próteses” até “como fazer manutenção de cadeira de rodas”, além do curso de moda inclusiva e de cuidadores de PcD. Vale menção o curso de gestão nas Organizações Sociais (OS), que propicia aulas teóricas e práticas, auxiliando os seus colaboradores

a pensarem em aspectos essenciais como sustentabilidade das ações, valor social do projeto, qualidade do atendimento e eficácia no cumprimento de sua missão.

O Programa de promoção à inclusão, conforme detalhamento apresentado no Quadro 5, visa a colaborar para que o mercado de trabalho se torne cada vez mais inclusivo. Para isso, desenvolve tanto ações voltadas a auxiliar na aplicação de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho, como capacitação de funcionários e aprendizes para o acolhimento da PcD, além de sensibilizar gestores municipais para a importância de garantir acessibilidade nos municípios conforme prevê a Lei nº 13.146/15.

O último eixo de atuação, "Desenvolvimento de tecnologias voltadas à inclusão", tem como objetivo estruturar um grande centro de formação e inovação em estudos de tecnologia assistiva com o intuito de compartilhar e democratizar o acesso ao conhecimento, à informação, à experimentação e à vivência dessas novas tecnologias com PcD e seus familiares e cuidadores, além de estudantes e profissionais.

Ao analisar a referida Secretaria, destaca-se a sua capacidade de gerar resultados, apesar da limitação dos seus recursos humanos e financeiros. Como exemplo, pode-se mencionar a execução das atividades do CTI Ipiranga, maior projeto em termos de investimento, usuários e com ampla linha de atuação (vide Quadro 5). Segundo os relatórios trimestrais da Comissão de Avaliação das Organizações Sociais de Atendimento ou Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (exercícios 2016 e 2017)<sup>32</sup>, pode-se constatar o atingimento das metas. Apenas no último semestre de 2017, foram realizados mais de 8 mil atendimentos para cerca de 5 mil usuários. Isto se dá, parece-nos, por dois motivos principais: pela capacidade de firmar parcerias e pela escolha das atividades desenvolvidas.

Por meio das entrevistas com funcionários e dos documentos recebidos da Secretaria, ficou claro que a maioria das atividades por ela executada conta com parceiros estrategicamente escolhidos. Estes parceiros vão desde os demais órgãos da administração pública direta e indireta (nas esferas municipal, estadual e federal),

---

<sup>32</sup> SÃO PAULO, Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Relatório 4º trimestre de 2017.



até as empresas privadas (nacionais ou estrangeiras), passando pelas ONGs e organizações do Sistema S<sup>33</sup>.

Seja do ponto de vista dos recursos ou do ponto de vista técnico, percebe-se que a parceria é um elemento crucial na execução dessas ações, pois possibilita a ampliação do número de atendimentos, a expansão da infraestrutura a ser utilizada e a maior visibilidade das ações executadas pela SEDPcD.

Além disso, dentre as atividades executadas e diante da limitação de recursos, parece-nos acertado não realizar apenas o atendimento direto ao cidadão (o que, pela natureza do órgão e pelo tamanho do estado teria menor impacto), mas também dedicar soluções a um tipo de público que apresente potencial multiplicador, ou seja, potencial para ganhar escala e atingir um grande número de pessoas, como os profissionais que lidam com as PcD e constituem importante elo na cadeia de implementação. São ações estratégicas que têm como objetivo atingir todo o ecossistema de atores comprometidos com a promoção dos direitos da PcD em São Paulo.

Por outro lado, destacou-se a centralidade que a figura da Secretária tem sobre toda a organização. Com uma capacidade de trabalho notável, incluindo a habilidade para mobilizar toda sorte de parceiros para a realização das atividades, e ainda, o enorme domínio do tema, somado ao grande reconhecimento dos especialistas no assunto – tanto nacional como internacionalmente – a Secretária está à frente da pasta há 10 anos.

As entrevistas evidenciaram o papel desempenhado pela Secretária, uma espécie de coluna vertebral de toda a Secretaria, única pessoa a ter uma visão ampla das atividades desempenhadas pela equipe e de sua evolução. Encontramos dificuldade na nossa tentativa de entender o funcionamento da Secretaria em sua totalidade, bem como a atuação de algumas áreas, o que nos permite inferir que sem a presença, as contribuições e o comando da Secretária, os resultados teriam sido diferentes.

Em artigo intitulado “A institucionalização organizacional como estratégia de desenvolvimento”, PINTO fala sobre a importância da institucionalização das

---

<sup>33</sup> Instituições privadas, sem fins lucrativos, que colaboram com o Estado desempenhando atividades de interesse coletivo, tradicionalmente conhecidas por serviços sociais autônomos.

organizações. O exemplo relatado pelo autor para descrever problemas de implementação de planos econômicos em países em desenvolvimento pode servir para reflexão a respeito de um possível ponto de atenção a ser observado no referido órgão. Diz o autor:

(...) o exemplo mais clássico desse problema tenha ocorrido no campo do planejamento econômico onde esquemas de desenvolvimento econometricamente corretos falharam retumbantemente na sua execução porque a burocracia responsável pela tradução dos mesmos, na prática era inteiramente despreparada e resistente à inovação que traziam. Para corrigir então os erros técnicos do plano anterior, um outro era formulado e o erro repetido. Não se atinava, até bem pouco tempo, para as razões da falha: a falta de institucionalização do planejamento. Isto é, os planejadores não injetavam ou institucionalizavam nos executores da burocracia os mesmos valores básicos guiadores que norteavam o comportamento dos planejadores (1969, p.18).

Por fim, além das atividades realizadas diretamente pela SEDPcD, mapeamos dezenas de instituições<sup>34</sup> da administração pública (direta ou indireta), da sociedade civil organizada e da iniciativa privada, que desenvolvem ações voltadas a contribuir com a implementação da Lei de Cotas em São Paulo. Apresentaremos de forma resumida aquelas que julgamos serem as principais soluções públicas oferecidas a pessoas com deficiência, bem como mencionaremos os campos de atuação das instituições privadas e do terceiro setor, por serem relevantes para a compreensão do cenário no qual a Secretaria atua.

O Centro Paula Souza (CPS) é um exemplo. Trata-se de uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação, que administra 222 escolas técnicas (ETECS) e 70 faculdades de tecnologias (FATECS), desenvolvendo capacitação para os setores industrial, agropecuário e de serviços, educação de jovens e adultos com ou sem deficiência, e especialização técnica.

Subordinada à Superintendência do CPS, foi criada uma área específica encarregada das ações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência. De acordo com informações fornecidas pelo próprio órgão, no ano de 2017, as FATECS e ETECS atenderam mais de 600 alunos que apresentavam algum tipo de deficiência.

---

<sup>34</sup> Vide Apêndice D com as principais instituições mapeadas.

O Via Rápida Emprego é outro bom exemplo. O programa também funciona sob a coordenação da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação e oferece mais de 150 cursos gratuitos, com o objetivo de capacitar pessoas que procuram a inserção ou melhores condições de trabalho. Todos os cursos são oferecidos de acordo com a demanda da região através de informações coletadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e Ministério do Trabalho e Emprego. Para cada curso há uma escolaridade mínima exigida e há qualificações exclusivas para pessoas com deficiências e idosos. Os cursos duram no máximo três meses e em modalidades diferentes, sendo elas: serviços, construção civil, indústria, comércio e transporte. As aulas são ministradas presencialmente através das unidades (fixas ou móveis) do programa, espalhadas pelo Estado de São Paulo, e as vagas estão abertas a PcD.

Uma terceira iniciativa que vale a pena citar é o Programa Estadual de Qualificação Profissional (PEQ), programa de qualificação profissional viabilizado pela Secretaria Estadual de Emprego e Relações do Trabalho (SERT), por meio de sua Coordenadoria de Políticas Emprego e Renda. Entre 2011 até 2017 foram criadas 63.331 vagas em seus cursos, em todo o território paulista, abertos a PcD.<sup>35</sup>

Os cursos de qualificação são ministrados por empresas especializadas em qualificação profissional, contratadas pela SERT. Atualmente o PEQ conta com as seguintes empresas especializadas: Instituto Aloés, Associação de Promoção e Desenvolvimento Local (APDL) e FAPETEC (Fundação de Apoio a Pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura).

Além disso, existem também iniciativas da administração pública que visam a fazer a intermediação da mão de obra PcD por meio da construção e da manutenção de bancos de dados, e do cruzamento de informações sobre as vagas disponíveis para pessoas com deficiência com o perfil das pessoas em busca de emprego.

Nesta seara tem destaque as intermediadoras on-line mantidas pelo governo federal e estadual, respectivamente, o Sistema Nacional de Empregos (SINE) e o Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF).

---

<sup>35</sup> Segundo dados obtidos com a Cia. de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (PRODESP).

Em 1975, com base na Convenção nº 88 da OIT, o Governo Federal criou o Sistema Nacional de Emprego (SINE), com objetivo de prover, no Brasil, um sistema público e gratuito de emprego. Como finalidade maior, o SINE tem que implementar serviços de colocação profissional em todo o país, associado ao estabelecimento de condições adequadas para geração de emprego e renda. Portanto, trata-se de uma forma pública de intermediação de mão-de obra, que abrange também a pessoa com deficiência. A execução das ações ocorre por meio de convênios com as Unidades da Federação, municípios com mais de 200 mil habitantes e entidades privadas que não tenham finalidade lucrativa.

Em adição à política do Governo Federal, a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT) do Estado de São Paulo também mantém políticas de fomento à geração de emprego, por meio da qual disponibiliza uma rede de 261 Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs), além das unidades do Poupatempo, que oferecem gratuitamente informações sobre vagas e orientações ao indivíduo na procura de emprego, assim como aos possíveis empregadores que estão na busca de candidatos, alimentando assim a base de dados do SINE.

O PADEF faz parte dessas políticas, tendo sido criado pela SERT em 1995, com o objetivo de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e conscientizar o empresariado. Além da intermediação de mão de obra, oferece capacitação profissional. De acordo com a Secretaria, em 10 anos, de 1995 a 2015, 16.251 pessoas com algum tipo de deficiência<sup>36</sup> foram inseridas no mercado de trabalho.

No caso das organizações não governamentais sem fins lucrativos, é possível dizer que esse trabalho de capacitação e intermediação de mão de obra geralmente começa a ser oferecido quando a organização já desenvolve uma ação de apoio à PcD, de cunho assistencial ou de saúde, e com o passar do tempo percebe a importância de oferecer também a capacitação profissional para contribuir com o processo de inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, com a autonomia e a emancipação da PcD. Disso decorre o fato de que, por vezes, a iniciativa tem boa aceitação junto ao público atendido, porém baixo grau de efetividade no que diz respeito aos resultados junto às empresas.

---

<sup>36</sup> SÃO PAULO/SERT, 2018.

A iniciativa privada, por outro lado, em geral desempenha atividades com foco exclusivo em capacitação e intermediação e, por isso, tende a realizar um trabalho mais efetivo. Esta configuração permite que as organizações da iniciativa privada que atuam nesta frente assumam um novo papel, ainda mais desafiador: o de zelar pela integração da PcD nesse ambiente de trabalho. Além de realizar a intermediação propriamente dita, cabe a essas consultorias, muitas vezes, executar ações de sensibilização da alta liderança da empresa, treinamento dos gestores que supervisionam o funcionário com deficiência, capacitação dos profissionais do departamento de Recursos Humanos que selecionam e contratam a PcD, e a sensibilização e conscientização dos demais colaboradores da empresa.

Se, por um lado, é positivo verificar a multiplicidade de instituições e soluções disponíveis e atuantes em São Paulo; por outro, preocupa um aspecto constatado na pesquisa de campo: a precária integração entre essas organizações, marcada pela falta de conhecimento de uns acerca dos serviços providos pelos outros. Abaixo, apresentamos o trecho de entrevista com um funcionário prestador de serviço público de intermediação de mão de obra, na qual ele relata que cada órgão conveniado do Ministério do Trabalho habilitado a usar o Sistema Nacional de Emprego segue as regras de uso da plataforma online, mas não tem conhecimento das ações complementares executadas pelos outros órgãos:

A relação que a gente tem com o Ministério [do Trabalho] é de diretrizes a seguir. O sistema que a gente utiliza é deles, e temos certa dificuldade, pois o sistema é único para o Brasil inteiro. [...] como hoje são diversos conveniados, então a gente acaba não tendo muita relação com o Estado [de São Paulo]. [...] as diretrizes são as mesmas para todos os municípios e para o estado, e a gente acaba trabalhando como um concorrente do Estado e de outros municípios [...] cada conveniado tem uma linha de trabalho (ENTREVISTADO 14, 2018)

No trecho abaixo mencionado, o funcionário foi questionado sobre seu conhecimento acerca dos programas de capacitação oferecidos pelos governos municipal e estadual de São Paulo, sendo um deles o Via Rápida Emprego, provido pela Secretaria Estadual de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação:

Não temos acesso [ao programa de capacitação de mão de obra Via Rápida Emprego]. [...] Os programas [de qualificação] dependem de cada secretaria e dificilmente a gente se conversa. É uma necessidade

em que o Ministério do Trabalho peca. Como gestor dos convênios, talvez ele pudesse integrar mais os conveniados. [...] E os programas são muito parecidos (ENTREVISTADO 14, 2018).

Neste último relato, abaixo mencionado, a pessoa entrevistada foi questionada sobre a sua percepção acerca da interação das secretarias municipal e estadual dos direitos da PcD com os demais órgãos que trabalham em prol da empregabilidade da PcD, auxiliando no cumprimento da Lei de Cotas:

As secretarias, por exemplo, tanto a do Município quanto a do Estado, são secretarias meio, então não deveria ser assim. Pois elas estão ali para se somar. Mas nem todo mundo enxerga dessa forma. [...] na prática não é tão simples assim quanto parece. Mas acho que, seja no nível municipal ou no nível estadual, poderia ter [uma atuação] em conjunto, óbvio, para que para o cidadão ficasse claro que ele tem que procurar emprego no mesmo lugar onde as pessoas procuram, mas por trás de tudo isso poderiam estar esses outros órgãos, principalmente os que são meio, dando suporte (ENTREVISTADO 10, 2018).

Relatos isolados de ciência e integração com outras iniciativas, em geral, vinham dos profissionais que ocupam cargos de maior hierarquia (por exemplo Secretária e Secretária Adjunta). O desconhecimento sobre a atuação dos demais atores se faz ainda mais presente entre os burocratas do nível de rua – os agentes na ponta com interação direta com o cidadão (LIPSKY, 1980).

Em resumo, todos esses elementos identificados na análise da SEDPcD nos permitiram chegar ao seguinte diagnóstico da realidade na qual está inserida:

- a) A Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo é uma secretaria relativamente recente, que tem poucos recursos orçamentários e de pessoal, em um contexto político e institucional de escassez e de impossibilidade de aumento significativo de tais recursos a curto prazo por parte do governo do Estado.
- b) Apesar de vivenciar este cenário, a Secretaria tem conseguido alcançar bons resultados com os programas hoje implementados, devido à sua atuação estratégica e à articulação com parceiros.

- c) No que diz respeito às atividades voltadas à empregabilidade da PcD, a estrutura institucional da Secretaria não está bem definida, o que se reflete na sua atuação e no atendimento à PcD.
- d) Atuam no fomento à empregabilidade da PcD, em particular na capacitação e intermediação de mão de obra das PcD, diversos atores públicos e privados fragilmente integrados entre si e com a Secretaria.
- e) Dados de agosto de 2018 demonstraram que 34,2% dos recursos financeiros da secretaria ainda não haviam sido empenhados, podendo, portanto, ser alvo de remanejamento para novas atividades<sup>37</sup>.

Antes de apontarmos as recomendações à SEDPcD no sentido de potencializar o cumprimento da Lei de Cotas, faremos referência a dois esquemas analíticos que vão construir a base de nossas recomendações.

Ao longo das últimas cinco décadas, o papel do Estado como promotor de desenvolvimento foi amplamente debatido e, a partir da década de 90, ganhou força uma nova corrente de pensamento que defende que as discussões devem ir além do papel exclusivo e central do Estado. Peter Evans, um dos autores dessa corrente, propõe uma reformulação conceitual do papel do Estado, analisando políticas em contextos diversos e apontando que a implementação consistente delas dependerá sobremaneira da “institucionalização permanente de um conjunto complexo de mecanismos políticos”; ele indica ainda que desafios poderão surgir da análise sobre a qualidade destas políticas, bem como de suas deficiências institucionais (1993, p.109). Tendo como base uma abordagem fundada em “instituições e atores com poder de influir no curso das mudanças econômicas e sociais”, sustenta que a capacidade de atuação do Estado é fruto de sua interação com os setores sociais por meio de uma relação de autonomia e parceria (EVANS, 2004, p.44).

A partir da perspectiva das relações entre o Estado e os atores sociais, Evans define quatro padrões de atuação estatal: a ação (1) de custódia que se remete ao papel de regulador do Estado; a ação de (2) demiurgo referente ao papel de produtor do Estado, ou seja, à responsabilidade direta por determinada atividade, sem

---

<sup>37</sup> Haveria ainda a possibilidade de solicitação de liberação de parte do recurso contingenciado, mas se trata de uma possibilidade remota, conforme elucidado pela diretora do Departamento de Administração da SEDPcD em entrevista realizada no dia 24/08/2018.

colaboração ou parceria com a iniciativa privada; a ação (3) de parteiro, caracterizada por uma atuação indireta do Estado, no sentido de facilitar a iniciativa privada, principalmente no que diz respeito a novos setores econômicos, sendo, portanto, fomentador de novos setores; e a ação (4) de pastoreio, relativa ao desenvolvimento de atividades já existentes, nas quais caberá ao Estado dar suporte e estimular (EVANS, 2004).

A Secretaria é um espaço governamental no qual a temática de Evans tem grande ressonância, pois a plena realização do objetivo perseguido – contribuir para maior cumprimento da Lei de Cotas no Estado de São Paulo – depende do estabelecimento de parcerias, nas quais o Estado (no caso, a Secretaria) tem que estabelecer relações diversas com atores na sociedade civil.

Adicionalmente à literatura sobre o papel do Estado, estudos sobre o ciclo de políticas públicas direcionados à etapa de implementação também apontam para reflexões pertinentes ao objetivo deste trabalho.

Precusores dos estudos sobre a implementação de políticas públicas, Pressman e Wildavsky (1973) destacam a importância de, ao pensar o desenho da política, levar em consideração a sua implementação, a qual constitui a habilidade de alcançar consequências previstas depois que as condições iniciais forem cumpridas, incluindo ajustes à medida que as circunstâncias apresentem novos elementos.

Observadas as dificuldades para a implementação, a literatura é clara ao abordar alguns desafios que pertencem ao cotidiano da execução de políticas e que atingem a implementação, são eles: casos em que a política envolve diversas esferas do governo e carece de maior alinhamento entre elas; decisões que podem ser dificultadas pela necessidade de alinhamento entre todos os atores envolvidos em casos onde a cadeia envolve muitos elos; ao alcance de um consenso entre diferentes atores de diferentes níveis de governo e a diluição de possível competição entre eles; eventuais mudanças de governo que possam ocorrer em meio à implementação da política, dentre outras questões (WILDAVSKY e PRESMAN, 1984; HILL, 2006).

Tendo por base o diagnóstico da Secretaria e os esquemas analíticos apresentados, detalharemos a seguir as sugestões de ações com a explanação sobre os critérios que nos nortearam e a devida justificativa de cada recomendação.



## CAPÍTULO 3

### RECOMENDAÇÕES

No processo de elaboração das recomendações, alguns critérios pautaram nossas reflexões: de um lado, os constrangimentos sofridos pela gestão, quais sejam, a escassez de recursos humanos e financeiros por parte da SEDPcD e a impossibilidade de elevação destes recursos a curto prazo; de outro lado, a existência de muitos atores externos à Secretaria, já envolvidos com a temática, mas com frágil articulação entre eles. É com base nesses elementos que faremos as recomendações, elencadas por ordem de prioridade.

#### RECOMENDAÇÃO 1

A necessidade da atuação articulada entre as diferentes áreas da Secretaria e seus departamentos internos é o primeiro ponto que atrai nossa atenção. Em nosso trabalho de campo, pudemos perceber que, por vezes, não há clareza entre os profissionais entrevistados<sup>38</sup> a respeito do conjunto de ações realizadas pela Secretaria em prol da empregabilidade da PcD. Apesar do comprometimento de todos os profissionais com essa temática e do entusiasmo em compartilhar conhecimentos e debater os problemas, em cada uma das entrevistas, deparávamos com informações novas e dados relevantes sobre as atividades desenvolvidas pela SEDPcD até então desconhecidos por nós.

Com base nesse diagnóstico, formulamos nossa primeira recomendação: a estruturação de um núcleo, dentro da SEDPcD, encarregado da temática da inclusão profissional da PcD, configurando-se como o interlocutor-chave junto a terceiros. A proposta de criação deste núcleo vai ao encontro do que sugere Hill (2006), que aponta para a importância dos vínculos entre as diferentes organizações e departamentos internos para o êxito na implementação de uma política pública. Ainda que a execução das atividades ocorra de forma descentralizada – por meio de diferentes formatos de gestão – este núcleo seria responsável por:

---

<sup>38</sup> Foram entrevistadas 07 pessoas de departamentos distintos, a saber: administrativo, recursos humanos, jurídico, gabinete, projetos e comunicação.

- Supervisionar as atividades vigentes e aquelas a serem desenvolvidas pela Secretaria com foco na empregabilidade da PcD, garantindo que partam de um planejamento comum, com metas claras e estratégias de atuação complementar;
- Mapear e acompanhar a implementação das ações das demais Secretarias de Estado e outros órgãos e entidades da Administração Pública Estadual voltados à inclusão profissional das PcD, para que se possa avaliar se a atuação está voltada para a realização de objetivos comuns e como potencializá-la ou promover ajustes;
- Mapear e acompanhar as ações e serviços oferecidos por organizações do setor privado e da sociedade civil organizada, identificando possíveis parcerias com iniciativas existentes, e/ou lacunas que possibilitem a formulação de novas políticas públicas pela SEDPcD;
- Ser o interlocutor técnico do tema, interna e externamente;
- Promover atividades de articulação entre os diversos atores, tanto inter quanto intrasetoriais.

Desde a criação da SEDPcD, a realização de concursos públicos vem sendo um fator limitante em virtude da verba necessária para a sua concretização. Portanto, sugerimos que haja um remanejamento dentro da própria Secretaria, de modo que um de seus colaboradores possa assumir essa função juntamente com um estagiário. A exigência de nível superior e experiência prévia se faz necessária, pois esta pessoa será o interlocutor técnico da temática junto a outros órgãos e parceiros. O auxílio do estagiário seria fundamental para a elaboração de documentos, mapeamento de parceiros e contatos telefônicos, entre outras questões.

Diante do atual organograma da Secretaria, e considerando que uma sugestão de mudança em sua estrutura demandaria o envio de proposta de reestruturação à Secretaria de Planejamento do Governo de Estado de São Paulo e publicação de nova legislação que substitua a lei vigente, a nossa recomendação é que este núcleo faça parte do corpo técnico da Coordenadoria de Promoção e Articulação das Ações de Inclusão, e que conte com o apoio de seu núcleo administrativo e das áreas de assessoria. A estruturação desse núcleo é a base de nossas recomendações e a condição necessária para a execução das próximas recomendações.

## RECOMENDAÇÃO 2

Um segundo ponto identificado ao longo de nossa pesquisa foi a falta de integração entre os diversos atores envolvidos na implementação da Lei de Cotas no Estado de São Paulo. Mapeamos dezenas de instituições<sup>39</sup> da administração pública, da sociedade civil organizada e do setor privado, que desenvolvem ações que contribuem para a inclusão profissional da PcD. Todavia, detectamos uma fraca conexão entre elas, marcada pela falta de conhecimento recíproco acerca dos serviços providos, havendo relatos isolados de integração.

A ausência de um relacionamento próximo e cooperativo entre os órgãos representa um entrave ao sucesso da implementação de políticas públicas (HILL, 2006; PRESSMAN E WILDAVSKY, 1973). Portanto, estamos diante de um cenário desafiador, mas com grande potencial para intervenção da SEDPcD, um órgão público de âmbito estadual, cujo campo funcional<sup>40</sup> inclui a coordenação da implementação das ações governamentais e a articulação com entidades da sociedade civil dirigidas à defesa dos direitos da pessoa com deficiência. A SEDPcD tem a legitimidade e o fundamento necessários para promover o papel de congregadora de toda essa rede.

Considerando os padrões de atuação estatal elaborados por Evans (2004), sugerimos que, neste caso, a Secretaria desempenhe o papel de “pastoreio”, aglutinando a rede de atores envolvidos na implementação da Lei de Cotas, dando suporte e promovendo o desenvolvimento e complementariedade das soluções existentes. O “pastoreio” se caracteriza pela combinação entre “suporte e estímulo” (EVANS, 2004, p. 119) e, no contexto da inclusão profissional da PcD, parece-nos de relevância que o Estado esteja inserido nesta teia de atores e seja capaz de conduzi-la por meio de políticas, de incentivos e do constante compartilhamento de informações.

Nesse sentido, a existência de um ator com visão ampla das soluções oferecidas, facilitaria a identificação de lacunas, o desenvolvimento de atividades e a formulação de novas políticas públicas, causando um efeito positivo para a geração

---

<sup>39</sup> Vide Apêndice D com as principais instituições mapeadas.

<sup>40</sup> Vide Decreto nº 52.841 - Março de 2008, que organiza a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá providências correlatas.

de conhecimento, a conscientização dos diversos setores da sociedade e a inclusão profissional da PcD.

Diante de um quadro de ampla desarticulação, e na tentativa de mobilizar e dialogar com todos esses públicos, nossa segunda sugestão é que a articulação de atores e soluções seja realizada pela SEDPcD via instrumento comunicacional, com o desenvolvimento de uma plataforma colaborativa de promoção do emprego para Pessoa com Deficiência.

A plataforma consistiria em um ambiente eletrônico, totalmente acessível e responsivo, que disponibilizaria informações e congregaria os serviços gratuitos oferecidos pelas inúmeras instituições envolvidas no processo de implementação da Lei de Cotas. Na plataforma, as atividades desempenhadas por todos os atores que fazem parte desse ecossistema teriam espaço e visibilidade, objetivando promover um relacionamento mais próximo e coordenado entre eles. Seriam públicos da plataforma: a pessoa com deficiência e seus familiares, o empregador que quer contratar profissionais com deficiência, as instituições que oferecem orientações e cursos de qualificação profissional para PcD, as organizações que atuam com a intermediação de mão de obra PcD, além de ONGS, sindicatos e demais órgãos que buscam ampliar a inserção da PcD no mercado de trabalho (Quadro 6). Para cada público, seriam definidos alguns recursos e os temas de maior interesse de modo a garantir atratividade e uma boa experiência do internauta.

Neste primeiro momento, nossas sugestões estão focadas em ações que visam aumentar a taxa de cumprimento da Lei de Cotas. Em um segundo momento, a plataforma poderia ter sua abordagem ampliada, contemplando temas como empreendedorismo da PcD; outras formas de ocupação e geração de renda; e inserção das PcD nas empresas com menos de 100 funcionários (que não estão submetidas a lei atual), entre outros.

**Quadro 6 – Estrutura resumida da plataforma de promoção do emprego para PcD**

PÚBLICO	RECURSOS	TEMAS
<b>PcD e seus familiares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Videoteca/Webinars;</li> <li>• Listagem das instituições que oferecem cursos de qualificação e/ou intermediação de mão de obra PcD com breve apresentação de cada uma e hiperlink para encaminhamento direto à página de serviço da referida instituição;</li> <li>• Depoimentos dinâmicos de PcDs que estão no mercado de trabalho;</li> <li>• Tutorial dos aplicativos e outras novidades tecnológicas voltados a PcD (Handtalk, CittaMobi, Biomob, Spread the sign, Guiaderodas, Whatscine Wheelmap, entre outros).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A importância de se qualificar e de buscar inserir-se no mercado de trabalho;</li> <li>• Oportunidades de emprego no estado de SP;</li> <li>• Perfil do profissional que o mercado está buscando;</li> <li>• A Lei de Cotas e atualizações da legislação referente aos direitos da PcD no que diz respeito à sua inclusão no mercado de trabalho;</li> <li>• Orientações sobre confecção de currículos e como se portar em entrevistas de emprego;</li> <li>• A importância do laudo médico, onde conseguiu-lo, qual o modelo de laudo ideal etc.;</li> <li>• Dicas de sites, aplicativos e outras novidades tecnológicas que contribuem com a maior autonomia da PcD.</li> </ul>
<b>Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Videoteca/Webinars;</li> <li>• Listagem das instituições que trabalham com qualificação e intermediação de mão de obra;</li> <li>• Banco de boas práticas dinâmico, que permite a busca por segmento de atuação, tamanho da empresa, ano de implementação do programa etc.;</li> <li>• Repositório de textos, estudos e manuais voltados ao profissional de RH;</li> <li>• Quiz interativo “Sua empresa é acessível?”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência: histórico do prêmio, porque é tão importante, quais os critérios de avaliação, como participar etc.;</li> <li>• Banco de boas experiências e práticas bem-sucedidas de empresas no Brasil e no exterior;</li> <li>• Como preparar a empresa para a chegada de um profissional com deficiência, o que o profissional de RH que saber para recrutar PcD;</li> <li>• A importância de garantir a acessibilidade na empresa tanto para seus colaboradores como para seus clientes.</li> </ul>
<b>Organizações de Qualificação e Intermediação de mão de obra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesquisas sobre o mercado de trabalho e as principais tendências no Brasil e no exterior;</li> <li>• Vídeos de PcD e familiares dando depoimentos sobre suas principais dificuldades do ponto de vista da formação, sugerindo cursos e temas para serem oferecidos pelas organizações de qualificação;</li> <li>• Estudos que tratam das principais potencialidades e limitações dos profissionais com cada deficiência a fim de otimizar os cursos;</li> <li>• Seção – “Tecnologia Assistiva: como capacitar PcD para o domínio das ferramentas assistivas”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais são as profissões mais demandadas e as tendências do mercado de trabalho;</li> <li>• Principais carências de formação e demandas de PcD;</li> <li>• Tecnologias assistivas: o que já existe no mercado, novidades e tendências;</li> <li>• Textos/ Dicas sobre públicos estratégicos, a serem capacitados, pois são elos na cadeia de atendimento das PcD (atendentes de postos de saúde e de postos do trabalhador; médicos; recrutadores de mão de obra; e gestores de empresas, entre outros).</li> </ul>

**Para a PcD e seus familiares** – na plataforma estariam disponíveis textos, vídeos e outros materiais com o objetivo de sensibilizar a família e a própria PcD sobre a importância de se qualificar para uma profissão. Essas ferramentas devem mostrar que existem muitas oportunidades de emprego no estado de São Paulo e indicar que tipo de profissional o mercado está buscando, que empresas estão contratando e quais os números deste mercado de trabalho, além de orientar sobre a própria Lei de Cotas, sobre a confecção de currículos e sobre como se portar em entrevistas, entre outras ações desta natureza. Também é importante manter notas explicativas sobre novidades e atualizações da legislação referente aos direitos da PcD no que diz respeito à sua inclusão no mercado de trabalho. Uma mudança importante, por exemplo, foi a aprovação da Lei nº 12.470 (sancionada em 31 de agosto de 2011), a qual trouxe alterações substanciais nas regras do Benefício da Prestação Continuada e da Pensão para as pessoas com deficiência<sup>41</sup>.

Durante nossa pesquisa de campo, duas dificuldades relacionadas ao laudo médico foram relatadas pelos entrevistados: (1) a morosidade no atendimento público<sup>42</sup> de saúde, de modo que a PcD pode demorar meses para conseguir uma consulta médica; e (2) a falta de conhecimento de como discriminar as limitações funcionais e deficiências elencadas por lei<sup>43</sup> por parte dos médicos, o que resulta em laudos incompletos e na necessidade de marcação de novas consultas. Assim, explicações sobre a obrigatoriedade do laudo médico e da legislação correlata também deveriam ter destaque nesta seção. Além de textos e artigos sobre o assunto, haveria uma lista de locais, com respectivos endereços e meios de contato, nos quais

---

<sup>41</sup> Em resumo, a Lei nº 12.470 prevê que “a parte individual da pensão do dependente com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente, que exerça atividade remunerada, será reduzida em 30% (trinta por cento), devendo ser integralmente restabelecida em face da extinção da relação de trabalho ou da atividade. O benefício de prestação continuada será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada. Extinta a relação trabalhista e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro desemprego, e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim. A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitando a dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.” Ou seja, a PcD não precisa ter receio de procurar um emprego com medo de perder o benefício após essa experiência. (Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-014/2011/Lei/L12470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-014/2011/Lei/L12470.htm) - Acesso em 18 ago. 2018).

<sup>42</sup> A dificuldade e a demora no atendimento no sistema público de saúde atingem a todos, incluindo as pessoas com deficiência.

<sup>43</sup> Legislação que deve ser observada: Decreto nº 3298/1999, Decreto nº 5.296/2004, INA nº 98/2012 SIT/MT e Lei nº 12764/2012.

seria possível, para a PcD, receber atendimento médico. De forma complementar, poderia ser elaborado um documento ou manual com orientações sobre o laudo médico. A SERT adotou um modelo de solicitação de avaliação médica e um modelo de laudo, nos quais discrimina as informações para fins de comprovação do enquadramento como pessoa com deficiência. Trata-se de um bom modelo, que poderia ser replicado.

Para que a PcD disponibilize seu currículo, conheça oportunidades de emprego e seja chamada para entrevistas, sugerimos que a Secretaria não faça um novo sistema, pois já existem iniciativas interessantes no mercado. É preciso investir em parcerias intra e intergovernamentais e garantir que todas elas estejam integradas a plataforma, com links para os respectivos sistemas. A Secretaria pode, porém, oferecer apoio e orientação à PcD sobre como utilizar esses serviços da melhor forma. Entre os bancos de currículos públicos destacamos o Sistema Nacional de Emprego (SINE), de iniciativa do Governo Federal, operado por governos municipais e pelo Governo do Estado de São Paulo.

Em paralelo com as soluções públicas, existem organizações da sociedade civil que oferecem serviços de intermediação de mão de obra com foco exclusivo na PcD e de forma gratuita. A lista dessas organizações, com seus respectivos links de acesso, também constaria na plataforma.

Ainda na linha da intermediação de mão de obra da PcD, chama atenção a iniciativa da Catho, um site brasileiro de classificados de empregos que oferece gratuidade total dos seus serviços, mediante apresentação de laudo médico que demonstre que o candidato se enquadra na definição legal de pessoa com deficiência. Oportunidades como essa poderiam ter destaque na ferramenta, inclusive como modo de estimular iniciativas similares.

Por fim, seria interessante apresentar uma lista de diversas soluções tecnológicas e aplicativos elaborados para auxiliar a PcD em diversas áreas: comunicação, acessibilidade, mobilidade, aprendizado e tradução, por exemplo, são úteis no dia a dia e possibilitam maior autonomia.

**Para as empresas** – Nesta seção, teria destaque o Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência. Além de se configurar como um estímulo público às empresas que desempenham atividades de referência no tocante

à inclusão de PcD em seus quadros, as 5 edições do Prêmio realizadas até hoje permitem a criação de um grande banco de boas experiências/práticas. Isso possibilitaria, àqueles que navegam pela plataforma, conhecer o histórico da implementação da Lei em São Paulo e sua importância. Além disso, as empresas teriam acesso a dicas e orientações sobre como se preparar para a chegada de um profissional com deficiência.

Não se trata simplesmente de adaptar uma pessoa a um cargo. Na verdade, essa é uma via de duas mãos: cargo e pessoa terão de ser adaptados para viabilizar a contratação e realizar o trabalho. Essa é a recomendação dos especialistas na área de colocação e adaptação no mercado de trabalho (OIT/CORDE, 1997 apud Pastore, 2000, p. 212).

De fato, o desafio é grande: há necessidade de se desenvolver um novo olhar para com o profissional com deficiência. Anache (1996) e Omote (1996) já expuseram os prejuízos atrelados à contratação de uma pessoa com deficiência com base na sua deficiência e não nas suas reais competências e habilidades, mas essa realidade ainda persiste e foi diagnosticada na pesquisa. Um dos entrevistados, envolvido com a atividade de intermediação, relatou que "as empresas escolhem os candidatos pela deficiência e não pela competência".

Em entrevista realizada durante a pesquisa, Ana Christina Buchaim Gagliardi, Diretora de Pessoas e Marca da B3, resultado da fusão da BM&FBOVESPA e CETIP, que conta com mais de 2.000 funcionários em São Paulo, reitera a preocupação.

Ao procurar um profissional com deficiência, muitas vezes o recrutador da área de recursos humanos ainda dá mais atenção ao fato de a pessoa ter determinada deficiência do que às suas habilidades e até mesmo suas experiências profissionais. O que é um grande equívoco: a pessoa é um profissional com deficiência, mas isso não define o talento dele (ENTREVISTADO 15, 2018).

Gagliardi ainda vai além e relata que "algumas organizações [da sociedade civil que fazem a intermediação da mão de obra PcD] têm um problema. Às vezes, têm mais interesse em "emplacar" a PcD do que em colocar o melhor profissional para a melhor função". Isso precisa mudar.



A plataforma poderia trazer diversos materiais como artigos, manuais e vídeos, com foco no desenvolvimento e treinamento de gestores da área de recursos humanos. Os materiais tratariam de temas como a importância de um novo olhar para o profissional com deficiência, meios de ambientar o PcD no ambiente de trabalho, orientações para avaliar a acessibilidade física e tecnológica da empresa, formas de impactar a alta liderança e contribuir para uma cultura inclusiva na empresa, entre outros.

**Para organizações de qualificação e intermediação de mão de obra** – Esta seção reuniria textos e estudos com esclarecimentos sobre as potencialidades e as limitações dos profissionais com cada deficiência, bem como informações e pesquisas sobre o mercado de trabalho (profissões mais demandadas, tendência de ampliação de trabalho intermitente, o surgimento de novas tecnologias), de modo a subsidiar novas atividades e políticas de emprego voltadas às PcD.

Adicionalmente, sugerimos a criação de uma lista com todas as organizações existentes no estado de São Paulo, elucidando o nome das organizações, área de atuação e serviços gratuitos que proveem, breve descritivo sobre o seu histórico, localização e contatos. Essas informações são de grande utilidade para as pessoas e empresas que precisam contratar esse serviço.

Posteriormente, a Secretaria poderia desenvolver indicadores mínimos, para acompanhar a qualidade dos serviços oferecidos sem que seja necessário criar um *ranking* entre as instituições. O intuito é poder avaliar os serviços prestados, de modo a estimular as boas práticas e compartilhar experiências.

Neste contexto, Lotta (2008) afirma que o modelo *top-down* de políticas públicas se reflete nas estruturas tradicionais de governança, enfatizando a separação entre a política e a administração e focando no controle e na hierarquia. O papel dos estudos de implementação, portanto, é o de identificar as causas dos problemas na implementação e sugerir formas de obter acordo entre as ações implementadas e os objetivos da política – como aumento da coordenação, das formas comunicacionais, do controle dos agentes etc.

Medeiros e Farah (2013) propõem que um processo de implementação pode modificar-se e adaptar-se ao longo do tempo a depender da interação dos seus atores. Desta forma, o acompanhamento, a mensuração e a avaliação da qualidade dos

serviços oferecidos tornam-se importantes ferramentas para a adoção de estratégias que visem à melhoria contínua.

Em suma, a plataforma auxiliaria a Secretaria no papel de grande maestro, articulador dos vários atores envolvidos no processo de implementação desta política pública.

Com o intuito de dimensionar o investimento necessário para o desenvolvimento de uma plataforma com essas características, buscamos informações na Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (Prodesp), que compartilhou conosco os custos referentes ao desenvolvimento e à manutenção de um portal com características semelhantes àsquelas pensadas por nós.

#### **Quadro 7 – Estimativa de investimento da plataforma de promoção do emprego para PcD**

ITEM	DETALHAMENTO DA COBRANÇA		TOTAL
<b>DESENVOLVIMENTO</b>	<b>HORA</b>	<b>MENSAL</b>	<b>TOTAL (POR SERVIÇO)</b>
80 H - DESENVOLVEDOR	R\$ 138,12	-	R\$ 11.049,64
40 H - WEB DESIGNER	R\$ 126,73	-	R\$ 5.069,20
<b>SUBTOTAL 1:</b>			<b>R\$ 16.118,84</b>
<b>MANUTENÇÃO</b>	<b>HORA</b>	<b>MENSAL</b>	<b>TOTAL (12 MESES)</b>
16 H - DESENVOLVEDOR	R\$ 138,12	R\$ 2.209,93	R\$ 26.519,14
16 H - WEB DESIGNER	R\$ 126,73	R\$ 2.027,68	R\$ 24.332,16
<b>SUBTOTAL 2:</b>			<b>R\$ 50.851,30</b>
<b>INFRAESTRUTURA</b>	<b>HORA</b>	<b>MENSAL</b>	<b>TOTAL (12 MESES)</b>
SERVIDOR E DEMAIS MÁQUINAS			R\$ 21.043,14
<b>TOTAL GERAL</b>			<b>R\$ 88.013,28</b>

Elaboração própria. Fonte: Prodesp – Custo Referência – Quadro demonstrativo: não é válido como orçamento oficial. Base 2017.

Por fim, considerando que a abrangência tecnológica pode não atingir toda a população, a SEDPcD poderá avaliar, em etapa posterior, a elaboração e a distribuição impressa de orientações por cartilha ou folhetos orientadores. Unidades de saúde, postos de atendimento ao trabalhador e escolas, por exemplo, são locais com potencial para receber esse material, uma vez que fazem parte da vida da pessoa com deficiência ou de membros de sua família.

### RECOMENDAÇÃO 3

Com base na mesma justificativa que motivou a sugestão de desenvolvimento da plataforma, ou seja, integrar os atores envolvidos e gerar conhecimento acerca da empregabilidade da pessoa com deficiência, propomos que a Secretaria realize eventos presenciais no Estado de São Paulo. O intuito com esta ação é, mais uma vez, provocar a Secretaria a cumprir seu papel de articuladora dos diversos órgãos atuantes no processo de inserção da PcD no mercado de trabalho e entregar soluções práticas por meio de ação presencial, complementar à da plataforma. Seria uma forma simbólica de fazer uma ferramenta virtual, existir por algumas horas como uma grande plataforma física, por onde as pessoas passam e onde, por meio de informação e conexão, se transformam. A recomendação é fruto das constatações resultantes do trabalho de campo. Identificamos uma ação desenvolvida pela Secretaria da Pessoa com Deficiência do Município de São Paulo que chama atenção pelos resultados alcançados: o Contrata SP, evento presencial de intermediação da mão de obra de PcD, Quadro 8.

**Quadro 8 – Resultados do Evento Contrata SP, por edição (2017 e 2018)**

DATA	TIPO DO EVENTO	EMPRESAS PARTICIPANTES	INSCRIÇÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	VAGAS OFERECIDAS	ENCAMINHAMENTOS REALIZADOS	PESSOAS ADMITIDAS (ATÉ 24/08/2018)
07/07/2017	1ª EDIÇÃO (CENTRO/SP)	16	535	590	1.186	26
24/11/2017	2ª EDIÇÃO (SÃO MIGUEL PAULISTA/SP)	34	640	791	1.219	19
23/03/2018	3ª EDIÇÃO (CAMPO LIMPO/SP)	56	605	1.000	2.400	61
21/06/2018	4ª EDIÇÃO (BARRA FUNDA/SP)	69	990	1.439	3.091	69

Elaboração própria. Fonte: Dados divulgados pela Assessoria de Imprensa da Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE) de São Paulo.

Para participar do “Contrata SP” são sensibilizados candidatos PcD e empresas com vagas a serem preenchidas, que durante um dia realizam diversas reuniões com o intuito de fomentar as contratações. Segundo os organizadores, um dos diferenciais é que os recrutadores das empresas ficam frente a frente com o candidato, o que contribui para o melhor entendimento da sua realidade e das suas capacidades. Além disso, o evento é executado de forma regionalizada, facilitando a

locomoção dos candidatos, o que segundo os organizadores tem gerado mais resultado.

Motivadas pelo sucesso da iniciativa em âmbito municipal e certas de que esse modelo poderia ser ampliado pela SEDPcD para todo o Estado, elaboramos nossa terceira recomendação: a organização da Feira do Emprego para Pessoa com Deficiência, cuja proposta de trabalho seria um pouco mais ampla. Em paralelo com as entrevistas de emprego, poderiam acontecer *workshops* de orientação profissional em parceria com as organizações que oferecem serviços gratuitos de capacitação profissional e de intermediação de mão de obra. O atendimento também poderia ser potencializado com a participação de órgãos de governo que emitem carteira de trabalho e de profissionais que orientem os médicos e as PcD sobre especificidades e a importância do laudo médico. A Feira do Emprego para Pessoa com Deficiência poderia acontecer inicialmente nas regiões metropolitanas do Estado (com exceção da capital, que já conta com o Contrata SP), por serem elas as que congregam maior contingente populacional.

Do ponto de vista orçamentário, o investimento estaria circunscrito às passagens e aos materiais de apoio, uma vez que o núcleo de empregabilidade da SEDPcD poderia, por meio de parcerias, conseguir a cessão de local para a realização do evento, mobilizar palestrantes e acionar potenciais participantes. As ferramentas digitais podem ser grandes aliadas nessa mobilização.

#### **RECOMENDAÇÃO 4**

No que concerne às atividades já desenvolvidas pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, um quarto campo com potencial para a sua atuação é a sensibilização e capacitação de profissionais que atuam diretamente com as Pessoas com Deficiência: médicos e profissionais da saúde, funcionários dos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs) e profissionais de Recursos Humanos das empresas.

Como explicamos anteriormente, o profissional da saúde pode contribuir significativamente para a inserção da PcD no mercado de trabalho. É responsabilidade do médico emitir o laudo que mais tarde será apresentado à empresa contratante para comprovar a deficiência do trabalhador. Durante a

pesquisa, foram relatados casos em que, depois de selecionado pela empresa, já com a perspectiva de um emprego, o profissional não pôde ingressar na empresa por causa de um laudo feito de maneira incompleta ou mesmo equivocada.

Assim, é essencial que este grupo de profissionais tenha conhecimento sobre o assunto, acompanhe as mudanças na Lei e esteja capacitado para fazer o laudo de forma correta, discriminando a deficiência apresentada (ou não) pelo paciente, juntamente com a descrição das limitações funcionais para as atividades diárias. Mais importante ainda, seria necessário identificar e transmitir para o paciente, informações acerca de suas potencialidades, dando força e estímulo para que ele procure um trabalho que o satisfaça e que esteja adequado às suas habilidades.

Para sensibilizar e orientar os profissionais da saúde, sugerimos que sejam organizadas palestras EAD (ensino à distância), em virtude do menor custo, da possibilidade de atingir diversas regiões do Estado, bem como da experiência prévia da Secretaria em ações como esta (vide contrato com a SPDM).

Para execução desta atividade, sugerimos a SEDPcD elaborar junto à Secretaria de Saúde o cronograma, a definição dos grupos a serem convidados e os meios de sensibilização. Materiais de apoio ao participante ficariam disponíveis na plataforma de promoção do emprego para PcD.

O segundo grupo a ser capacitado é o de profissionais que atuam nos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs), rede gerenciada pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT) em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Com 261 unidades espalhadas pelo Estado, estes postos são agências públicas de emprego, referência para o trabalhador na busca de uma colocação no mercado de trabalho. Porém, durante as entrevistas, fomos informados de que em muitos dos postos não há atendentes aptos a receber os candidatos com deficiência e a se comunicar com eles. Abaixo, apresentamos trecho de uma das entrevistas que abordaram esse desafio:

Existe uma rotatividade muito grande de colaboradores em algumas unidades [das agências públicas de emprego]. São raros os SINEs<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> As agências públicas de emprego, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, recebem diversos nomes. No município de São Paulo, são chamadas de Centro de Apoio ao Trabalhador (CATes), nos outros municípios do Estado são chamadas de Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs) e/ou SINEs.

em que você chega e tem uma pessoa que entende de Lei de Cotas, que entende os tipos de deficiência, quais são consideradas para o mercado de trabalho e quais que não são, que tipo de informação tem que ter no laudo, como se comunicar, como atender bem uma pessoa surda, como orientar uma pessoa com determinado tipo de deficiência. Então, essa carência, o sistema público de emprego tem [...] (ENTREVISTADO 10, 2018)

Michael Lipsky (1980), em seus estudos voltados à fase de implementação de políticas públicas, destacava a importância do papel dos *street-level bureaucracy*, ou burocratas de nível de rua, no curso de uma política pública (LIPKSY, 1980). Segundo o autor, os burocratas de nível de rua, no desempenhar de suas atividades na ponta e interação direta com o cliente, os cidadãos, acabam por intervir na política pública à medida em que têm certa autonomia ou discricionariedade para criar regras e tomar decisões.

Segundo Lotta (2010), a atividade dos burocratas de rua são impactadas pelas instituições, mas também pelos seus valores, suas crenças e contexto de cada indivíduo, os quais influenciam nas suas decisões. Nesse sentido, os trabalhadores de serviços públicos que estão representando o governo no atendimento aos cidadãos com deficiência, como é o caso dos atendentes dos PATs, são peça-chave, a porta de entrada das agências públicas de emprego, e precisam estar aptos a atender as PcD, conhecendo os objetivos e especificidades da Lei de Cotas, e aprendendo a se comunicar em LIBRAS, entre outras especificidades.

Dentre as atividades atualmente desenvolvidas pela Secretaria, chamou atenção o Curso de Libras, por meio do qual são oferecidas, no período de 2 anos, 1.920 vagas conforme informações discriminadas no Plano de Trabalho, anexo ao 3º Termo Aditivo do Contrato de Gestão nº 35/2013 com a SPDM. Uma recomendação é incluir neste universo de participantes os profissionais que trabalham nos PATs. Considerando que hoje existem 261 unidades de atendimento no Estado, sugerimos que este seja o número de vagas disponibilizadas para esta ação<sup>45</sup>. É importante garantir que pelo menos um funcionário de cada posto esteja habilitado a realizar o atendimento a PcD e dar o correto encaminhamento. Como se trata de uma atividade na qual há grande rotatividade de funcionários, é importante que a Secretaria faça um

---

<sup>45</sup> No aditivo vigente ou em contratualizações futuras.

monitoramento constante, após a primeira rodada de capacitações, de maneira a garantir que todo PAT tenha ao menos um atendente qualificado.

Ao fim do curso de libras, os participantes poderiam receber informações sobre a Lei de Cotas e uma lista com orientações de como auxiliar a PcD na sua inclusão profissional. Após o curso, ficaria disponível na plataforma de promoção do emprego para PcD a lista com as orientações e as dicas práticas para o dia a dia de quem trabalha com encaminhamento profissional da PcD, bem como atualizações sobre os temas discutidos no curso.

Para que tal iniciativa seja exitosa, a Secretaria poderia mobilizar as prefeituras e Conselhos Municipais das Pessoas com Deficiência para estimular e facilitar a participação dos funcionários dos postos de atendimento interessados.

O terceiro grupo a ser capacitado é o dos profissionais das áreas de recursos humanos das empresas, público estratégico nessa engrenagem e cuja atuação é muitas vezes o fator determinante para o sucesso da inclusão e retenção do PcD em determinado posto de trabalho. Pastore já chamava atenção para a centralidade deste profissional ao afirmar que era “função dos profissionais dos serviços de colocação trabalhar em íntima relação com os profissionais de recursos humanos das empresas facilitando a circulação de informações, para tomar as providências necessárias para receber e adaptar portadores de deficiência no ambiente de trabalho”. (2000, p. 137)

Com vistas a potenciar as iniciativas já desenvolvidas pela Secretaria, sugerimos a ampliação dos conteúdos trabalhados no Fórum de Difusão de Tecnologias Assistivas no Ambiente de Trabalho (FTA), discriminado no Plano de Trabalho, anexo ao 3º Termo Aditivo do Contrato de Gestão nº35/2013 com a SPDM. A sugestão é a de que o Fórum debata, além de tecnologias assistivas, assuntos como: as especificidades de recrutar e selecionar um profissional com deficiência, os meios para começar um plano de inclusão de funcionários PcD em sua empresa, os desafios para o acolhimento do PcD no ambiente de trabalho e as dicas para conduzir da melhor forma o dia a dia com funcionários PcD. Com esses novos temas, o Fórum poderia atrair gestores de RH que ainda não estão inseridos neste universo. Seria um local acolhedor e instigante para aqueles que estão começando a se familiarizar com o assunto. Seja por vontade própria, ou por orientação da empresa, os profissionais de RH em algum momento precisam dar os primeiros passos nessa direção e o Fórum

pode ser o local certo para que se informem e adquiram o estímulo e o conteúdo necessários para este trabalho.

## **RECOMENDAÇÃO 5**

Como relatado no Capítulo 2, desde 2014, a Secretaria vem premiando as Melhores Empresas para o Trabalhador com Deficiência. O sucesso da iniciativa é inegável. Além de reconhecer publicamente as empresas do Estado que se destacam na implementação de projetos de inclusão profissional da PcD, a ação acaba por se tornar um instrumento adicional de apoio e encorajamento para que outras empresas se engajem nesse processo, a partir do compartilhamento das práticas inclusivas.

Com base nesse raciocínio, sugerimos que ação similar seja elaborada com enfoque municipal, de forma a mobilizar os municípios paulistas acerca dessa causa. A exemplo de outras iniciativas como o Município VerdeAzul<sup>46</sup>, sugerimos a criação do “Melhores Municípios para o Trabalhador com Deficiência”.

O principal objetivo do Prêmio Melhores Municípios para o Trabalhador com Deficiência é estimular as prefeituras paulistas e Conselhos Municipais das Pessoas com Deficiência e auxiliá-los na elaboração e execução de suas políticas públicas estratégicas para a inserção do deficiente no mercado de trabalho e no cumprimento da Lei de Cotas.

À primeira vista, pode-se imaginar que esse foco é muito restrito, mas a verdade é que inserir o profissional com deficiência no mercado de trabalho pressupõe uma série de outras medidas que incluem a escolarização básica deste indivíduo, o acesso aos meios de transporte, as condições de saúde e segurança para ele ir e vir todos os dias, entre outras. Ou seja, por meio desta ação, a Secretaria tem a possibilidade de influenciar diversos gestores públicos (principalmente da esfera municipal) e contribuir para o aumento do cumprimento da Lei em todo o estado. Além do intuito de reconhecer os municípios que mais estariam envidando esforços para a implementação de projetos de inclusão profissional da PcD, a ação acaba por se tornar um instrumento adicional de apoio e encorajamento para que outros municípios

---

<sup>46</sup> Lançado em 2007 pelo Governo do Estado de São Paulo, por meio da Secretaria de Estado do Meio Ambiente, o Programa Município VerdeAzul (PMVA) tem o propósito de medir e apoiar a eficiência da gestão ambiental com a descentralização e valorização da agenda ambiental nos municípios.



se engajem nesse processo, a partir do compartilhamento das práticas inclusivas. Mais uma vez, a Secretaria interviria, por meio da combinação de suporte e estímulos, integrando e conduzindo os atores municipais na direção de potencializar o cumprimento da Lei de Cotas, desempenhando o papel de “pastoreio” (EVANS, 2004).

A realização do prêmio poderia se dar na mesma ocasião da premiação das empresas, tendo impacto residual no orçamento da Secretaria e robustecendo a ação.

## RECOMENDAÇÃO 6

Além das cinco ações propostas, pelas quais a Secretaria atua, basicamente, por meio de parcerias internas e externas, mobilizando e articulando outros ativos públicos, sugerimos duas ações através das quais a Secretaria atuaria como “parteira” (EVANS, 2004), estimulando avanços e inovações no setor privado.

Não há dúvidas de que a tecnologia chegou para transformar as nossas vidas. Todos nós somos fortemente impactados pelas descobertas e avanços tecnológicos das últimas décadas e, para além da vida pessoal, a profissional foi inundada por mudanças desta área. Para as pessoas com deficiência, essa é uma enorme oportunidade, pois a tecnologia tem potencial de auxiliá-las a superar dificuldades de locomoção, visão e audição, entre outras. As inovações no campo dos equipamentos também têm permitido elevar a produtividade de pessoas com deficiência. Para os mais jovens, o investimento intenso no treinamento e na capacitação em novas tecnologias pode fazer toda diferença quanto às chances de colocação no mercado de trabalho (PASTORE 2000).

Considerando as inúmeras oportunidades para a pessoa com deficiência decorrente de avanços nesse setor, é importante que a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência continue acompanhando as inovações tecnológicas, estimulando novos estudos e testes.

Como já aconteceu uma vez, sugerimos que a Secretaria volte a firmar parceria com os responsáveis pela organização do projeto PitchGovSP, iniciativa coordenada pela Secretaria de Governo, por meio da qual as *startups* oferecem soluções para problemas públicos previamente selecionados e apresentados. Os vencedores firmam termos de parceria com a Secretaria responsável pela política pública e a testam em grande escala. A depender da efetividade da ação, é feita uma

licitação visando a incorporar aquela solução à administração pública – uma maneira moderna, criativa e inteligente de experimentar novas tecnologias para encontrar soluções a antigos problemas. Mais uma vez, o papel de articulador intragovernamental se mostra presente e, sem dúvida, como define Evans (2004), nesse caso, trata-se do papel de parteiro, pois, por meio desta ação, o poder público fornece incentivos para o desenvolvimento na iniciativa privada de um novo mercado que beneficiaria toda a cadeia de atores envolvida na empregabilidade da PcD e as próprias *startups*, desenvolvedoras de novas tecnologias.

Sugerimos a elaboração de uma edição voltada exclusivamente à pessoa com deficiência, com destaque para os desafios relacionados ao cumprimento da Lei de Cotas. Iniciativas como essa visam a, além de aumentar a taxa de cumprimento da Lei de Cotas em São Paulo, contribuir com a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por meio da sua autonomia e independência – um objetivo a ser buscado por toda sociedade paulista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANACHE, A. A. **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.2, n.4, p.119 a 126, 1996.

Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina – SPDM. **Centro de Tecnologia e inovação**. Disponível em: <http://cti.spdmafiliadas.org.br/>. Acesso em: 26 ago. 2018.

BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. **A inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil por meio de ações das organizações do terceiro setor: o caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME)**. In: VI CONFERÊNCIA DA INTERNATIONAL SOCIETY FOR THIRD SECTOR RESEARCH – Latin American and Caribbean-ISTR-LAC, 2004, Salvador, Anais. Salvador: ISTR. 2007. <http://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2014/11/080.pdf>. Acesso em: 06 set. 2018.

Bahia, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando PCD**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos**. Organizações & Sociedade, v. 17, n. 54, 2010. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?um=1&ie=UTF-8&lr&cites=11372430275543729779>. Acesso em: 06 set. 2018.

BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. **Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate**. R. Adm., São Paulo, v.47, n.1, jan./fev./mar. 2012. p.7 a 21.

BICKENBACH, J. E. Physical disability and social policy. Canada: University of Toronto Press, 1993. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/record/1993-98328-000>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

BODEN, L. I. **Creating economic incentives: lessons from workers' compensation systems**. Disponível em: <<http://lerachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/PFL/article/viewFile/689/685#page=298>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

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

BRASIL. Decreto nº 5.063, de 03 de maio de 2004. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, de 04 mai. 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5063.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5063.htm#art6)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.341, de 03 de janeiro de 2008. Dá nova redação a dispositivos do Anexo I e altera o Anexo II, “a”, do Decreto no 5.063, de 3 de maio de 2004, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego. Diário Oficial [da]

República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, de 04 jan. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6341impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6341impressao.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.550, de 12 de agosto de 2011. Altera o Anexo II ao Decreto no 5.063, de 03 de maio de 2004, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, de 15 ago. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7550.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7550.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.256, de 04 de agosto de 2010. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Gratificações de Representação da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, dispõe sobre o remanejamento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, de 05 ago. 2010. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7256.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7256.htm)>. Acesso em: 06 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, de 10 jul. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009. nº 186, de 09 de julho de 2008. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, de 26 ago. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em 05 mai. 2018.

CARVALHO, K. M. **Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho**. IN: CARVALHO-FREITAS; M. N; MARQUES, L. A. (org.) **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos**. Curitiba: Juruá Editora, 2010. p. 43 a 52.

CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **A Lei de Cotas e sua fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social**. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/artigos/a-lei-de-cotas-e-sua-fiscalizacao-pelo-ministerio-do-trabalho-e-previdencia-social/>. Acesso em: 10 set. 2018.

DE SOUZA CAMPOS, G. C.; SOUEN, J. A. **Da Euforia ao Retrocesso: O Comportamento do Emprego Formal no Brasil no Período Recente**. Revista Pesquisa & Debate. São Paulo, vol. 28, n. 1, Jul 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/download/29671/23115>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

ENTREVISTADO 1. **Entrevista I:** parte integrante da pesquisa exploratória. [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens, Selma Borges Higa e Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 2. **Entrevista I:** parte integrante da pesquisa exploratória. [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens, Selma Borges Higa e Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 3. **Entrevista I:** parte integrante da pesquisa exploratória. [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens, Selma Borges Higa e Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 4. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens e Selma Borges Higa.

ENTREVISTADO 5. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens.

ENTREVISTADO 6. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens e Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 7. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens.

ENTREVISTADO 8. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Selma Borges Higa.

ENTREVISTADO 9. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens e Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 10. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 11. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens.

ENTREVISTADO 12. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 13. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens e Selma Borges Higa.

ENTREVISTADO 14. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 15. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Mariana Montoro Jens.

ENTREVISTADO 16. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Sophia Costa de Carvalho.

ENTREVISTADO 17. **Entrevista II.** [2018]. São Paulo, SP, 2018. Entrevista concedida a Sophia Costa de Carvalho.

EVANS, Peter. O Estado como problema e solução. **Lua Nova: revista de cultura e política.** São Paulo, n. 28-29, p. 107 a 157, 1993. Disponível em:<

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-64451993000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-64451993000100006&script=sci_arttext)>  
Acesso em 04 jun. 2018.

EVANS, P. **Autonomia e parceria**: Estados e transformação industrial. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2004.

FERREIRA, A. B. H. **Aurélio século XXI**: o dicionário da Língua Portuguesa. 3. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F. **Inclusão social da pessoa com deficiência**: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. Revista da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 178 a 185, 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342009000100023>>. Acesso em: 08 set. 2018.

GARCEZ, L.; CONCEIÇÃO, L. H. P. **Educação, trabalho e inclusão**: a importância das políticas públicas intersetoriais. Instituto Rodrigo Mendes, 2012. Disponível em: <http://diversa.org.br/artigos/educacao-trabalho-inclusiva-importancia-politicas-publicas-intersectoriais/>. Acesso em: 29 jul.2018.

GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trabalho, Educação e Saúde. Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165 a 187, 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462014000100010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462014000100010&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 20 jul.2018

GONÇALVES, B. G. A. A. **O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência**. 99 f. Tese (Mestrado). Faculdade de Direito Milton Campos, 2011, p.14.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <http://www.emprego.sp.gov.br/emprego/programa-de-apoio-a-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 06 jul. 2018.

HILL, M. **Implementação**: Uma visão Geral. In: SARAIVA, E; FERRAREZI, E. **Políticas Públicas**. Brasília: ENAP, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo demográfico**: resultados preliminares. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br>>. Acesso em: 12 mai. 2018.

KREITLON, M. **A ética nas relações entre empresas e sociedade**: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. 28. Curitiba, 2004. Anais. Curitiba: Anpad, 2004. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-gsa-2651.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2018.

LIPSKY, M. **Street-level Bureaucracy**. Dilemmas of the individual in public services. Russell Sage Foundation: New York, 1980.

LIPSKY, M. **Street-level bureaucracy**: The critical Role of Street-Level Bureaucrats. In: SHAFRITZ, J. M.; HYDE, A. C. **Classics of public administration**. 7. ed. Boston: Wadsworth, 2012. p. 362 a 369.

LOTTA, G. S. **Implementação de políticas públicas**: o impacto dos fatores relacionais e organizacionais sobre a atuação dos burocratas de nível de rua no Programa Saúde da Família. 295 f. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo,

2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-20102010-120342/en.php>. Acesso em: 24.08.2018.

\_\_\_\_\_. **Agentes de implementação:** um olhar para as políticas públicas. 2008. Disponível em: <https://gabrielaslotta.files.wordpress.com/2012/09/artigo-abcp.pdf>. Acesso em: 08 set. 2018.

MALTA, D. C. et al. **Prevalência autorreferida de deficiência no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde, 2013.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3253 a 3264, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413a812320152110.17512016>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

MEDEIROS, A. K.; FARAH, M. F. S. **O papel da implementação na reformulação de políticas públicas.** In: ENANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Relação anual de Informações sociais – RAIS Cotas PcD.** Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/dadosapcd-por-cota>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

MONTAL, Z. M. C. **O trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência.** In: PIOVESAN, F.; CARVALHO, L. P. V. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Editora Atlas AS/SP, 2010. p. 173.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONUBR. **A ONU e as pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 10 set. 2018.

NEVES-SILVA, P. et al. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil:** cenário e perspectiva. Ciência & Saúde Coletiva, v. 20, n. 8, p. 2549 a 2558, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2018.

OMOTE, S. **Perspectivas para conceituação de deficiências.** Revista Brasileira de Educação Especial v.2, n.4, p. 127 a 135, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT (1a ed.), 2006. Secretaria internacional do Trabalho.** Brasília: DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 10 abr. 2018.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** 1. ed. São Paulo: LTR, 2000.

PESQUISA NACIONAL DE SAÚDE – PNS. **Pesquisa Nacional de Saúde.** Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/>. Acesso em: 08 set. 2018.

PRESSMAN, J.L.; WILDAVSKY, A.A. **Implementation.** Berkeley: Univ. California Press, 1973.

PRESSMAN, J. L.; WILDAVSKY, A. **Implementation: How Great Expectations in Washington Are Dashed in Oakland; Or, Why It's Amazing that Federal Programs Work at All, This Being a Saga of the Economic Development Administration as**

**Told by Two Sympathetic Observers Who Seek to Build Morals on a Foundation.** California: Univ of California Press, 1984.

RIBEIRO, P. A.; SANTOS, A. F.; FREITAS, J. S. **A participação da família no desenvolvimento social de crianças e adolescentes:** o trabalho social com famílias no CRAS/Paulo Corrêa em Parintins/AM. CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales. Set. 2015. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/familia.html>. Acesso em: 08 set. 2018.

RODRIGUES, M. S. P.; SOBRINHO, E. H. G.; SILVA, R. M. **A família e sua importância na formação do cidadão. Família, Saúde Desenvolvimento.** Curitiba, v.2, n.2, p.40 a 48, jul./dez. 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/fsd.v2i2.4934>. Acesso em: 08 set. 2018.

PINTO, A. L. **A institucionalização organizacional como estratégia de desenvolvimento R.** Adm. Publ., Rio de Janeiro, v.3, n. 1, p. 7 a 25, jan./jun. 1969. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/4788/3554>. Acesso em: 08 set. 2018.

SA, S. M. P.; RABINOVICH, E. P. **Compreendendo a família da criança com deficiência física.** Rev. bras. crescimento desenvolv. hum., São Paulo, v. 16, n. 1, p. 68-84, abr. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12822006000100008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100008&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 ago. 2018.

SÃO PAULO. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Sumário: **Relatório Mundial sobre a Deficiência.** São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: [http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.01\\_por.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO_NMH_VIP_11.01_por.pdf). Acesso em: 10 jun. 2018.

SÃO PAULO. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Relatório 4º trimestre de 2017 – Contrato de Gestão nº 35/2013 – Centro de Tecnologia e Inovação (CTI). São Paulo: SEDPcD, 2018. Disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/2018620181356\\_COMISS%C3%83O%20OSs%20-%20CTI-Imigrantes-rel%20%204%C2%BA%20TRIM-2017.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/2018620181356_COMISS%C3%83O%20OSs%20-%20CTI-Imigrantes-rel%20%204%C2%BA%20TRIM-2017.pdf). Acesso em: 13 nov. 2018.

SÃO PAULO. Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho. **Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <http://www.emplo.sp.gov.br/emprego/programa-de-apoio-a-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 08 jun. 2018.

SÃO PAULO. Lei complementar nº 1.038, de 03 de março de 2008. Cria a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, e dá providências correlatas. Diário Oficial [do] Estado de São Paulo, Poder Executivo, São Paulo, SP, de 06 mar. 2008. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2008/lei.complementar-1038-06.03.2008.html>. Acesso em: 05 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 52.841, de 27 de março de 2008. Organiza a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá providências correlatas. Diário Oficial [do] Estado de São Paulo, Poder Executivo, São Paulo, SP, de 28 mar. 2008. Disponível em: <



<http://dobuscadireta.imprensaoficial.com.br/default.aspx?DataPublicacao=20080328&Caderno=DOE-I&NumeroPagina=1>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 52.871, de 04 de abril de 2008. Estabelece a classificação institucional da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Publicado na Casa Civil, São Paulo, SP, 04 abris 2008. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 03 abr.2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 53.036, de 28 de maio de 2008. Dispõe sobre o apoio administrativo e operacional às Secretarias de Relações Institucionais, de Comunicação e dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Publicado na Casa Civil, São Paulo, SP, 28 de maio de 2008. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

SCHOMMER, P. C; ROCHA, F.C.C. **As três ondas da gestão socialmente responsável no Brasil**: dilemas, oportunidades e limites. In: 31º Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. Anais. 2007.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. **Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas**: uma revisão da literatura. Cad. Bras. Ter. Ocup., São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855 a 867, 2017. ISSN 2526-8910. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência**: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73 a 91, 2011. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

ZANITELLI, L. M. **A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras**: impacto e possíveis alternativas. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 18, n. 7, p. 2085 a 2094, 2013. Disponível em: <[https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1413-81232013001500024&script=sci\\_arttext&tling=pt](https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1413-81232013001500024&script=sci_arttext&tling=pt)>. Acesso em: 22 jul. 2018

## APÊNDICE A – TERMO DE REFERÊNCIA



**GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO**  
**Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência**

### **TERMO DE REFERÊNCIA**

#### **“O Estado como Fomentador de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”**

Durante muito tempo, pessoas com deficiência estiveram segregadas e isoladas da sociedade, que as discriminava e estigmatizava, mantendo-as marginalizadas. Estimativas atuais apontam a existência de mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, segundo dados do Censo/2010 do IBGE.

Em 1991 o governo federal editou e publicou a Lei federal nº 8.213/, de 24 de julho de, popularmente conhecida como “Lei de Cotas”, que determina que as empresas com 100 ou mais funcionários contratem trabalhadores com deficiência. A lei prevê que um determinado número de vagas, que varia de 2% a 5% do total de postos, deve ser reservado para pessoas com restrições físicas, auditivas, visuais, intelectuais ou múltiplas.

Considerada como ação afirmativa, a lei, desde então, vem causando polêmica e seu cumprimento ainda não é uma realidade para a maior parte das empresas, em virtude da resistência e desconhecimento dos empregadores. A questão da inserção profissional das pessoas com deficiência é um desafio que pode ser encarado pelas empresas como um obstáculo ou como uma oportunidade de enriquecimento global.

Estudos comprovam que promover a diversidade no mercado de trabalho resulta em benefícios para as empresas e seus colaboradores, impactando diretamente em sua imagem corporativa. Pessoas com diferentes formações e perfis, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, diferentes origens, faixas etárias, condições físicas e intelectuais, gêneros, orientações políticas, sexuais e religiosas diversas, reunidas em um mesmo ambiente proporcionam rica troca de experiências e agregam valor ao patrimônio cultural e humano da empresa.

Ao contratar colaboradores com deficiência e depois vencidas as dificuldades iniciais, de adaptação de ambas as partes (empregador e empregado) e de conhecimento de ambos sobre o universo da empregabilidade inclusiva, a maioria das empresas percebe que se permitiu

(Continuação)



**GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO**  
**Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência**

imersão em um processo de crescimento e oportunidades, principalmente de remoção de barreiras atitudinais e comportamentais, humanizando o seu corpo colaborativo.

Mas as dificuldades são reais e desafiam os dois lados de inserção dos profissionais com deficiência: o dos empregadores, que alimentam mitos e barreiras sobre esse público; e o das próprias pessoas com deficiência, que se deparam com um universo desconhecido e, muitas vezes hostil, pela desinformação de ambas as partes.

Nesse cenário desafiador, esta Secretaria submete o presente Termo de Referência com intuito de obter auxílio dos mestrandos em Gestão e Políticas Públicas (MPGPP) da Fundação Getúlio Vargas no sentido de identificar desafios e elaborar recomendações para a Secretaria Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência de políticas públicas que contribuam para seu melhor desempenho na inclusão profissional desse grupo social.

Assinatura manuscrita em azul da Linamara Rizzo Battistella.

**Linamara Rizzo Battistella**  
**Secretária de Estado**

## APÊNDICE B – METODOLGIA DE ANÁLISE DOS DADOS

O Ministério do Trabalho, com vistas a divulgar as informações de cumprimento da Lei nº 8.213/91, preparou um conjunto de tabelas que contém informações detalhadas por tamanho da empresa e natureza jurídica, classificadas por Estados da Federação e Distrito Federal, e que podem ser acessados por meio do link: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Os critérios utilizados foram:

1. Agregar número de vínculos dos estabelecimentos da RAIS, por Radical CNPJ (oito primeiros dígitos) se tipo CNPJ ou Número Identificador completo (12 dígitos) se tipo CEI;
2. Descontar os aprendizes declarados na RAIS do total de vínculos ativos em 31/12;
3. Determinar a UF e Natureza jurídica da matriz das empresas remanescentes com 100 ou mais vínculos ativos em 31/12, conforme Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ;
4. Agrupar empresas por Natureza Jurídica agregada, conforme abaixo:
  - a. Ad. Pública = Administração Pública, códigos natureza jurídica iniciados por 1;
  - b. EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista, códigos natureza jurídica: 2011 e 2038;
  - c. Demais tipos de natureza jurídica, demais códigos de natureza jurídicas.
5. Aplicar percentual de cotas, conforme Art. 93 - Lei de cotas nº 8213/91: a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:
  - de 100 até 200 funcionários..... 2%
  - de 201 a 500 funcionários..... 3%
  - de 501 a 1.000 funcionários..... 4%
  - de 1.001 em diante funcionários... 5%

Como as informações disponibilizadas pelo Ministério foram elaboradas apenas para o quadriênio de 2013 a 2016, decidimos replicar a metodologia para conseguir analisar o histórico de cumprimento da Lei de Cotas no Estado de São Paulo. Todavia, deparamo-nos com algumas limitações, como a impossibilidade de acesso aos dados anuais do Cadastro Nacional de Empresas (CNE), de modo que o cruzamento entre

as bases ficou impossibilitado. Nesse sentido, adotamos metodologia diferenciada e optamos por calcular inicialmente o percentual de cumprimento da cota para anos já divulgados pelo Ministério, com o intuito de compará-los. Os resultados foram bastante semelhantes. Abaixo descrevemos as etapas executadas, para fins de replicabilidade:

1. Baixar os microdados da RAIS para todas as Unidades Federativas do Brasil, de 2006 a 2015, último ano a que tivemos acesso;
2. Para identificar a Unidade Federativa da matriz da empresa, foi necessário entender como descobrir uma matriz a partir do CNPJ;
  - a. Verificou-se que os CNPJs no formato XX.XXX.XXX/0001-ZZ identificam a matriz da empresa. A partir dessa informação, foram selecionados todos os números dos CNPJs que apresentam “0001” na posição indicada anteriormente, os quais foram tratados como matriz;
  - b. Dessa forma, todos os CNPJs que compartilhavam o mesmo radical recebiam a Unidade Federativa do CNPJ com “0001” (a matriz);
3. Vários CNPJs continham “00.000.000” no início, mas não apresentavam o “0001” logo após a barra. Verificou-se que todos esses CNPJs eram do Banco do Brasil, motivo pelo qual todos esses CNPJs receberam a mesma discriminação de Unidade Federativa de sua matriz, qual seja, Distrito Federal;
4. Por fim, restaram alguns códigos que não possuíam “0001” com parente. Esses códigos somavam um total de aproximadamente 3 milhões de registros, dos quais, para cerca de 30 mil, não foi possível identificar a matriz. Para esses casos, foram mantidas a UF que aparecia no CNPJ.
5. Para calcular o número de estabelecimentos, foram somados os números de CNPJs para cada radical, supondo que cada CNPJ represente um estabelecimento de uma empresa. Esse número é passível de interpretação.

Essa abordagem gerou inexpressiva diferença na comparação com os valores publicados pelo Ministério do Trabalho.

## **APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS**

INSTITUIÇÃO/ÓRGÃO:

REPRESENTANTE:

### **TRAJETÓRIA PESSOAL / PROFISSIONAL**

1. Qual a sua formação?
2. Qual o vínculo com a temática das PcD?
3. Há quanto tempo você trabalha na Secretaria?

### **TEMÁTICA**

1. Você poderia falar sobre a empregabilidade das PcD (características do cenário hoje no Estado, breve evolução, legislação)?
2. Na sua opinião, quais os pontos fracos e fortes da Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas para emprego das PcD)? Há as condições necessárias para implementação da lei?
3. Quais são os principais desafios vivenciados no Estado de São Paulo?
4. Quem são os principais atores governamentais envolvidos na cadeia de implementação, em nível público em relação à empregabilidade das PcD? Como se dá a coordenação entre os diferentes atores públicos?
5. Qual é o papel da organização em relação à implementação das políticas de empregabilidade das PcD?
6. Quais são as frentes de atuação da organização em relação à empregabilidade das PcD / principais programas?
7. Houve monitoramento e avaliação desses projetos? Se sim, quais os resultados? Podemos ter acesso?
8. Na sua opinião, existem incentivos para potencializar a implementação da lei? Existem formas de controle efetivo sobre os atores da implementação?
9. Quem são os principais grupos diretamente impactados pela Lei nº 8.213/91 (Empresas, famílias de PcD e as próprias PcD, o governo etc.)?
10. Existem bancos de vagas em aberto? Existe um depósito dos currículos dos candidatos?
11. Em 2016, a proporção de cumprimento da Lei em São Paulo aproximou-se de 50% das vagas que deveriam ser preenchidas e nos últimos quatro anos (2013 a 2016) parece ter havido aceleração no cumprimento da meta por parte das empresas. O que explicaria esse movimento?

## APÊNDICE D – LISTA DAS ORGANIZAÇÕES QUE OFERECEM SOLUÇÕES NA ÁREA DE EMPREGABILIDADE DA PCD

INSTITUIÇÃO	ATUAÇÃO	SITE
<b>TERCEIRO SETOR</b>		
Associação Educacional para Múltipla Deficiência (AHIMSA)	Educação	<a href="http://ahimsa.org.br/">http://ahimsa.org.br/</a>
Associação de Amigos do Autista (AMA)	Educação	<a href="https://www.ama.org.br/site/">https://www.ama.org.br/site/</a>
Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE)	Múltiplos	<a href="http://www.apaesp.org.br/">http://www.apaesp.org.br/</a>
Associação de Deficientes Visuais e amigos (ADEVA)	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.adeva.org.br/">http://www.adeva.org.br/</a>
Cenha	Assistência social	<a href="http://cenha.org.br/">http://cenha.org.br/</a>
Chefs Especiais	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://chefsespeciais.wixsite.com/chefs">http://chefsespeciais.wixsite.com/chefs</a>
Eldorado	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.oficinadofuturopcd.org.br">http://www.oficinadofuturopcd.org.br</a> <a href="http://www.eldorado.org.br/#!/o-que-fazemos">http://www.eldorado.org.br/#!/o-que-fazemos</a>
Fundação Dorina Nowill	Múltiplos	<a href="https://www.fundacaodorina.org.br/">https://www.fundacaodorina.org.br/</a>
Instituto da Oportunidade Social (IOS)	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://ios.org.br/">http://ios.org.br/</a>
Instituto Rodrigo Mendes	Educação	<a href="https://institutorodrigomendes.org.br/">https://institutorodrigomendes.org.br/</a>
LARAMARA Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual	Múltiplos	<a href="https://www.deficienteciente.com.br/">https://www.deficienteciente.com.br/</a>
Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)	Fomento	<a href="http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br">http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br</a>
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae">http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae</a>

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai)	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.sp.senai.br/">http://www.sp.senai.br/</a>
Ser em Cena	Reabilitação	<a href="http://www.seremcena.org.br/">http://www.seremcena.org.br/</a>
Serviço Social da Indústria (Sesi)	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/">http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/</a>
Trabalho de apoio ao deficiente (TRADEF)	Múltiplos	<a href="http://www.tradef.org.br/informacoes/nucleos/">http://www.tradef.org.br/informacoes/nucleos/</a>
<b>GOVERNO</b>		
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.portal.cps.sp.gov.br/quem-somos/perfil-historico/">http://www.portal.cps.sp.gov.br/quem-somos/perfil-historico/</a>
Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação (SDECTI) do Estado de São Paulo	Treinamento e Qualificação Profissional	<a href="http://www.viarapida.sp.gov.br/CursosMapa.aspx">http://www.viarapida.sp.gov.br/CursosMapa.aspx</a>
Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo (SEDPcD)	Múltiplos	<a href="http://cti.spdmafiliadas.org.br">http://cti.spdmafiliadas.org.br</a>
Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho (SERT) do Estado de São Paulo	Múltiplos	<a href="https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/">https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/</a>
Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE) da Prefeitura da Cidade de São Paulo	Múltiplos	<a href="https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/espaco_do_trabalhador/index.php?p=p=600">https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/espaco_do_trabalhador/index.php?p=p=600</a>
<b>INICIATIVA PRIVADA</b>		
Deficienteonline.com.br	Recrutamento & Seleção	<a href="http://www.deficienteonline.com.br/">www.deficienteonline.com.br/</a>
Catho	Recrutamento & Seleção	<a href="https://www.catho.com.br">https://www.catho.com.br</a>
CS4 RH	Recrutamento & Seleção	<a href="http://www.cs4consultoria.com.br/servicos-2.html">http://www.cs4consultoria.com.br/servicos-2.html</a>
egalitÊ	Recrutamento & Seleção	<a href="https://www.egalite.com.br/">https://www.egalite.com.br/</a>
i-social	Recrutamento & Seleção	<a href="http://isocial.com.br/isocial-quem-somos.php">http://isocial.com.br/isocial-quem-somos.php</a>



Page PCD	Recrutamento & Seleção	<a href="https://www.pagepersonnel.com.br/sobre-n%C3%B3s/page-pcd">https://www.pagepersonnel.com.br/sobre-n%C3%B3s/page-pcd</a>
Talento Incluir	Recrutamento & Seleção	<a href="http://talentoincluir.com.br/">http://talentoincluir.com.br/</a>
Vagas tecnologia (vagas.com.br)	Recrutamento & Seleção	<a href="https://www.vagas.com.br">https://www.vagas.com.br</a>

## APÊNDICE E – RUBRICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO (BANCA)

### FGV-EAESP Mestrado Profissional em Gestão e Políticas Públicas Avaliação do Trabalho de Conclusão

Título: \_\_\_\_\_

Nome do candidato: \_\_\_\_\_

Nome do avaliador: \_\_\_\_\_

Avaliação: ( ) Aprovado com distinção ( ) Aprovado ( ) Reprovado

Item de avaliação	1	2	3	4
Identificação do problema ou oportunidade	O trabalho não é capaz de identificar e justificar um problema ou oportunidade específica.	O trabalho identifica e justifica um problema ou oportunidade de forma pouco clara	O trabalho identifica e justifica um problema ou oportunidade específica com alguma clareza, mas com pouca objetividade.	O trabalho identifica e justifica o problema ou oportunidade com objetividade e total clareza.
Contextualização do Problema	O trabalho não é capaz de contextualizar institucionalmente ou organizacionalmente o problema	O trabalho é capaz de contextualizar apenas parcialmente o problema ou oportunidade em relação as instituições ou organizações envolvidas	O trabalho é capaz de contextualizar o problema ou oportunidade em relação as instituições ou organizações. Entretanto o problema ou oportunidade é trivial ou pouco relevante para as instituições ou organizações	O trabalho é capaz de contextualizar o problema ou oportunidade em relação as instituições ou organizações. O problema ou oportunidade é complexo ou altamente relevante para as instituições ou organizações.
Fundamentação teórica aplicada	O trabalho não é capaz de fundamentar o problema ou oportunidade dentro das referências utilizadas.	O trabalho é capaz de fundamentar apenas parcialmente o problema ou oportunidade dentro das referências utilizadas.	O trabalho é capaz de fundamentar o problema ou oportunidade nas referências utilizadas. O trabalho usa essencialmente literatura datada	O trabalho é capaz de fundamentar o tópico dentro das referências utilizadas trazendo a literatura mais atual e relevante para a resolução do problema ou desenvolvimento da oportunidade
Desenho da pesquisa	O trabalho não apresenta métodos coerentes com os objetivos propostos	O trabalho não é capaz de justificar as metodologias escolhidas ou a implementação	Os métodos empregados são consistentes com os objetivos propostos e seu uso é feito de maneira	Os métodos empregados são consistentes com os objetivos

