



F U N D A Ç Ã O  
GETULIO VARGAS

**EPGE**

Escola de Pós-Graduação  
em Economia

Ensaio Econômico

Escola de

Pós-Graduação

em Economia

da Fundação

Getúlio Vargas

Nº 462

ISSN 0104-8910

## Política de cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência

Hessia Guillermo Costilla, Marcelo Cortes Neri, Alexandre Pinto de Carvalho

Novembro de 2002

URL: <http://hdl.handle.net/10438/518>

Os artigos publicados são de inteira responsabilidade de seus autores. As opiniões neles emitidas não exprimem, necessariamente, o ponto de vista da Fundação Getulio Vargas.

#### ESCOLA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Diretor Geral: Renato Fragelli Cardoso

Diretor de Ensino: Luis Henrique Bertolino Braidó

Diretor de Pesquisa: João Victor Issler

Diretor de Publicações Científicas: Ricardo de Oliveira Cavalcanti

Guillermo Costilla, HESSIA

Política de cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas  
com Deficiência/ HESSIA Guillermo Costilla, Marcelo Cortes Neri,  
Alexandre Pinto de Carvalho - Rio de Janeiro : FGV,EPGE, 2010  
(Ensaio Econômico; 462)

Inclui bibliografia.

CDD-330

# POLÍTICA DE COTAS E INCLUSÃO TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA<sup>1</sup>

Marcelo Neri<sup>\*</sup>  
Alexandre Pinto de Carvalho<sup>\*\*</sup>  
Hessia Guillermo Costilla<sup>\*\*</sup>

## Resumo

Segundo a ONU há cerca de 500 milhões de deficientes no mundo e 80% vivem em países em desenvolvimento. A OMS (Organização Mundial de Saúde) estima que no Brasil existem 16 milhões de pessoas portadoras de deficiência, representando 10% da população. Já os dados do Censo 2000 nos informam que existem 24,5 milhões de portadores de deficiência no país. É importante frisar a importância desse número que corresponde a 14,5% da população brasileira, um número bastante superior aos levantamentos anteriores, onde se observava uma incidência de menos de 2%. Isto não ocorre porque tenha necessariamente aumentado a incidência de deficiências, mas pela melhora dos instrumentos de coleta de informações que seguem as recomendações da OMS.

Esta análise refere-se às pessoas portadoras de deficiência bem sucedidas em termos profissionais, aqui entendida como aqueles que conseguem um posto no mercado formal de trabalho. Essa questão nos remete às políticas públicas existentes, que visam garantir um lugar no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. O primeiro ponto é que a média nacional de empregabilidade de PPDs é muito baixa, 2,05%, pouco acima da cota mínima exigida por lei. Apenas 5 estados possuem uma proporção de PPDs empregados no mercado de trabalho superior ao piso de 2%. Estes resultados revelam um alto grau de descumprimento da lei pelas empresas, a existência de um amplo espaço para o aumento da efetividade da lei, e a necessidade de diminuir a perda de eficiência econômica e aumentar a eficácia de políticas voltadas à inclusão social das PPDs.

---

<sup>1</sup> Gostaríamos de agradecer a excelente assistência de pesquisa desempenhada por Fabiano da Silva Giovanini, Luisa Carvalhaes Coutinho de Melo e Alessandra Pieroni Corsi.

<sup>\*</sup> Professor na EPGE/FGV e chefe do Centro de Políticas Sociais (CPS) no IBRE/FGV

<sup>\*\*</sup> Pesquisadores do Centro de Políticas Sociais (CPS) no IBRE/FGV

# **1 Retratos da Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência**

## **1.1 Introdução**

O objetivo dessa análise é traçar um perfil das pessoas portadoras de deficiência (PPD) inseridas no mercado de trabalho formal, utilizando os dados da RAIS 2000. Os registros administrativos, como os da RAIS têm um importante papel a desempenhar no monitoramento da efetividade de cláusulas sociais da legislação. Eles informam a posição oficial de agentes em relação as suas obrigações legais. No caso em análise temos o cumprimento de estabelecimentos produtivos frente à política de cotas traçada. Desta forma, estes dados representam uma ligação natural entre propostas e avaliação prática da política de cotas traçada. O estudo nos fornecerá um retrato detalhado das PPDs no mercado de trabalho formal, em termos de sua empregabilidade e de seus rendimentos no que diz respeito às suas principais características pessoais e econômicas. Tal perfil será dividido de acordo com as características individuais das PPDs: características sócio-demográficas (gênero, idade, escolaridade e raça), características ocupacionais e econômicas (setor de atividade, quintil e tempo de empresa) e distribuição espacial (por densidade populacional e unidades federativas). Posteriormente analisamos os diferenciais de salários entre estes grupos. O que se questiona nesta parte desde um ponto de vista estatístico qual é a magnitude dos diferenciais dos salários para as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência física em relação aos demais empregados formais.

## **1.2 Perfil das PPDs Formais**

### **- Quantos são?**

Num universo de 26.228.629 trabalhadores formais ativos, 537.430 são pessoas portadoras de deficiência, representando apenas cerca de 2,05% do total de trabalhadores formais no Brasil. E de acordo com os dados do Censo 2000 para a população total brasileira, cerca de 14,4% da população é formada por PPDs.

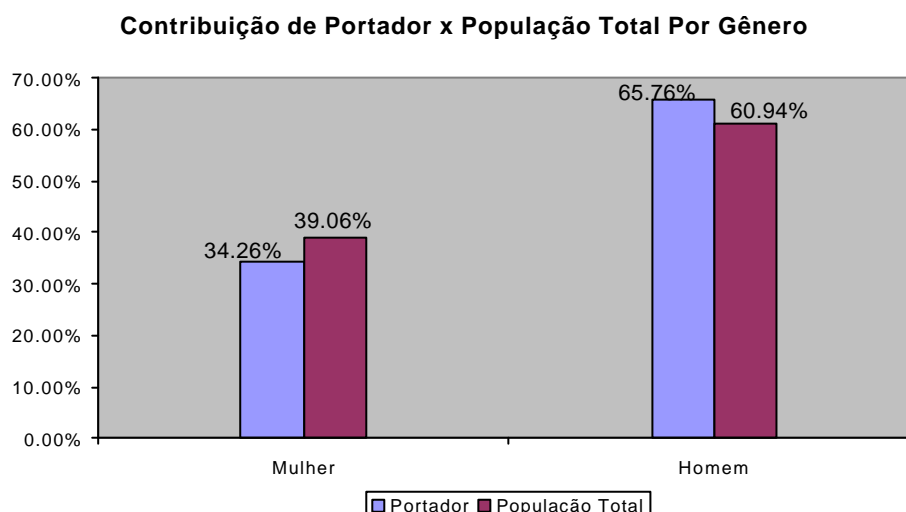
### **- Quem são? – Características Pessoais**

## **Gênero:**

Inicialmente, analisando a variável sexo, é observado que a incidência de homens na população de trabalhadores formais PPDs é maior do que a das mulheres, sendo de 65,76% contra 34,26% para as mulheres. Os homens continuam a ser maioria entre os trabalhadores formais não portadores de deficiência, porém as mulheres têm uma maior participação, sendo de aproximadamente 39%.

Quando abrangemos a análise para toda a população, utilizando os dados do Censo 2000, vemos que a contribuição das mulheres na população de PPD é cerca de 56%. Logo, apesar das mulheres serem maioria na população total com deficiência, elas são menos representativas no mercado de trabalho formal ocupado por PPDs.

### **Gráfico 1**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

## **Idade:**

A contribuição se refere a composição das PPDs ou não PPDs de acordo com suas categorias, onde a soma total é igual a 100%. Por exemplo, a contribuição dos trabalhadores formais com deficiência que têm mais de 60 anos é de 2,03%, enquanto que para o total da população é 2,27%.

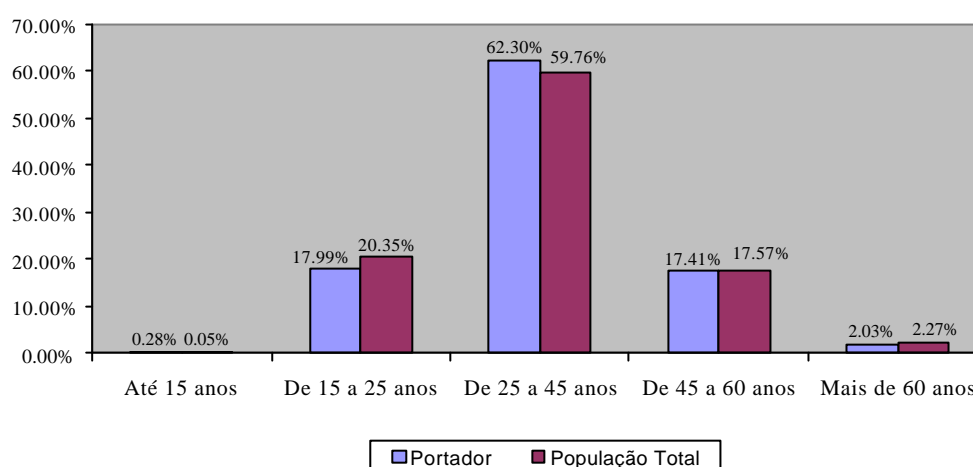
Tanto para os portadores de deficiência quanto para os não portadores, a faixa de 25 a 45 anos é a mais representativa no mercado de trabalho formal. Cerca de 62,3% das

PPDs se enquadram na faixa de 25 a 45 anos, enquanto que a população formal total é 59,76%.

Nas demais faixas, as participações continuam a ser semelhantes para as PPDs e a população total. Apenas 17,41% das PPDs e 17,57% da população total têm entre 45 e 60 anos, e 17,99% das PPDs e 20,35% das não PPDs entre 15 e 25 anos.

## **Gráfico 2**

**Contribuição Portador x População Total Por Faixa Etária**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

## **Escolaridade:**

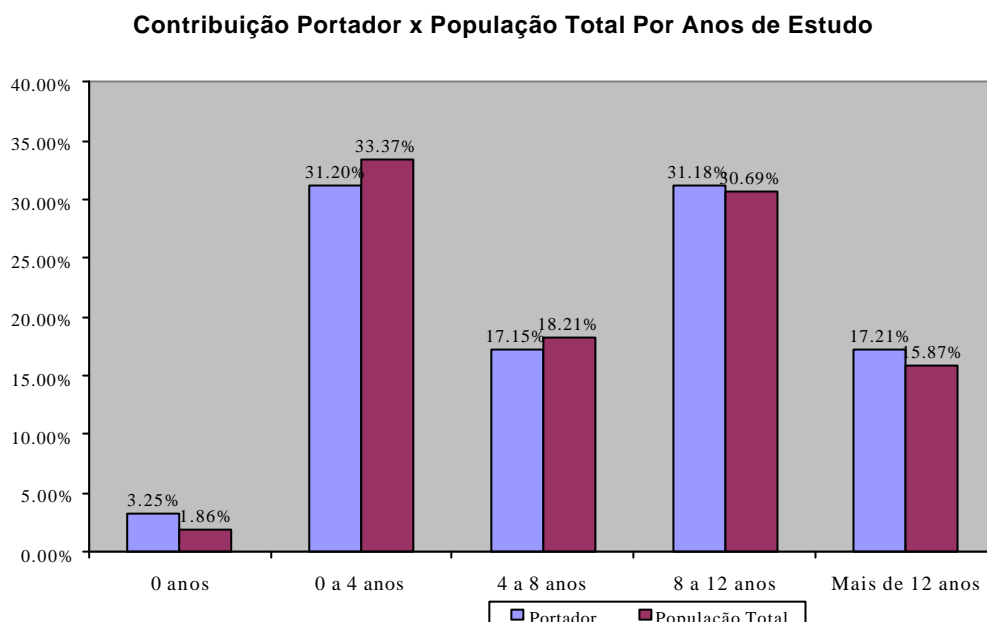
Observando os anos de estudo, verifica-se que os intervalos mais significativos são de 8 a 12 anos de estudo e de 0 a 4 anos. Entre 8 e 12 anos de estudo, os portadores de deficiência são um pouco mais participativos que os não portadores, sendo de 31,18% para as PPDs e 30,69% para a população total de trabalhadores formais em atividade. Porém entre 0 e 4 anos, a situação é inversa, onde 33,37% para a população total e 31,20% para as PPDs.

Já os que têm entre 4 e 8 anos de estudo, a população total têm uma participação maior do que as PPDs. Enquanto as PPDs apresentam 17,15%, a população total apresenta 18,21%. E as PPDs que estão acima de 12 anos (17,21%) são mais representativas que a população total (15,87%).

Nota-se a pequena participação dos analfabetos no mercado de trabalho formal, tanto para os portadores de deficiência como para os não portadores. Porém, a parcela

de trabalhadores analfabetos com deficiência é maior do que a população total, sendo de 3,25% para o primeiro e 1,86% para o segundo.

### **Gráfico 3**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

### **Raça:**

No que diz respeito à variável raça, os trabalhadores formais são, em sua maioria, caracterizados como não-afro. Cerca de 77,5% das PPDs e 78,97% da população total se enquadram nesta categoria. Nessa variável, considera-se como afro os pretos e pardos, e como não-afro os brancos, amarelos e índios.

#### **- Que postos de trabalho ocupam?**

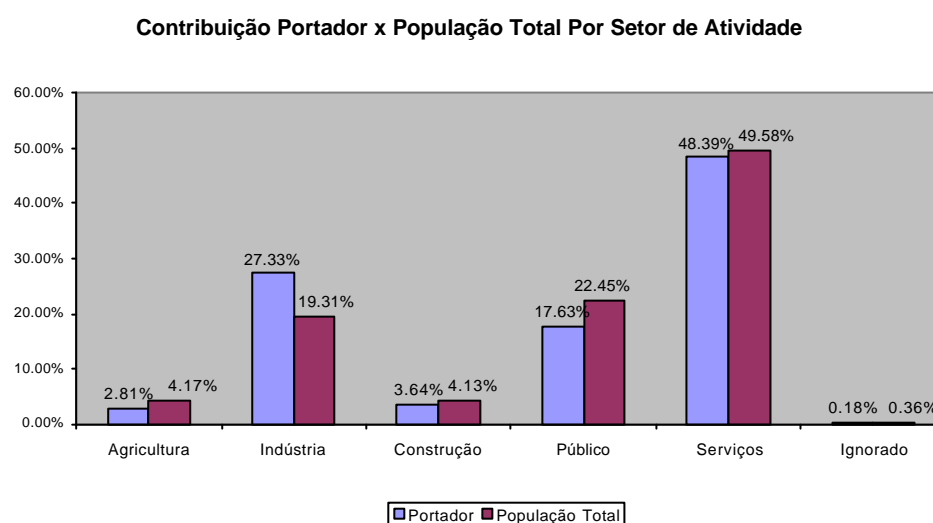
### **Setor de Atividade:**

Quando se faz uma análise do setor de atividade, verifica-se que os setores com mais representativos no mercado de trabalho formal são o setor serviços e a indústria. As participações das PPDs e do total da população no setor serviços são bastante parecidas, sendo de 48,39% para as PPDs e 49,58% para a população total

Na indústria, as PPDs (27,33%) estão mais presentes do que os não portadores (19,31%). Já na agricultura, na construção civil e no setor público, a contribuição da população total é maior do que das PPDs.

Contudo, é importante destacar que através do cálculo da razão de chance condicional, onde os demais atributos são os mesmos, a chance de encontrarmos uma PPD no setor público é 76,8% maior do que no setor de serviços.

#### **Gráfico 4**



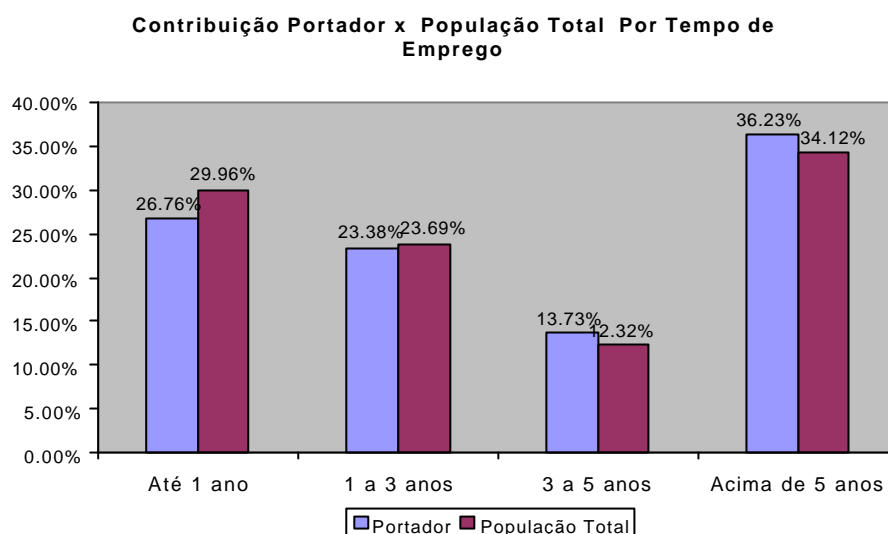
Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

#### **Tempo de Emprego:**

A análise por tempo de emprego formal revela que cerca de 26,76% dos trabalhadores com deficiência e 29,96% da população total têm até 1 (um) ano, enquanto que os têm acima de 5 anos representam aproximadamente 36,23% para as PPDs e 34,12% para o total da população formal.



## **Gráfico 5**

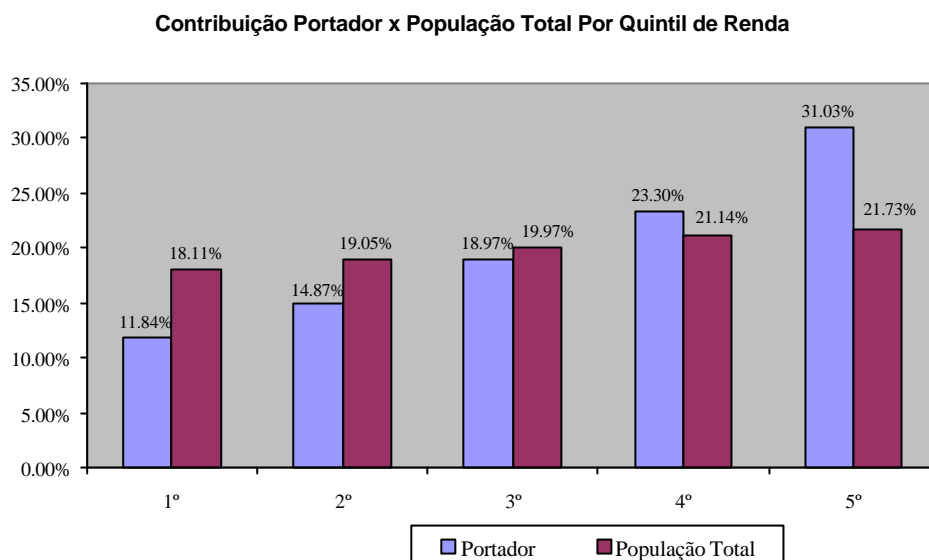


Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

### **Quintil de Renda:**

Ao analisar essa variável, percebe-se que as PPDs têm uma maior participação no 5º quintil em relação à população total. Ademais, a maior parcela da população de trabalhadores formais com deficiência está no 5º quintil (31,03%). Já para a população total, esse percentual é de 21,73%. Logo, podemos concluir que os portadores de deficiência que estão no mercado de trabalho formal apresentam uma renda maior do que os não portadores.

## **Gráfico 6**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

### **- Onde moram?**

#### **Densidade Populacional<sup>1</sup> :**

Analisando a densidade populacional, pode-se observar que os trabalhadores formais em geral se encontram principalmente na capital (45%).

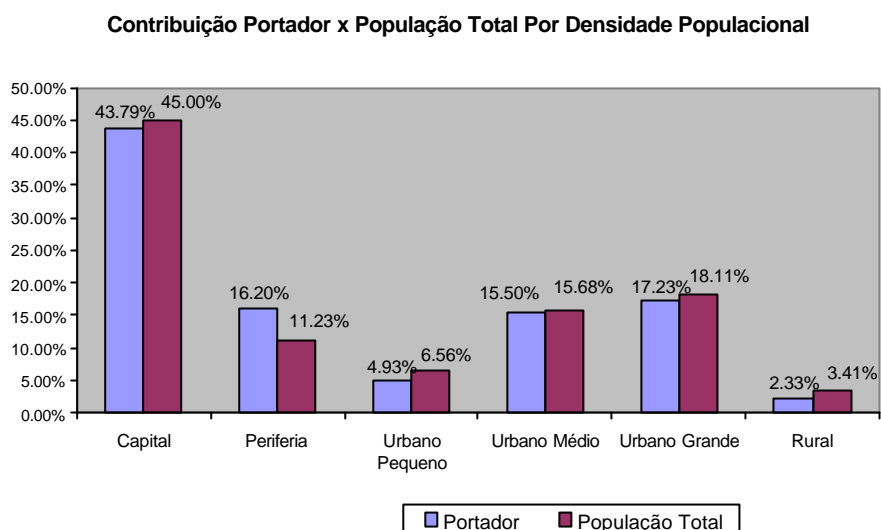
Observa-se que os portadores de deficiência estão mais presentes na periferia do que os não portadores, sendo a participação de 16,2% para as PPDs e 11,23% para a população total. As áreas rural e urbana pequena são as menos representativas na presença de trabalhadores com deficiência, sendo a contribuição de 2,33% e de 4,93%, respectivamente. E para a população total de trabalhadores, essa situação é bem parecida, porém as participações são um pouco maiores, 3,41% na área rural e 6,56% na urbano pequeno.

A partir dos dados do Censo 2000, verifica-se que os PPDs residem, principalmente, nas áreas urbanas, cerca de 80,3%; enquanto que 19,7% estão presentes nas áreas rurais.

---

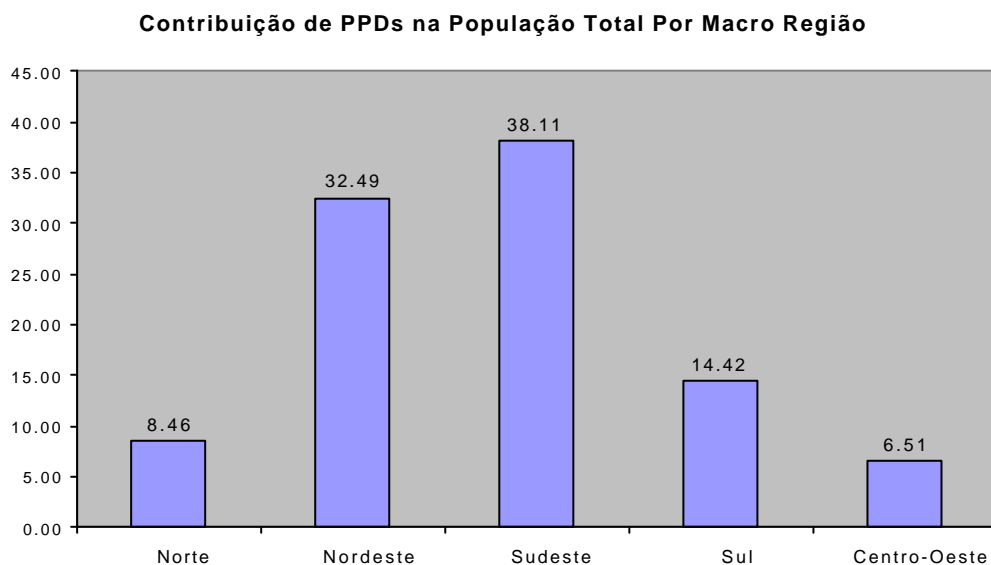
<sup>1</sup> Urbano pequeno: menos de 20.000 habitantes; Urbano Médio: de 20.000 a 100.000 habitantes; e Urbano Grande: acima de 200.000 habitantes

## **Gráfico 7**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/TEM

## **Gráfico 8**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/TEM

## **1.3 Diferenciais de Salário**

### **1.3.1 Análise Descritiva: Diferenciais de Salário**

A década de 90 foi marcada pela abertura da economia brasileira, inovações tecnológicas e alterações nas relações de trabalho que influenciaram a inserção, a

composição e a mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho. Este período foi também marcado por crescentes preocupações com atitudes politicamente corretas em plano internacional. O movimento do mercado de trabalho brasileiro aponta para redução da disparidade salarial segundo gênero, mas não no aspecto racial. Esta parte tem o objetivo de investigar os diferenciais salariais entre os trabalhadores do setor formal, segundo a variável indicadora: “*pessoa portadora de deficiência física (ppd)*” para o ano de 2000 para o Brasil.

Acredita-se que o diferencial de salário observável, contra determinados grupos, não depende simplesmente de mecanismos discriminatórios por parte do empregador e das empresas, mas também de outras variáveis, como o grau de competição, o nível educacional, a experiência de trabalho e a legislação de direitos civis vigentes (Becker, 1992). A característica de interesse é refletida pela razão entre as variáveis salário e jornada de trabalho no mês. O fator associado à característica de interesse corresponde aos anos de estudo da pessoa, sexo e se a pessoa é portadora ou não de deficiência.

### **Tabela 1**

Tabela\_ Diferenciais segundo PPD

	2000	
	Não é portador	É portador
Total	25691199	537430
Características		
Salário*	724.46	1020.2
Jornada de trabalho semanal*	40.58	40.9
Salário/hora*	4.85	6.67
Tempo de Emprego em anos	5.46	5.52
0 ano de estudo**	0.02	0.03
0 a 4 ano de estudo**	0.18	0.17
4 a 8 anos de estudo**	0.31	0.31
8 a 12 anos de estudo**	0.33	0.31
12 anos ou mais**	0.16	0.17

Fonte: RAIS 2000

Notas: \*Média \*\*Proporção

**Tabela 2**

Tabela\_Diferenciais segundo PPD e sexo

2000

	Não é portador		Portador	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Total	10061557	15629642	184089	353341
Características				
Salário*	643.71	776.45	920.67	1072.06
Jornada de trabalho semanal*	38.77	41.75	39.06	41.86
Salário/hora*	4.65	4.98	6.6	6.71
Tempo de Emprego em anos	6.16	5.01	5.81	5.36
0 ano de estudo**	0.01	0.02	0.03	0.03
0 a 4 ano de estudo**	0.12	0.22	0.13	0.19
4 a 8 anos de estudo**	0.24	0.35	0.25	0.34
8 a 12 anos de estudo**	0.41	0.29	0.35	0.29
12 anos ou mais**	0.22	0.12	0.23	0.14

Fonte: RAIS 2000

Notas: \*Média \*\*Proporção

Analisando os diferenciais de salários entre os portadores de deficiência e os não portadores, vemos que a média de salários das pessoas com deficiência (1020,2) é superior à media de salários correspondente às pessoas sem nenhum tipo de deficiência, os portadores de deficiência ganham em média 40% a mais do que os trabalhadores sem deficiência. É um resultado pouco intuitivo, ou melhor dizendo, inesperado. O salário/hora dos portadores também é superior à dos não portadores, sendo que os primeiros têm em média uma jornada de trabalho superior. Com relação à escolaridade dos empregados formais, vemos que a proporção de profissionais não portadores que têm mais de 12 anos de estudo é de 16%, no caso dos portadores de deficiência essa proporção é um pouco maior, 17%. Porém o percentual de trabalhadores formais, não portadores, que não tem nenhuma no de estudo é de 2% enquanto que esse mesmo percentual é de 3% para a população com deficiência.

Se controlarmos pela variável sexo, vemos que comparando um portador com um não portador do mesmo sexo, a média de salários maior continua sendo superior para os portadores, independente do sexo da pessoa. Na média, o salário de um trabalhador do sexo masculino, portador de deficiência, é 38% maior do que a dos trabalhadores,

também do sexo masculino, não portadores. No caso das mulheres, a média salarial das PPDs é 43% maior que a das não PPDs.

### 1.3.2 Análise Econométrica dos Diferenciais de Salário

A motivação em unir um tema de relevância social ao uso de procedimentos estatísticos adequados proporciona um maior conhecimento sobre os seus determinantes. Esta parte encontra-se organizada em três seções, além dessa apresentação (primeira seção). A segunda seção refere-se às inferências descritivas sobre as variáveis selecionadas. Na terceira, é sugerido utilizar a regressão quantílica, porque as estimativas freqüentemente terão melhores propriedades do que Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Por fim, apresentamos uma interpretação dos principais resultados da análise econométrica.

Na análise de regressão, a variável dependente é muitas vezes influenciada, não somente pelas variáveis que podem ser facilmente quantificadas em alguma escala bem definida, como por exemplo, idade e tempo de emprego, mas também por variáveis de natureza essencialmente qualitativa, como por exemplo, sexo e grupo de anos de estudo. Os resultados da análise descritiva demonstram que as pessoas portadoras de deficiência ganham menos que os não portadores. Este quadro informa que existe uma associação da presença de disparidades segundo PPD, mas qualquer que seja a razão, variáveis qualitativas como PPD, grau de instrução e sexo de fato, influenciam a variável dependente e devem ser incluídas entre as variáveis explicativas.

Após a análise descritiva do salário, jornada de trabalho e educação, segundo a informação se a pessoa é portadora ou não de algum tipo de deficiência, conclui-se que realmente existem outras variáveis ou instrumentos que podem explicar as disparidades, não somente *o próprio mercado*. Investiga-se então, a existência de associação ao comparar dois trabalhadores com o mesmo nível educacional, porém o único critério que difere é se são portadores de algum tipo de deficiência ou não. Essa observação é apropriada para identificar se existe discriminação.

As variáveis qualitativas, como sexo e PPD, geralmente indicam a presença ou a ausência de uma “qualidade” ou “atributo”, tais como homem e mulher, portador ou não-portador. Um método para “quantificar” tais atributos é construir *variáveis indicadoras* que assumam valores de 1 (indicando a presença) e 0 (indicando a ausência de um atributo).

## **2 Lei de Cotas: Conjunto de Leis Trabalhistas para os Portadores de Deficiência**

### **2.1 Introdução**

A integração das pessoas portadoras de deficiência no processo produtivo é um dos maiores obstáculos para a sua inclusão social. Há ainda preconceitos em relação à sua capacidade contributiva em um conceito competitivo que hoje orienta o mundo empresarial, este preconceito está relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades do portador de deficiência de se inserir como agente ativo do processo de produção, desde que lhe sejam dadas as oportunidades de desenvolvimento de todo o seu potencial. A Constituição de 88, ao reservar vagas e proibir qualquer discriminação no tocante a salários (art XXXI da Constituição: *“proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”*), tem como objetivo a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

A inclusão trabalhista é um requisito básico para o objetivo maior que é a integração da PPD na sociedade. A integração social é o processo de favorecimento da convivência de alguém tido como diferente, com os demais membros da sociedade, tidos como supostamente iguais. Neste processo a pessoa portadora de deficiência, por seus próprios meios e esforços, busca integrar-se à sociedade, que, simplesmente a recebe, sem ter se preparado para tanto. Temos também o conceito de inclusão social, onde a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa portadora de deficiência, em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura).

A integração das pessoas portadoras de deficiência no processo produtivo é um dos maiores obstáculos para a sua inclusão social, esta só é possível se cumprida a ordem social que tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

*“A inserção profissional dos portadores de deficiência passou a integrar a pauta de assuntos prioritários das empresas brasileiras principalmente a partir da promulgação da Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991, que determina, entre outros benefícios da Previdência Social, que estabelece que empresas com mais*

*de 100 empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” (SENAC, 2002)*

No Brasil, a Constituição de 1988 buscou romper com o modelo assistencialista, que vigorou até então, assegurando-se a igualdade de oportunidades baseada no princípio de tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade, de forma a se assegurar a igualdade real. Desse modo reconheceu-se que a sociedade é caracterizada pela diversidade.

Embora tivesse já sido ratificada a Convenção 159 da OIT, em 1991, ainda não se havia elaborado uma normativa eficaz de modo a preparar o portador de deficiência para a inclusão, baseada na educação inclusiva, na saúde e assistência social adequadas, no trabalho, na acessibilidade (logradouros públicos e privados, transportes adaptados), esporte, lazer e cultura. O primeiro passo dado nesta direção foi o estabelecimento da reserva de vagas no art. 93, da Lei nº 8.213/91.

Entretanto, foi somente com a regulamentação da Lei 7.853/89 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e o Decreto 3.298/99, dez anos depois, que se concretizaram, em nosso ordenamento jurídico, os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte (paradigma de suporte) ao portador de deficiência para a vida em comunidade

De acordo com a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – Resolução N.2.542/75:

*“As pessoas portadoras de deficiência têm direito à segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Conforme suas possibilidades, também têm direito de realizar trabalho produtivo e remuneração, bem como participar de organizações de classe” (item 7).*

A OIT elaborou a Recomendação nº 168 sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência em 1955, segundo a qual:

*“Ao aplicar esta Recomendação, assim como a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os Membros deveriam considerar que a finalidade da reabilitação profissional, segundo definida na segunda Recomendação, é a de permitir que*



*uma pessoa portadora de deficiência obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo, e que se promova assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa à sociedade”.*(capítulo 1, item 2)

*“As pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que foi possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais”.* (Capítulo II, item 7):

A Constituição é o indutor principal dessa inserção da pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho, que prevê a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

*"Essa pequena incursão na legislação estrangeira é importante, pois nos permite constatar que o art. 93 da Lei Brasileira consagrou norma já consolidada nos ordenamentos jurídicos de outros países e está em harmonia com os preceitos insculpidos na Convenção n. 159 da OIT e na Constituição de 1988. A proteção legal diferenciada, por motivos de solidariedade social, tem um sentido de conferir ao deficiente uma superioridade jurídica para compensar suas limitações, de modo que possa atingir a igualdade de oportunidade com os trabalhadores em geral. Como assevera Hugo Mazzilli ' torna-se preciso compreender que o verdadeiro sentido da isonomia, constitucionalmente assegurada, é tratar diferentemente os desiguais, na medida em que se busque compensar juridicamente a desigualdade, igualando-os em oportunidades. Para alcançar essa finalidade, a lei pode estabelecer condições especiais de acesso ao emprego, em benefício do reabilitado ou deficiente habilitado, sem que isso caracterize norma discriminatória, conforme preceitua o art. 4º da Convenção n. 159 da OIT".*(appud Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, Editora LTR, 2ª Edição, pág. 205).

Quanto ao acesso ao mercado de trabalho, a Constituição vedou qualquer forma de discriminação nos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como exigiu a reserva de um determinado percentual dos cargos e empregos públicos (arts. 7º, XXXI, e 37, VIII) Assim, os editais de concurso devem

consignar a reserva de cargos; no requerimento de inscrição, os candidatos devem indicar a natureza e o grau da incapacidade, bem como as condições especiais necessárias para que participem das provas. Eles concorrerão em igualdade de condições com os demais, no que diz respeito ao conteúdo e à avaliação das provas. Após o julgamento das provas, haverá duas listas: a geral, com a relação de todos os candidatos aprovados, e a especial, com a relação dos portadores de deficiência aprovados.

Já na iniciativa privada, coube à Lei n. 8.213/91 — que cuida do sistema da previdência social — assegurar em favor dos beneficiários reabilitados, ou das pessoas portadoras de deficiência de 2 a 5% das vagas para trabalho em empresas com mais de 100 empregados.

O Sistema de reserva legal de vagas ou cotas é voltado para a inserção e participação das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho, trata-se acima de tudo de um mecanismo compensatório, que se encontra inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Está fundamentado no princípio de inclusão que defende o direito de todos aos serviços de educação, saúde e assistência social; ao trabalho, a acessibilidade; ao lazer, esporte, etc, e no reconhecimento de que todo cidadão, não importa a sua condição, tem o direito de acesso aos serviços e recursos que melhor atenderem as suas necessidades. Vale a pena ressaltar que um programa que vise a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não pode deixar de abordar temas como inclusão educacional, educação especial, habilitação, reabilitação, formação técnico-profissional, capacitação profissional, colocação competitiva, colocação seletiva (depende da adoção e procedimentos de apoios especiais para a sua concretização).

O Ministério Público do Trabalho tem como função atuar no processo de inclusão trabalhista das Pessoas Portadoras de Deficiência, visando a integração do portador de deficiência no mercado de trabalho, assume o papel de agente político na promoção e na implementação da inclusão social deste segmento da população, que sofre as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão.

### **3.2 Sistema de Cotas**

O Brasil é signatário de duas Convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, obrigando-o ao seu cumprimento:

- A primeira concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, nº 111/59, ratificada pelo Decreto Legislativo 62.150, de 19/1/68, que expressamente aduz que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação;

- A Segunda concernente à Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência, nº 159/83, ratificada pelo Decreto Legislativo 129, de 22/5/91, que entende 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 (art. 1º), sendo que todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Como reflexo deste espírito solidário internacional, nesse mesmo ano de 1991 foi aprovada pelo Congresso Nacional a lei 8.213/91 que, como em outros países do mundo (Itália, de 1% a 15%; França, Alemanha e Polônia, 6% em relação às pessoas portadoras de deficiência em idade para o trabalho; Austria, 4%; Japão, 1,6%), estabeleceu o sistema de reserva de emprego para o portador de deficiência, o chamado sistema de cotas.

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidade, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual. É o que dispõe, por exemplo, a lei 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência.

Com relação ao acesso ao mercado público de trabalho, a Constituição da República adota esta linha de ação afirmativa ao reservar percentual de cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inciso VIII). Esta forma de ação está em perfeita consonância com os objetivos fundamentais da República de erradicar a pobreza, a marginalização e de reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Lei 8.213/91, no artigo 93, reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções:

até 200 empregados – 2%;

de 201 a 500 – 3%;

de 501 a 1000 – 4%;

1001 em diante – 5%, sendo que a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Esta lei obteve ampla regulamentação no Decreto 3.298/99 prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais mecanismos afetos às necessidades de apoios especiais de cada deficiência. Além disso, delegou a atribuição ao Auditor Fiscal, do Ministério do Trabalho, de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não os cumprem são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho

A Lei silencia sobre o assunto. Embora seja recomendável que em cada local onde haja um estabelecimento da empresa seja reservado o percentual de cargos, para atender-se à eventual oferta de mão-de-obra, a empresa poderá, de acordo com suas necessidades, adequação do local, ou atividades exercidas, escolher onde cumpri-la.

Com relação às empresas com atividades sazonais ou com grande variação de mão-de-obra durante o ano ou empresas que realizam atividades com prazo determinado, a Lei e o Decreto silenciem a respeito, a aferição do número de empregados pode ser feita utilizando-se a Norma Regulamentadora nº 4, que utiliza, como base para dimensionamento do SESMT em casos de atividades sazonais, a média de empregados vinculados à empresa no período dos últimos doze meses.

Tanto as empresas que terceirizam serviços como suas tomadoras estão obrigadas a cumprirem suas cotas, com seus próprios empregados. O empregado portador de deficiência/beneficiário reabilitado de uma empresa que terceiriza serviços não pode ser considerado parte da cota da empresa tomadora. Ambas se submetem à regra legal individualmente. O Decreto prevê a possibilidade de terceirização por parte das associações, quando trata da contratação seletiva. No entanto, na medida do

possível, essa forma de contratação deve ser o caminho para uma futura contratação sob a forma competitiva.

## **2.3 Como o Ministério Fiscaliza o Cumprimento da Lei de Cotas?**

O Ministério Público do Trabalho mantém uma Comissão Permanente de Estudos para a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho que, além de editar material institucional para a preparação interna de seus Membros, articula com os demais Ministérios Públicos, órgãos governamentais e não-governamentais na busca de solução dos problemas legais e práticos da aplicação da lei. Integra também, como Conselheiro, o Conselho Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiência – CONADE, que discute questões que permeiam cada grupo organizado de deficiência. Deste Conselho emanam deliberações e encaminhamentos que podem alterar concepções eventualmente mal formuladas e conduzidas.

O Procurador do Trabalho no Estado atua, inicialmente, através de audiências públicas, com a intenção de conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei e sobre as potencialidades do trabalhador portador de deficiência. Ao mesmo tempo, instiga-o a conscientizar os trabalhadores de sua empresa para receber adequada e respeitosamente o portador de deficiência, integrando-o naquele ambiente profissional.

Estabelecidos os contatos preliminares para subsidiar a atuação, passa-se à identificação das empresas que estão obrigadas ao cumprimento da reserva legal. Essa listagem pode ser obtida junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, que tem condições, de acordo com Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), de identificar empresas por número de empregados, por ramo de atividade e por localização.

Em seguida, expedem-se ofícios às empresas, requisitando informações (art. 8º, inciso IV da Lei Complementar 75/93) sobre número atual de empregados e documentação comprobatória do cumprimento da reserva legal. A atuação conjunta com a DRT evita o chamamento dúplice de empresas. Os documentos a serem requisitados para aferição dos números poderão ser cópias dos formulários mensais do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) atualizados (de dois ou três meses anteriores à data da requisição), onde consta toda a movimentação mensal dos empregados, inclusive a condição de portador de deficiência; os atestados médicos ou

declarações emitidos por médicos do trabalho da empresa, enquadrando os empregados portadores de deficiência nos exatos termos do art. 4º e incisos do Decreto 3.298/99 e os documentos do INSS comprobatórios da condição de habilitados/reabilitados daqueles que tenham passado por esses processos perante a autarquia. Outros documentos poderão ser requisitados a critério do Procurador.

Encerrada a fase preliminar de conscientização, o Ministério Público do Trabalho proporá ao empregador o cumprimento da cota, através da assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. Havendo necessidade, normalmente por não encontrar no mercado de trabalho profissional capacitado disponível, conceder-se-á prazo, que varia de seis meses a dois anos, para a fixação de vagas para portador de deficiência e contratação do trabalhador. É importante esclarecer que o portador de deficiência assumirá o contrato de trabalho, observados os direitos e deveres estabelecidos aos demais empregados daquela empresa, sendo que a vaga criada para o portador de deficiência assim deverá ser novamente disponibilizada em caso de dispensa.

Visando a preparação e inserção do trabalhador portador de deficiência no mercado, em face das exigências de escolarização, formação e capacitação profissional, o Procurador também poderá ser o interlocutor entre o empresário e as instituições de/para pessoa portadora de deficiência, no momento do surgimento de vaga de trabalho na empresa que já ajustou sua conduta com o Ministério Público.

Desse modo, o Ministério Público expede ofícios às empresas, requisitando informações (art. 8º, inciso IV da Lei Complementar 75/93) sobre número atual de empregados e documentação comprobatória do cumprimento da reserva legal. Após a análise dos documentos, são instaurados os inquéritos civis relativamente às empresas que não possuem o número legal de vagas reservadas. O objetivo a ser alcançado é a assinatura de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta, com prazo razoável para seu cumprimento. Os Termos de Ajustamento de Conduta têm a finalidade de não apenas preencher determinado número de vagas em cumprimento à determinação legal, mas promover a colocação de pessoas portadoras de deficiência/beneficiários reabilitados de forma eficiente e duradoura dentro da empresa. Por vezes, essa é a primeira oportunidade que essas pessoas têm de celebrar um contrato de trabalho, com todas as garantias que a lei lhes confere, razão pela qual a inserção é feita de forma muito cuidadosa, para não frustrar expectativas. Assim, O MPT trabalha junto ao Departamento de Recursos Humanos de cada empresa, que avalia a oferta de cargos e

prepara o ambiente físico de trabalho e psicológico (dos atuais empregados) para a recepção desses novos empregados. Pouco importa o prazo que a empresa necessite para chegar ao cumprimento integral da reserva legal, desde que a inserção seja criteriosa e eficaz. O ajuizamento de Ação Civil Pública somente ocorre em caso de recusa à adequação legal.

Lamentavelmente a lei que institui a reserva de mercado para portadores de deficiência não prevê o pagamento de multa pelas empresas que descumprem a quota. A única forma de coagir as empresas a observarem a lei é a instauração de inquéritos civis pelo Ministério Público do Trabalho que propõe o cumprimento gradual do percentual de vagas através de Termos de Ajustamento de Conduta. Se a empresa não quiser firmar esse Termo ou se negar a cumprir integralmente a quota, aí a multa só poderá ser fixada por um Juiz através de uma Ação Civil Pública que pode ser proposta pelo próprio Ministério público. Desse modo, as multas aplicadas às empresas que não cumprem a reserva de vagas para PPDs advém da execução de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta previamente firmado com o MPT e a empresa obrigada. Os valores são depositados, por força do Termo, no FAT.

Complementando esta atuação orientadora e conciliadora de interesses, o Ministério Público do Trabalho realiza parcerias com órgãos e Secretarias de Estado de Trabalho que cuidam da habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores; instituições com programas de formação profissional, em curso e, demais instituições idôneas e comprometidas com a preparação da pessoa portadora de deficiência, visando dinamizar o processo de integração no trabalho.

Quando, entretanto, estas estratégias preventivas e administrativas não vingarem restará ao Ministério Público do Trabalho a via judicial para a adequação do direito lesado, através da ação civil pública. Esta faculdade está prevista na Lei 7.347, de 24/7/85 que impõe ao réu da ação, além da responsabilidade por danos morais causados, o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer pedido pelo Ministério Público do Trabalho.

Tendo em vista a necessidade de sistematizar o controle, a fiscalização e a avaliação das vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência, o Ministério Público do Trabalho emite notificações recomendatórias e instaura procedimentos de investigação em empresas com mais de 100 empregados.

A Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho, por meio dos Postos de Atendimento ao Trabalhador possui cadastro de pessoas portadoras de

deficiência. É papel do Ministério do Trabalho e Emprego manter estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiências e de vagas preenchidas e fiscalizar o cumprimento da reserva de vagas. O INSS, por sua vez, deve manter banco de dados específicos dos segurados reabilitados, fornecer às Agências do Trabalhador do Sistema Público listagem dos beneficiários reabilitados; encaminhar os reabilitados á estas agências, manter atualizado o cadastro das empresas quanto ao número de vagas oferecidas e preenchidas; encaminhar relação de empresas ao Ministério Público do Trabalho a relação de empresas onde se detectaram casos de discriminação na oferta de vagas; promover a orientação às empresas, visando sensibilizá-las para divulgação sistemática das vagas.

As obrigações da Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho são manter um banco de dados de pessoas portadoras de deficiência capacitadas para o trabalho; encaminhar, para concorrer ao preenchimento da vaga ofertada pela empresa, reabilitados pelo INSS e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

As Procuradorias Regionais do Trabalho da 2 e 15 Regiões devem promover as componentes medidas judiciais em face das empresas que não se adequarem aos termos da lei.

## **2.4 Alguns problemas da Lei de Cotas**

Grandes empresas alegam que, se tiverem que contratar 5% de trabalhadores deficientes teriam de demitir igual número de não deficientes. Isto é, uma empresa pode estar com seu quadro de pessoal completo, não havendo necessidade de contratar mais funcionários, nesse caso ela teria que despedir um não-portador de deficiência para poder contratar um portador. Outros alegam que não há condições de transporte ou acesso adaptado para recebê-los, porém esse problema nem deveria existir, pois são medidas que já deveriam ter sido tomadas.

Há também o argumento de que se deveria criar uma *contribuição de cidadania*, para as empresas que, não querendo manter o percentual, pagassem um valor a um fundo, o que as dispensaria de contratar pessoas portadoras de deficiência. Esta questão é polêmica, pois muitos acham que resultaria no pagamento de uma taxa para poder discriminar.

Foram constatados casos em que os empregadores pagavam as PPDs para ficar em casa, mantendo-as na folha de pagamento com a finalidade exclusiva de suprirem a



sua quota. Em outros casos, o empregador preferia pagar as multas a manter empregados portadores de deficiência. Enfim, o interesse econômico à frente do interesse social, se sobrepondo ao grande benefício social almejado pela norma. Muitos defendem que a penalização resultante do descumprimento da multa deve-se constituir também na perda de privilégios tais como obter certidão negativa de débitos junto ao INSS, participar de certames de licitação e outros. Se o motivo do descumprimento da norma for o incentivo econômico, então é preciso fazer com que esse interesse desapareça, através de sanções pesadas.

Há ainda o problema da reposição de portador por um outro portador no caso de demissão. A empresa que entra no sistema de cotas não pode mais sair dele. Se a empresa eventualmente mudar sua atividade principal ela pode ter que exigir um quadro de pessoal com qualificação diferente da anterior, no caso dos portadores a empresa é obrigada por lei a fazer uma nova admissão mesmo que não exista vaga na nova situação:

*“A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes”. (Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991, parágrafo 1)*

Esse tipo de proteção tende a assustar o empregador. As empresas, temendo não encontrar substituto equivalente para o portador de deficiência que vier a ser demitido, resistem em aderir ao sistema de cotas.

As pessoas portadoras de deficiência, que comprovam que não possuem meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, têm a garantia de um salário mínimo, este direito é garantido pelo artigo 203 da Constituição Federal. Existem também casos em que algumas PPDs simplesmente se acomodam com a renda auferida, desistindo da possibilidade de se reintegrar no mercado de trabalho ou, quando o fazem, optando pela clandestinidade, para permanecer com a renda do benefício assistencial estas situações são o que o alemão Christian Thimann denominou de "armadilha previdenciária".

O problema que enfrenta o portador de deficiência não é a ausência de leis. Sob o ponto de vista da validade temos leis que seriam perfeitamente aplicáveis aos casos concretos. O grande problema é o da eficácia das normas existentes. Conforme o

Ministério do Trabalho (1996), o Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência, contudo ainda há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho.

Convém citar que a solução da maioria dos problemas enfrentados passa por mudança do ponto de vista sócio-cultural, o que implica no engajamento da sociedade civil. Não basta que tenhamos belas leis securitárias e trabalhistas, um exemplar sistema de compensação das desigualdades, de programas de integração da PPD à comunidade. É preciso que tudo isso seja efetivamente implementado através da participação ativa da sociedade civil.

A falta de qualificação também é uma questão importante, pois dificulta ainda mais a empregabilidade dos portadores de deficiência.

É preciso deixar claro que não se trata de um ato de caridade que o Estado ou as pessoas devem em relação a alguns dos membros da sociedade. A pessoa portadora de deficiência — qualquer que seja ela, motora, sensorial, intelectual — essa pessoa é completa, no que diz respeito à dignidade e direitos.

## **2.5 Formas de Contratações das PPDs**

Segundo disposição constitucional não é permitida a discriminação salarial entre trabalhadores, existem porém, tipos de colocações especiais previstas em lei, como, por exemplo a colocação seletiva.

Formas de contratação da pessoa portadora de deficiência: De acordo com as disposições do art. 35 do Decreto 3298/99, a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho se dará mediante três diferentes modalidades: sob a forma de colocação competitiva (inciso I), seletiva (inciso II) e por conta própria (inciso III).

“Na colocação competitiva, o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço. Nesta modalidade, a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

Na colocação seletiva, a contratação de portadores de deficiência dependerá, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária. Segundo o § 2º do referido artigo, consideram-se procedimentos especiais os meios e as condições não ordinárias, dos quais dependem a pessoa portadora de deficiência, em razão do grau de sua incapacidade (motora, sensorial ou mental), para executar uma atividade laboral. Algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação sem o estabelecimento de condições facilitadoras, tais como jornada variável, horários flexíveis de trabalho e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades. Pode-se entender, ainda, como incluídas neste grupo, o trabalho em tempo parcial.

A “proporcionalidade de salário” como condição de contratação na verdade, é apenas uma decorrência do trabalho em tempo parcial e da jornada flexível, estas, sim, consideradas como condições especiais.

## **2.6 Órgãos Voltados à Colocação da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho**

### **▪ Núcleo de Combate às Desigualdades de Oportunidades no Trabalho (Alagoas):**

- a) Se Propõe a traçar estratégias e ações que visem eliminar a discriminação, o tratamento degradante e protejam a dignidade da pessoa humana em matéria de trabalho.
- b) Instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção das igualdades de oportunidades em matéria de emprego e ocupação.
- c) Sugerir medidas efetivas de aplicação das disposições legais que estabeleçam proibição à discriminação para efeito de acesso e permanência no emprego.
- d) Atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações.

e) Firmar termos de cooperação técnica com as organizações de formação profissional para orientação de um melhor direcionamento das ações de qualificação.

f) Manter cadastro, através de um banco de dados, da oferta e demanda de emprego para deficientes físicos, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas.

▪ **Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho (NIRET) (Pará)**

Atua na melhoria do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, e recebe denúncias sobre discriminação.

▪ **Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação: PRÓ-IGUALDADE (Ceará):**

Recebe denúncias de discriminação, envia comunicados às empresas, proporcionam orientação sobre legislação para os trabalhadores, encaminham para o emprego o portador de deficiência através do SIGAI.

▪ **Intermediação de Mão de Obra:**

Essa atividade objetiva (re)colocar o trabalhador no mercado de trabalho. Para isso, o Sistema Nacional de Emprego dispõe de informações acerca das exigências dos empregadores ao disponibilizarem suas vagas junto aos postos de atendimento do SINE. Busca-se, dessa forma, a redução dos custos e do tempo de espera tanto para o trabalhador, quanto para o empregador.

▪ **IBDD**

Presta dois tipos de serviços que visam a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: consultoria e terceirização de mão de obra.

A consultoria objetiva a implantação de um programa com a proposta de dar suporte à empresa nesse processo. Os principais serviços de consultoria, que devem se adequar às características da demanda são:

- 1) Análise das necessidades da empresa : diagnóstico;
- 2) Verificação da compatibilidade de cargos e tipo de deficiências;

3) Análise das características arquitetônicas e eventuais necessidades de adaptação: diagnóstico e propostas simplificadas;

4) Preparação do ambiente empresarial: Sensibilização: palestra(s) sobre Deficiência;

5) Acompanhamento: acompanhar a integração do funcionário quanto às suas necessidades diárias e apoiar a empresa e seus empregados nas questões que possam surgir, advindas de circunstâncias específicas das pessoas portadoras de deficiência;

6) Recrutamento e seleção das pessoas portadoras de deficiência: Triagem, Seleção, Dinâmica de Grupo, Entrevista, Encaminhamento. Os serviços podem ser realizados integralmente em seu conjunto, combinados, ou isoladamente, de acordo com as necessidades da empresa.

A Prestação de serviço de terceirização de mão-de-obra oferece também cursos que atendam às necessidades de atualização dos portadores de deficiência. Desenvolver trabalho com empresas que desejem utilizar os cursos do IBDD para aperfeiçoamento de seus empregados.

Disponibiliza cadastro de empresas e profissionais portadores de deficiência

#### ▪ INSS:

Obrigações:

- manter banco de dados específico dos segurados reabilitados;
- fornecer às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego listagem dos beneficiários reabilitados;
- encaminhar os reabilitados às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego para cadastramento no banco de dados;
- manter atualizado o cadastro das empresas quanto ao número de vagas oferecidas e preenchidas;
- proceder à homologação da habilitação profissional da pessoa portadora de deficiência nas empresas em que a vaga já estiver preenchida;

- proceder à homologação da habilitação profissional do portador de deficiência que ocupar a vaga proposta pela empresa;
- encaminhar às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego as ofertas de vagas das empresas, quando houver;
- encaminhar relação de empresas ao Ministério Público do Trabalho, onde se detectaram casos de discriminação na oferta de vagas;
- promover orientação às empresas, visando sensibilizá-las para divulgação sistemática das vagas;
- encaminhar relação de empresas ao Ministério Público do Trabalho nas quais se detectou discriminação na oferta de vagas.

▪ **Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho (SERT)**

Por meio da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra, obriga-se a SERT a:

- manter banco de dados de pessoas portadoras de deficiência capacitadas para o trabalho;
- encaminhar, para concorrer ao preenchimento da vaga ofertada pela empresa, reabilitados pelo INSS e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

▪ **Ministério do Trabalho e Emprego / Delegacia Regional do Trabalho**

- manter procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas;
- fiscalizar, na forma que vier a ser determinada pela SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho, o cumprimento da reserva de vagas, conforme previsto no art. 36 § 5º do D. 3298/99;
- remeter ao Ministério Público do Trabalho informações sobre as empresas que não cumpram a cota prevista na Lei 8.213/91, para as providências devidas.

▪ **Conselho Estadual da Pessoa Portadora de Deficiência**

- promover a sensibilização das empresas com relação às leis relativas à inserção pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho;
- informar ao Ministério Público do Trabalho nome de empresas denunciadas como tendo praticado discriminação de oferta de vagas;

▪ **Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho**

- expedir recomendações e instaurar investigações visando o cumprimento da Lei 8.213/91;
- encaminhar à Unidade de Referência de Reabilitação Profissional, à Secretaria Emprego e Relações do Trabalho, à Delegacia Regional do Trabalho Emprego e ao Conselho Estadual Para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência os termos de compromisso firmados perante o Ministério Público do Trabalho;
- promover as competentes medidas judiciais em face das empresas que não se adequarem aos termos da lei.

## **2.7 Experiências Internacionais do Sistema de Cotas**

O sistema de cotas empregatícias surgiu na Europa no início do século XX, buscava empregar os soldados feridos na guerra. Os empregadores que não podiam empregar os ex-combatentes tinham a opção de contribuir para um fundo público que se destinava à habilitação e reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência. Mais tarde esse sistema de cotas foi se expandido, e deixando de atender apenas ex-combatentes.

Os primeiros países que adotaram o sistema de cotas foram a Inglaterra e a Holanda, depois os países que aderiram foram a Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda, Bélgica, o Japão entrou na década de 60. Em 80, Malásia, Filipinas, Angola, Tanzânia, Egito e Turquia também aderiram. Nessa década muitos países optaram pelo sistema de cota-contribuição, foi o caso da República Checa, República Eslováquia, Hungria,

Polônia, România, Marrocos, Tunísia, Tailândia e Vietnã. Na década de 90, coube aos países da Europa Oriental também aderir ao sistema de cotas. (PASTORE, 2000).

Desse modo, o sistema de cotas vigora em grande número de países, sendo que em muitos deles os empregadores que não cumprem as cotas tem a opção de dar uma contribuição a um tipo de fundo, exemplos desses países são Áustria e Alemanha. Há certos países onde a contratação de portadores de deficiência possibilita às empresas contar em dobro ou em triplo o número de empregados portadores de deficiência. Na Alemanha, as empresas que superam a cota têm direito a bônus e deduções. Na Áustria e na Alemanha o processo de demissão de portadores tem regras muito severas, a dispensa só pode ocorrer depois de obtida uma autorização de órgão oficial.

Em países como Bélgica, há críticas ao sistema de cotas, *“o governo considera que o sistema contraria a filosofia que prega a supremacia da aceitação e reintegração dos portadores de deficiência na vida normal. As autoridades argumentam que medidas coercitivas geram efeitos psicológicos negativos para os empregadores, portadores de deficiência e colegas de trabalho”* (PASTORE, 2000). O que o país faz é não fixar cotas, mas fixar regras para fixar as cotas, lá não há regras que estabelecem percentuais para as empresas privadas, as cotas para cada setor são estabelecidas entre representantes do governo, sindicatos, empresários, mesmo assim as cotas só podem ser preenchidas por aqueles que estão inscritos nos respectivos programas dos fundos.

A lei de cotas é flexível em muitos países, como a França, a principal medida flexível acontece no sistema de contratação, pois a empresa pode contratar diretamente, pode contratar pessoas que trabalham em entidades de “trabalho protegido” (é o que se chama de sistema de cota-terceirizada), ou pagando uma contribuição a um determinado centro de reabilitação. Além desse sistema funciona na França também, um conjunto de programas de estímulos e subsídios para os empregadores, o objetivo é a transferência de recursos dos fundos públicos para as empresas, isso tudo para apoiar a retenção nos empregos. A partir de 1987 as grandes empresas foram estimuladas a desenvolver programas integrados que cobrem treinamento, reabilitação e retenção. As empresas que adotam esse sistema ficam livres do pagamento da contribuição.

Na Itália, o sistema de cotas se aplica a empresas com mais de 35 empregados, porém o cumprimento da cota é baixíssimo, há muita resistência por parte dos empregadores. O governo tem outros mecanismos para a população com deficiência que são mais eficazes, tais como “trabalho protegido” em entidades especializadas,



integração e reintegração de trabalhadores via cooperativas de trabalho e estímulos financeiros que empregam pessoas com deficiência.

Na Espanha vigora um sistema de cotas de 3% para empresas com mais de 50 empregados, os que se tornam portadores de deficiência têm que ser reempregados na mesma empresa, sendo que o salário pode ser reduzido em até 25% se houver mudança de cargo. Os incentivos para as empresas que empregam portadores são: ajuda de recrutamento, redução de contribuições previdenciárias, deduções tributárias, recursos para adaptação no trabalho e outros.

Na Irlanda o sistema de cotas só se aplica ao setor público. Vigora nesse país um sistema interessante: existe uma Lei de Igualdade de Emprego que assegura o livre acesso de portadores ao mercado de trabalho desde que seja comprovada a compatibilidade com as atividades a serem desempenhadas, e desde que seja comprovado que o portador tem a capacidade de produzir entre 50% e 80% do que produz um não portador. Esta lei permite que a empresa que admite um portador de deficiência com produtividade mais baixa, e que recebe o mesmo salário do não portador, receba o diferencial da produtividade através de um sistema de bônus.

Na América Latina, somente Brasil e Honduras adotam o sistema de reserva de cargos para empregar portadores de deficiência em empresas privadas. Na Argentina existe uma lei que obriga todos os órgãos públicos de Buenos Aires a admitir PPD's em 1% dos seus cargos. Existem leis similares na Venezuela e no Uruguai. Na Argentina, porém, existem incentivos para as empresas privadas que contratam PPD's, existe uma lei que reduz em 50% as contribuições previdenciárias dos empregadores. Em outros países latinos o governo oferece reduções fiscais e outras formas de incentivos tributários.

Países como Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Nova Zelândia, Austrália, Suécia e Finlândia não aceitam o sistema de cotas para portadores de deficiência. Alegam que o próprio fato de estabelecer cotas é uma forma de discriminação, pois o sistema de cotas afirmaria, implicitamente, que os portadores não têm condições de competir no mercado de trabalho. Além do mais argumentam que a existência de cotas voltadas para PPD's implicaria na existência de medidas similares para as demais minorias.

Apesar da não existência de cotas, em países como Inglaterra, Estados Unidos há programas de apoio aos portadores de deficiência que se baseiam em Leis antidiscriminação.

Observa-se em muitos países desenvolvidos uma grande tendência a substituir a filosofia do sistema de cotas por uma “rede de apoio”, que atuaria no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar e criar estímulos para inserir, reter e recolocar os portadores de deficiência no mercado de trabalho, e uma vez inseridos, proporcionar-lhes assistência. Seria um arcabouço cujo objetivo é permitir que os portadores construam sua vida da maneira mais próxima possível da dos não portadores. Cotas isoladas mostram-se ineficientes, em seu lugar devem entrar cotas articuladas com contribuições, prêmios, subsídios e benefícios.

Os países estão se voltando para políticas que visam inserir e reter os portadores de deficiência no mercado de trabalho: reabilitação médica, profissional, sistema de cota-contribuição. Desse modo, a inserção dos portadores no mercado de trabalho requer um conjunto de ações integradas.

Como alternativa ao sistema de reserva de vagas no trabalho para portadores há o sistema de Cota-Contribuição, que se baseia no princípio de que as empresas têm a responsabilidade de criar condições favoráveis para aquelas pessoas que têm alguma deficiência. Nesse sistema as empresas são obrigadas a oferecer postos de trabalho, porém, quando isso não é possível, as empresas são obrigadas a recolher um certo valor para uma instituição específica, compensando desse modo, a parcela da cota legal não preenchida. Este sistema também dá prêmios às empresas que ficam acima da cota. As contribuições são usadas, em parte, para estimular às empresas a preencher as cotas. Uma parcela é encaminhada para as entidades voltadas para as pessoas com deficiência. Na França, 50% dos recursos oriundos de contribuições voltam para as próprias empresas como estímulos à incorporação de portadores no seu quadro de funcionários.

É importante ressaltar que a contribuição ocorre como última alternativa, pois a prioridade é empregar as PPD's. *“A utilização do sistema de cota-contribuição gera recursos para melhorar a situação do lado da oferta (os portadores de deficiência a serem contratados) e cria estímulos para o lado da demanda (as empresas contratantes)”* *“... O sistema de cota contribuição faz uma interligação construtiva entre a oferta e demanda, na medida em que atende as necessidades dos portadores de deficiência (no campo da qualificação) e as necessidades das empresas (na remoção de barreiras)”* (PASTORE, José, 2000. “Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.

No Brasil optou-se pelo sistema de cotas isoladas, a *“legislação amarrrou a contratação dos portadores de deficiência à mais difícil modalidade de trabalho nos*

*dias atuais – o emprego, com vínculo empregatício, e diretamente ligado à empresa contratante*”. (PASTORE, José, 2000. “Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência”). Pastore coloca que o que ocorre no mundo inteiro é a diminuição do emprego fixo de longa duração e salários pré-determinados, o que ocorre é o surgimento de novas modalidades, como trabalho por projeto, subcontratação, a terceirização, e outras formas sem vínculo empregatício. O sistema de cotas, pelo contrário se restringe exclusivamente ao vínculo empregatício direto, que é uma categoria de difícil contratação.

A fraca participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas sim da falta de ações , estímulos que tornem viável a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Precisa-se de um tripé básico: educação, reabilitação, e estímulos às empresas. A principal questão é a necessidade de combinar elementos de regulação legal com os elementos de estímulo econômico.

### 3.8 Normas Internacionais

- **Convenção 100:** Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951,
- **Convenção 111:** Sobre a discriminação em termos de emprego e profissão Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 4 de junho de 1958.
- **Convenção 159:** Convenção sobre a readaptação profissional e o emprego. Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da OIT e reunida em 1 de junho de 1983.
- **Recomendação 168:** Recomendação sobre a readaptação profissional e o emprego. Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da OIT e reunida em 1 de junho de 1983.

- **Recomendação 99:** Recomendação sobre a Adaptação e Readaptação profissional dos inválidos.

## **2.9 Conjunto de Leis Trabalhistas para os Portadores de Deficiência**

### **2.9.1 Leis Federais**

**I) Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991:** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências.

- **Art.93:** “A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção”:

Até 200 empregados: 2%

De 201 a 500: 3%

De 501 a 1000: 4%

De 1000 em diante: 5%

**-Parágrafo 1:** “A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes”.

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

- **Art. 133:** A infração a qualquer dispositivo desta lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, a multa variável de Cr\$100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros).

**Parágrafo único.** A autoridade que reduzir ou revelar multa já aplicada recorrerá de ofício para a autoridade hierarquicamente superior.

**II) Lei n.8.212, 24 de julho de 1991:** Dispõe sobre o regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

- **Art.23, parágrafo 4** “O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio”.
- **Art. 23, parágrafo 2:** “Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas ate 20% das vagas oferecidas no concurso”.

**III) Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989:** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

- **Art. 2: III:** Na área da formação profissional e do trabalho:
  - 1) O apoio governamental á formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
  - 2) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial destinados às pessoas portadoras de deficiências que não tenham acesso aos empregos comuns;
  - 3) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privados, de pessoas portadoras de deficiência;
  - 4) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência;

- 5) nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas das pessoas portadoras de deficiência.

**IV) Decreto n.3.298 de 20 de dezembro de 1999:** Regulamenta a Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989, dispões sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

▪ **Cap. VII. Seção IV,**

**i) Art.36:** A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

Até 200 empregados: 2%

De 201 a 500 : 3%

De 501 a 1000: 4%

De 1000 em diante: 5%

**ii) Art. 39:** Os editais de concursos deverão conter:

- 1) o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
- 2) as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- 3) previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e
- 4) exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença -CID, bem como a provável causa da deficiência.

**V) Portaria N.604, de 01 de junho de 2000 Decreto n.1.948, de 3 de julho de 1996**

- **Art. 1:** O programa para a Implementação da Convenção n.111 resolve instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção a Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.
- **Art. 2 .V:** “Compete aos Núcleos de Promoção a Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal das empresas”.

▪ **Portaria n.772, de 26 de agosto de 1999**

-**Art. 1:** requisitos que caracterizam uma relação de emprego

**VI) Resolução MPU N.01, de 4 de agosto de 1994:** concurso público. Pessoas portadoras de deficiência. Reserva Constitucional. Constituição Federal, Art.37, VII, alínea “d” artigo 58 da Lei Complementar n.75/93 (não fala de vagas)

**VII) Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências: Resolução ONU N.2.542/75 item “e”:** Equiparação de Oportunidades: emprego.

**VIII) Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991:** -artigo 22, parágrafo 4: “O poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio”.

**IX) Decreto n.3.298, de 20 de dezembro de 1999:** Regulamenta a Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências)

- i) **Art.36:** (sobre as empresas), Parágrafo 5: “compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem

estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiências e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento no caput deste artigo”.

**ii) Art. 37:** (sobre concursos). Parágrafo 1: “O candidato portador de deficiência, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida”.

**X) Lei n.2.111, de 10 de janeiro de 1994:** Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para as pessoas portadoras de deficiência, define critérios para a classificação em concurso público e dá outras providências.

**i) Art.1:** “fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual, no mínimo de cinco a quinze por cento dos cargos e empregos público de cada carreira existente nos quadros da Administração Direta, Indireta e Fundacional do Município”

**XI) Lei nº 8.069, de 13/07/90,** Estatuto da Criança e do Adolescente, que assegura ao adolescente portador de deficiência o trabalho protegido, garantindo-se seu treinamento e colocação no mercado de trabalho e também o incentivo à criação de oficinas abrigadas.

**XII) Lei Complementar Nº 75, de 20 De Maio De 1993**

**Art. 8º** Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência

V - realizar inspeções e diligências investigatórias

**XIII) Protocolo de Procedimentos Conjuntos para a Implementação da Lei Nº 8.213/91,** A Serem Adotados Pela Unidade De Reabilitação Profissional Do Instituto Nacional Do Seguro Social - Inss/Sp, Pela Secretaria De Estado Do Emprego E Relações Do Trabalho - Sert/Sp, Pelo Ministério Do Trabalho E Emprego - Drte/Sp, Pelo Conselho Estadual Para Assuntos Da Pessoa Portadora De Deficiência - Ceappd/Sp e Ministério Público do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões.

Fundamentos Legais:



Leis nºs 8.212 e 8.213 de 24/07/91 e alterações Lei 7853 de 24/10/99 Lei 9867 de 11/11/99

Decreto 3298 de 20/12/99 Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, de 27/10/98.

Portaria 772, de 26.08.99, do Ministério do Trabalho e Emprego

A Unidade de Referência de Reabilitação Profissional da Gerência Executiva Centro - do INSS/SP, a Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho - SERT/SP, o Ministério do Trabalho e Emprego/Delegacia Regional do Trabalho do Estado de São Paulo, DRTE/SP, o Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência - CEAPPD/SP e o Ministério Público do Trabalho/Procuradorias Regionais do Trabalho das 2ª e 15ª Regiões, no uso de suas atribuições estabelecem protocolo de procedimentos conjuntos para a implementação da Lei nº 8.213/91, em seu art 93, CONSIDERANDO:

- a necessidade de sistematizar o controle, a fiscalização e a avaliação das vagas destinadas ao beneficiário reabilitado e à pessoa portadora de deficiência habilitada;
- que o Ministério Público do Trabalho emite Notificações Recomendatórias e instaura procedimentos de investigação em face de empresas com mais de 100 empregados no Estado de São Paulo objetivando o cumprimento do disposto no artigo 93 da Lei 8.213/91;
- que ao INSS/SRP, nos termos da Ordem de Serviço Conjunta nº 90/98 cabe homologar os processos de habilitação e reabilitação profissional dos portadores de deficiência e beneficiários reabilitados;
- que a Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho, por meio dos Postos de Atendimento ao Trabalhador possui cadastro de pessoas portadoras de deficiência habilitadas e reabilitados;
- que a partir do advento do Decreto nº 3.298/99, que regulamentou a Lei nº 7.853/89 ao Ministério do Trabalho e Emprego cabe manter procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas e fiscalizar o cumprimento da reserva de vagas, conforme previsto no art. 36 § 5º do D. 3.298/99;

-que o Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência acompanha e propõe políticas públicas nesse sentido, conforme Decreto 40.495/95 do Sr. Governador do Estado;

**RESOLVEM:**

1. Desenvolver procedimentos integrados com atribuições específicas para cada instituição:

1.1. Das obrigações do INSS:

- manter banco de dados específico dos segurados reabilitados;
- fornecer às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego listagem dos beneficiários reabilitados;
- encaminhar os reabilitados às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego para cadastramento no banco de dados;
- manter atualizado o cadastro das empresas quanto ao número de vagas oferecidas e preenchidas;
- proceder à homologação da habilitação profissional da pessoa portadora de deficiência nas empresas em que a vaga já estiver preenchida;
- proceder à homologação da habilitação profissional do portador de deficiência que ocupar a vaga proposta pela empresa;
- encaminhar às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego as ofertas de vagas das empresas, quando houver;
- encaminhar relação de empresas ao Ministério Público do Trabalho, onde se detectaram casos de discriminação na oferta de vagas;
- promover orientação às empresas, visando sensibilizá-las para divulgação sistemática das vagas;
- encaminhar relação de empresas ao Ministério Público do Trabalho nas quais se detectou discriminação na oferta de vagas.

1.2. Das obrigações da Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho:

Por meio da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra, obriga-se a SERT a:

- manter banco de dados de pessoas portadoras de deficiência capacitadas para o trabalho;

- encaminhar, para concorrer ao preenchimento da vaga ofertada pela empresa, reabilitados pelo INSS e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

#### 1.2. Das Obrigações do Ministério do Trabalho e Emprego/Delegacia Regional do Trabalho/ SP

- manter procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas;
- fiscalizar, na forma que vier a ser determinada pela SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho, o cumprimento da reserva de vagas, conforme previsto no art. 36 § 5º do D. 3298/99;
- remeter ao Ministério Público do Trabalho informações sobre as empresas que não cumpram a cota prevista na Lei 8.213/91, para as providências devidas.

#### 1.3. Das Obrigações do Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência - CEAPPD/SP

- promover a sensibilização das empresas com relação às leis relativas à inserção pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho;
- informar ao Ministério Público do Trabalho nome de empresas denunciadas como tendo praticado discriminação de oferta de vagas;

#### 1.4. Das obrigações do Ministério Público do Trabalho – Procuradorias Regionais do Trabalho da 2 e 15 Regiões:

- expedir recomendações e instaurar investigações visando o cumprimento da Lei 8.213/91;
- encaminhar à Unidade de Referência de Reabilitação Profissional, à Secretaria Emprego e Relações do Trabalho, à Delegacia Regional do Trabalho Emprego e ao Conselho Estadual Para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência os termos de compromisso firmados perante o Ministério Público do Trabalho;
- promover as competentes medidas judiciais em face das empresas que não se adequarem aos termos da lei.

## 2. Disposições Gerais

As entidades convenientes, nos limites de suas atribuições, promoverão atividades de capacitação técnica e implementarão programas de profissionalização dos beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

São Paulo, 24 de abril de 2000

**XIV) Ministério Do Trabalho e Emprego Secretaria de Inspeção Do Trabalho :**  
**Instrução Normativa Nº 20 de 19 De Janeiro De 2001**

Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

**Art. 10** O AFT verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I – até duzentos empregados, dois por cento;

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

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

IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

**Art. 13** Quando constatado pelo AFT que a empresa possui quadro de recursos humanos já preenchido, sem no entanto atender ao percentual previsto no art. 10 desta Instrução, assim como for descumprida a regra estabelecida no seu § 3º, a este será facultado encaminhar a matéria ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação ou para instauração do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99.

**Art. 14** Em caso de instauração de procedimento especial, nos termos disposto no art. 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78.

**Art. 15** Cabe ao AFT do Trabalho acompanhar o cumprimento do Termo de Compromisso firmado, especialmente, para verificar a manutenção do trabalhador portador de deficiência na empresa.

**Art. 16** O não cumprimento do Termo de Compromisso implicará na adoção das medidas cabíveis, nos termos da IN nº 13 de 06.06.99, com posterior encaminhamento de relatório circunstanciado ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

**Art. 17** Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

**XVI) Projeto de Lei do Senado nº 35, de 2001:** Acrescenta dispositivos à Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, a fim de estimular a inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** - A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, passa a vigorar acrescida dos artigos. 2º-A, 2º-B e 2º-C:

**Art. 2º-A:** A inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho poderá ser realizada mediante intermediação de mão-de-obra, sob a forma de contrato ou convênio firmado entre instituições de e para pessoas portadoras de deficiência e órgãos da administração pública direta, indireta, fundacional e empresas do setor privado.

§ 1º Considera-se instituição de e para pessoas portadoras de deficiência, para efeito deste artigo, a entidade sem fins lucrativos, comprovadamente filantrópica, que tenha, entre suas finalidades:

I - promover meios para a difusão e o conhecimento dos direitos das pessoas portadoras de deficiência;

II - manter programas de habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiência;

III - desenvolver programas de capacitação e qualificação profissional para inserção e permanência de pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho;

IV - promover medidas que visem assegurar o bem-estar das pessoas portadoras de deficiência.

§ 2º O trabalho referido nos termos do caput desta lei poderá ser executado nos próprios estabelecimentos dos tomadores de serviços ou nas instituições de e para pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º O trabalho referido neste artigo fará parte da reserva de vagas estabelecida pela Lei nº 8.213/91.

**Art. 2º-B:** O trabalho da pessoa portadora de deficiência, quando realizado nas instituições de e para pessoas portadoras de deficiência, não caracterizará relação de emprego com o tomador de serviços, nem gerará, para estes, encargos previdenciários e trabalhistas.

**Art. 2º-C:** A instituição de e para pessoas portadoras de deficiência, prestadora de serviços, na forma dos artigos anteriores, comprovará a regular contratação do portador de deficiência como empregado, nos termos da CLT, ou como cooperado nos termos da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.

**Art. 2º:** O Poder Executivo, no prazo de noventa dias da data da promulgação desta Lei, baixará normas para disciplinar e fiscalizar as modalidades de trabalho referidas nos §§ 2º e 3º do art. 2º-A constantes do art. 1º desta Lei.

**Art. 3º:** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões,

Senador LÚCIO ALCÂNTARA

**XVII) Portaria Nº 4.677, de 29 de julho de 1998** Diário Oficial da União, de 30 de julho de 1998. O Ministro De Estado Da Previdência E Assistência SOCIAL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal. Considerando os arts. 93 e 133 da Lei nº8.212, de 24 de julho de 1991; Considerando os arts. 201 e 250 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social - RBPS, aprovado pelo Decreto nº2.172, de 05 de março de 1997, resolve:

**Art. 1º** A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%
- II - de 201 a 500 empregados.....3%
- III - de 501 a 1000 empregados.....4%
- IV - mais de 1000 empregados.....5%;

§ 1º Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime da Previdência Social - RGPS, submetidos a processo de

reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 2º consideram-se pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, aquelas não vinculadas ao RGPS, que tenham submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidade reconhecida legalmente para este fim.

§ 3º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por tempo superior a noventa dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

**Art. 2º** O descumprimento ao disposto no caput do art. 1º ou seu § 3º constitui infração ao artigo 93 e seu § 1º da Lei nº 8.213, de 1991, ficando o infrator sujeito à multa prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991, aplicada pela fiscalização do INSS, observado o disposto nos arts 110 e 113 do Regulamento da Organização e Custeio da Seguridade Social - ROCSS.

**Art 3º** O INSS estabelecerá no prazo de trinta dias sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, para o fiel cumprimento do disposto nesta Portaria, gerando estatísticas sobre total de empregados e vagas preenchidas para acompanhamento por parte das unidades de reabilitação profissional e quando solicitado, por sindicatos e entidades representativas de categorias.

**Art 4º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

### **3.9.2 Leis Estaduais**

**I) Lei nº. 1479, de 08 de junho de 1989:** Programa de Integração Deficiente Físico - Empresa.

**Art 2.:** Esse programa tem a finalidade de incentivar a criação de empregos nas empresas privadas para deficientes físicos.

**Art. 4:** O salário pago ao deficiente físico empregado na empresa será igual ao de outros empregados não deficientes, no exercício da mesma função.

**II) Lei nº. 2298, de 28 de julho de 1994:** vagas para concursos: 5%.

**III) Decreto nº. 21038, de 05 de dezembro de 1994:** Institui o Balcão de empregos para PPD'S.

**IV) Lei nº. 1224, de 11 de novembro de 1987:** assegura ao deficiente físico o direito à inscrição e participação em concursos públicos.

### **3.9.3 Leis Municipais**

**I) Lei nº 178, de 12 de setembro de 1980:** Autoriza O Poder Executivo a aproveitar os Deficientes Físicos no Serviço Público Municipal em Funções Compatíveis com suas Deficiências

**Art. 1º** - Fica o Poder Executivo autorizado a aproveitar os deficientes físicos no Serviço Público Municipal, em funções compatíveis com suas deficiências.

**II) Lei nº. 3.156, de 29 de Dezembro de 1998** (municipal): Autoriza o poder Executivo a conceder prazo especial de pagamento do ICMS às pessoas jurídicas que criem vagas em sua força de trabalho para portadores de deficiência, nas condições que menciona, e dá outras providências.

**i) Art.1:** Fica o Poder Executivo autorizado a conceder prazo especial de pagamento de parcela do imposto sobre operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transportes de Serviços de Transportes Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS, para pessoas jurídicas com domicílio no Estado do Rio de Janeiro, que criem vagas para trabalhadores portadores de deficiência, na proporção de ao menos:

a)1% de sua força de trabalho, nas microempresas;

b)2% de sua força de trabalho, nas médias e pequenas empresas;

c)3% de sua força de trabalho, nas demais empresas.



**ii)Art. 2:** A parcela do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações e Serviços de Transportes Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS – de que trata o *caput* do artigo 1 será de:

a)30% do imposto a recolher, no caso do inciso I;

b)20% do imposto a recolher, no caso do inciso II

c)10% do imposto a recolher, no caso do inciso III

**III) Lei Municipal nº. 1.978, de 26 de maio de 1993:** Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público.

**i) Art. 11:** “Cinco por cento do total dos contratos serão reservados a deficientes físicos, cujas deficiências não sejam incompatíveis com o exercício das funções, sob a supervisão do Conselho Municipal de Defesa de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência”.

### **3 Análise Multivariada**

#### **3.1 Resumo**

O primeiro ponto é que a média nacional de empregabilidade de PPDs é de 2,049%, um pouco acima da cota mínima exigida por lei (2%) . Estes resultados revelam um alto grau de descumprimento da lei pelas empresas, a existência de um amplo espaço para o aumento da efetividade da lei, e a necessidade de diminuir a perda de eficiência econômica e aumentar a eficácia de políticas voltadas à inclusão social das PPDs.

Quando se avalia em que estabelecimentos o número de PPDs empregados é maior, a intenção é verificar quais são as empresas que realmente cumprem o princípio da lei de cotas. O resultado obtido é que são as empresas que por lei não são obrigadas

a contratar PPDs as que mais contratam (31%), embora a contribuição relativa das pequenas empresas na geração de emprego formal para o total da população empregada no mercado formal de trabalho seja ainda maior (46,06%). Este resultado deve-se ao fato da taxa de empregabilidade das PPDs nas pequenas ser menor do que as das não PPDs.

Quando é feita a interação entre tempo de emprego e tamanho de estabelecimentos, o resultado é que a contratação de PPDs tem aumentado nos últimos anos, porém as PPDs que estão empregadas a mais tempo pertencem principalmente a estabelecimentos com um número de funcionários superior a 1000, porém nos vínculos mais recentes (até 1 ano), a maior parte das pessoas com deficiência encontram-se empregadas em estabelecimentos que possuem um número de funcionários inferior a 100.

Agora, o resultado surpreendente é que quando controlamos por características do trabalhador (educação, raça, gênero, etc) e dos postos de trabalho (tempo de emprego, setor de atividade, ocupação) as pequenas empresas formais apresentam um grau maior de inclusão empregatícia do que as maiores empresas. Ou seja, comparando trabalhadores e empresas idênticas em tudo que se permite observar com exceção do número de empregados. As empresas de pequeno porte seriam socialmente mais responsáveis.

Outro ponto relevante é se as empresas estão evoluindo, ou involuindo, com relação à inclusão das PPDs e em que medida a lei de cotas está contribuindo, ou não, neste processo.

A análise revela um possível papel da lei de cotas no aumento da empregabilidade das PPDs. Em primeiro lugar, analisando uma microempresa com até 99 empregados, com vínculo empregatício de mais de 5 anos, esta tinha 1,8% de PPDs contra 1,91% das empresas com mais de 1000 empregados. Com o advento da lei de cotas, aqui captado com vínculos de menos de 1 ano, nas pequenas empresas o vínculo empregatício é 1,18% contra 2,97% das empresas maiores, o que indica que após a implementação da lei de cotas (1999) as grandes empresas estariam aumentando o número de contratações de pessoas com deficiência. Este pode ser um sinal de que as empresas maiores (às quais a lei se destina) talvez estejam passando por um processo de adaptação à lei que reserva vagas no emprego formal para portadores.

## **3.2 Introdução**

O normal funcionamento dos mercados pode levar à eficiência econômica mas não deve-se esperar pela equidade. Agora tão importante quanto analisar possíveis falhas de mercado que podem justificar ações públicas, que visam melhorar a eficiência e/ou a equidade, é avaliar deficiências nas políticas já existentes. Esta parte visa propiciar suporte estatístico à discussão sobre ações que visam a inclusão trabalhista das pessoas portadoras de deficiência (PPDs), física ou mental. Em particular, analisamos aqui, a política de cotas para PPDs já praticada no Brasil, a lei de cotas é o instrumento legal que zela pela garantia de vagas de emprego para portadores.

Segundo o Censo 2000, existem no país 24,5 milhões de PPDs que correspondem a 14.5% da população brasileira. Ou seja, a lei não trata de uma minoria desprezível em termos quantitativos. A legislação brasileira obriga as empresas com mais de 100 empregados a contratarem formalmente pelo menos 2% de PPDs no seu quadro de funcionários. Essa proporção sobe paulatinamente de 2% nas empresas entre 100 e 249 empregados, para 3% naquelas entre 250 e 499 funcionários, daí para 4% nos estabelecimentos entre 500 e 999 empregados até atingir 5% para empresas com 1000 ou mais empregados. Agora, o Brasil é um país onde as leis frequentemente não são cumpridas. É importante saber em que medida este é o caso, e as razões subjacentes. Acreditamos que essa análise pode gerar importantes lições para outras minorias, com os afro-brasileiros que começam a obter a implementação da sistemática de cotas.

## **3.3 Cotas e a Inclusão Trabalhista das PPDs**

Quando se fala em pessoas portadoras de deficiências, é imprescindível uma análise sobre as políticas públicas existentes para atender a esse segmento da população. Assim, deve ser avaliado se o estabelecimento de cotas que obrigam as empresas a contratarem um número determinado de PPDs no seu quadro de funcionários (de acordo com o tamanho da empresa) está sendo cumprido. É conveniente também verificar em que medida o número de contratações de pessoas com deficiência tem aumentado após a implementação da lei (1999), para isso são analisadas duas variáveis: tamanho do

estabelecimento e tempo de emprego. Um estudo mais desagregado consiste em observar os resultados de cada unidade da federação e verificar se estes acompanham os dados obtidos a nível nacional. Em outras palavras, é aconselhável testar a robustez dos dados obtidos para o como um todo.

### **3.3.1 Análise da Variável Tamanho do Estabelecimento**

Do total de pessoas portadoras de deficiência empregadas no setor formal, 31% dessa população encontra-se empregada em empresas que possuem menos de 100 empregados, 29% em empresas que apresentam um número de funcionários superior a 1000 empregados, 14,57% nos estabelecimentos de 100 a 249 funcionários, 13,57% naquelas empresas que apresentam de 250 a 499 empregados, e 11,86% para empresas com 500 a 999 funcionários. Desse modo as PPDs se concentram nas pequenas empresas.

Se compararmos essa distribuição das PPDs formais com o total dos trabalhadores empregados no mercado formal de trabalho, observamos que 46,06% encontram-se trabalhando em pequenas empresas, 25,12% nas grandes empresas 11,21% em estabelecimentos com 100 a 249 funcionários, esse percentual cai para 8,52% quando o estabelecimento é de 500 a 999 empregados. Desse modo a população de PPDs se distribui de forma similar à população não portadora: concentra-se nas pequenas empresas. (Ver gráfico 9)

A chance de encontrarmos PPDs empregadas no setor formal, em empresas com menos de 100 funcionários, é duas vezes maior do que em empresas com mais de 1000 funcionários. Essa chance é 1,17 vezes maior em estabelecimentos com 100 a 249 empregados e a mesma chance é 5% menor quando a empresa possui de 500 a 999 empregados. Esses dados indicam que pela análise da razão de chances há chances maiores de encontrar PPDs empregadas em pequenas empresas do que naquelas empresas com mais de 100 empregados(ver Gráfico 10)

Observamos então que são as pequenas empresas as que mais empregam pessoas portadoras de deficiências. Os dados não confirmam a tendência esperada a partir da lei de cotas, de que empresas de grande porte contratam um número maior de portadores de deficiência. Pelo contrário são as empresas com menos de 100 empregados as que apresentam taxas de empregabilidade de portadores de deficiência superiores às grandes empresas.

A Lei que estabelece cotas nas empresas para empregar pessoas portadoras de deficiência é de 1991- lei no. 8213 de 24 de julho de 1991- (porém essa lei somente passou a ter eficácia em 1999 quando o presidente da república em decreto no.3.298 de 20 de dezembro de 1999 regulamenta a lei no.7.853 de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência em consonância com o programa nacional de direitos humanos), empresas com 100 a 200 empregados são obrigadas a contratar formalmente pelo menos 2% de portadores de deficiência no seu quadro de funcionários, Para empresas que possuem de 200 a 499 essa porcentagem aumenta para 3%, nas empresas de 500 a 999 funcionários a proporção é de 4%, e 5% para estabelecimentos com mais de 1000 empregados<sup>2</sup>.

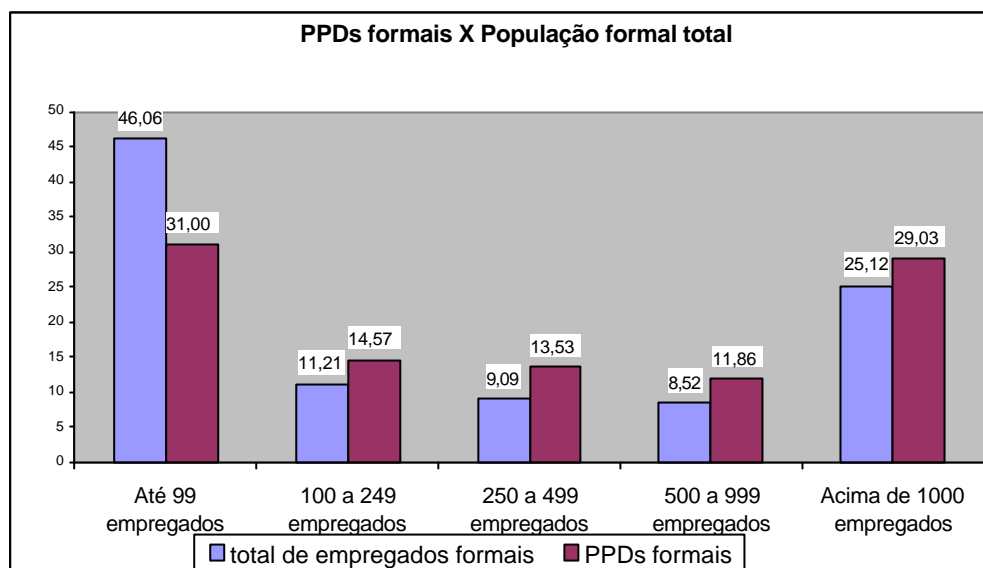
Os dados revelam uma alta taxa de descumprimento da lei, o percentual de PPDs empregadas no mercado formal de trabalho é muito baixo, pouco acima da cota mínima estabelecida legalmente. Outro fato interessante é que são as empresas pequenas, que por lei não tem obrigação de empregar PPDs, as que mais empregam os portadores de deficiência, mostrando um fator de espontaneidade para contratar PPDs e possivelmente maior consciência em termos de responsabilidade social.

O mais importante dado obtido é que quando controlamos por características do trabalhador (educação, raça, gênero, etc) e dos postos de trabalho (tempo de emprego, ocupação, setor de atividade), as pequenas empresas formais apresentam um grau maior de inclusão empregatícia do que as maiores empresas.

---

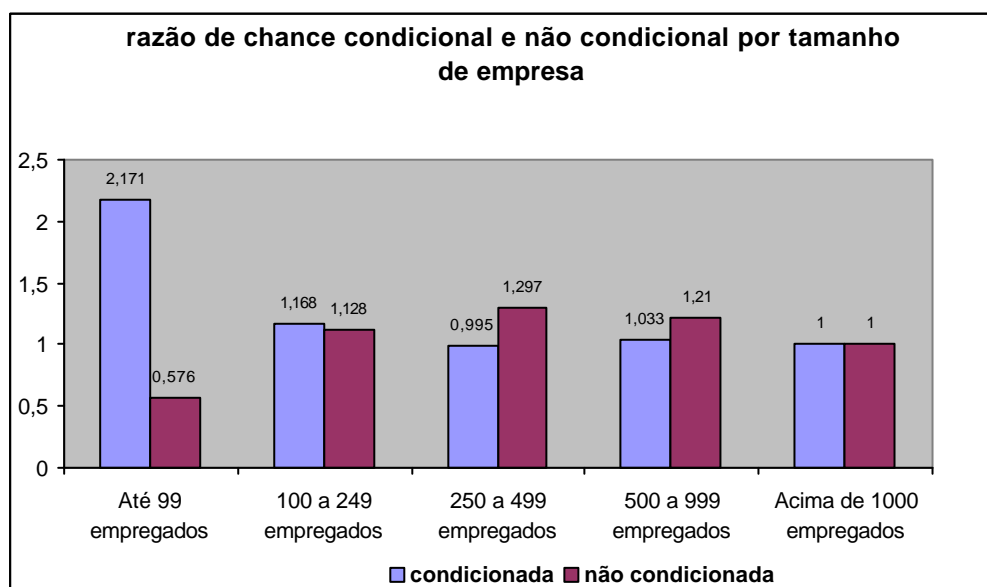
<sup>2</sup>Fizeram-se algumas aproximações para compatibilizar os dados da RAIS com a lei.

## Gráfico 9



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE.

## Gráfico 10



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE.

### 3.3.2 Análise do Tempo de Emprego

Com a intenção de avaliar se realmente não está havendo o cumprimento da lei, por parte das empresas, ou se o que ocorre é que as empresas estão passando por um processo de adaptação às novas regras, observamos as variáveis tempo no emprego e tamanho do estabelecimento conjuntamente.

Analisando a variável tempo de emprego, vemos que a população portadora de deficiência tem aumentado sua participação no mercado formal de trabalho nos últimos anos. A contribuição de PPDs que encontra-se empregada há mais de 5 anos, no total de PPDs empregadas, é de 36,23%, as PPDs que estão no emprego de 3 a 5 anos contribuem com 13,63%, quando o tempo de emprego é de 1 a 3 anos, a contribuição é de 23,38%, as pessoas que estão empregadas há um ano contribuem com 26,76%. Isto indica que a maior parcela de PPD's que está no emprego formal foram contratado há mais de 5 anos, porém as contratações mais recentes já superam as contratações mais antigas (contratações superiores a um ano, porém inferiores a 5 anos). Esses dados indicam que nos vínculos mais recentes a incidência de PPDs contratadas têm aumentado. O universo de trabalhadores formais se distribui de forma similar: os trabalhadores que estão empregados há um ano representam quase 30% do total da população empregada e aqueles que estão há mais de 5 anos são 34,12%.

As PPDs com mais de 5 anos no emprego estão concentrados em estabelecimentos com mais de 1000 empregados, representam 14,60%. Quando o tempo de emprego é de 1 ano, as PPDs se concentram nos estabelecimentos que apresentam um número de funcionários inferior a 100, estes estabelecimentos empregam 10,45% das PPDs no mercado formal; as empresas com mais de 1000 empregados detém apenas 5,20%. Quando se avalia o total de empregados formais, observamos que daqueles que estão empregados há um ano, 18,14% estão em empresas pequenas e 3,6% naquelas com mais de 1000 empregados.(ver gráficos 13 e 14)

Analisando essas duas variáveis (tempo de emprego e tamanho do estabelecimento), isto é, mantendo constantes todas as outras variáveis<sup>3</sup>, observamos que trabalhadores com deficiência, com tempo de trabalho superior a 5 anos, têm chances 53% menores de estarem empregadas em estabelecimentos pequenos do que em estabelecimentos com mais de 1000 empregados e para tempo de trabalho de até um

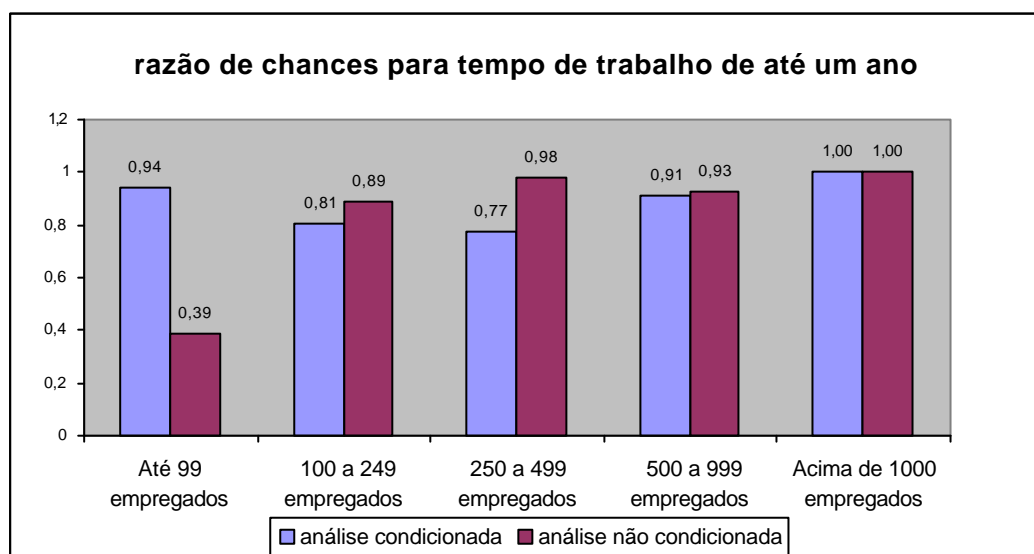
---

<sup>3</sup> Análise multivariada: controla-se os efeitos levando em consideração apenas uma variável, as outras permanecem constantes.

ano, a chance é 6% menor. Isto é, quando o tempo de emprego diminui, as chances de PPDs empregadas são maiores, por isso tem aumentado a incidência de empregabilidade de PPDs nas pequenas empresas. (ver gráficos 11 e 12).

Nessa análise controlada, com interação, entre as variáveis tempo de emprego e tamanho do estabelecimento, vimos que a situação se mantém como na análise bivariada, as pequenas empresas contratam mais PPDs do que as empresas de grande porte.

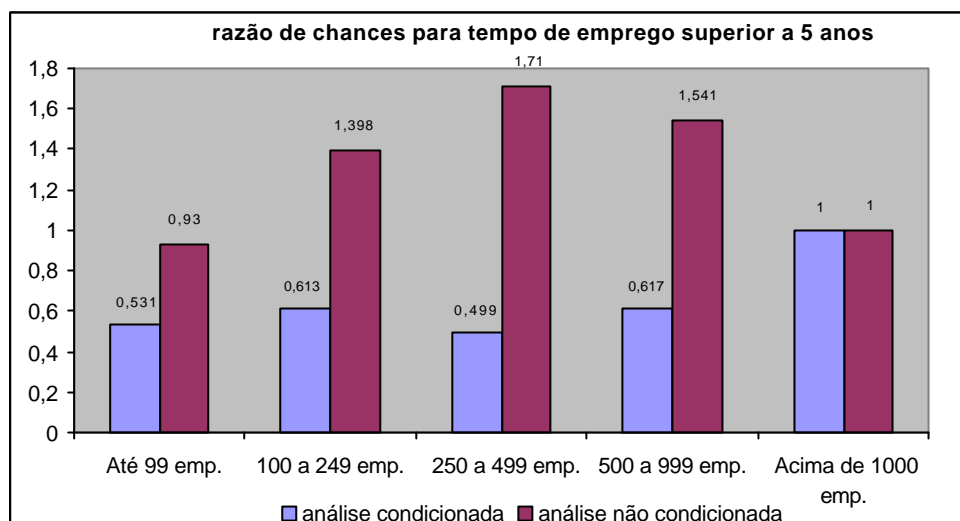
### **Gráfico 11**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE

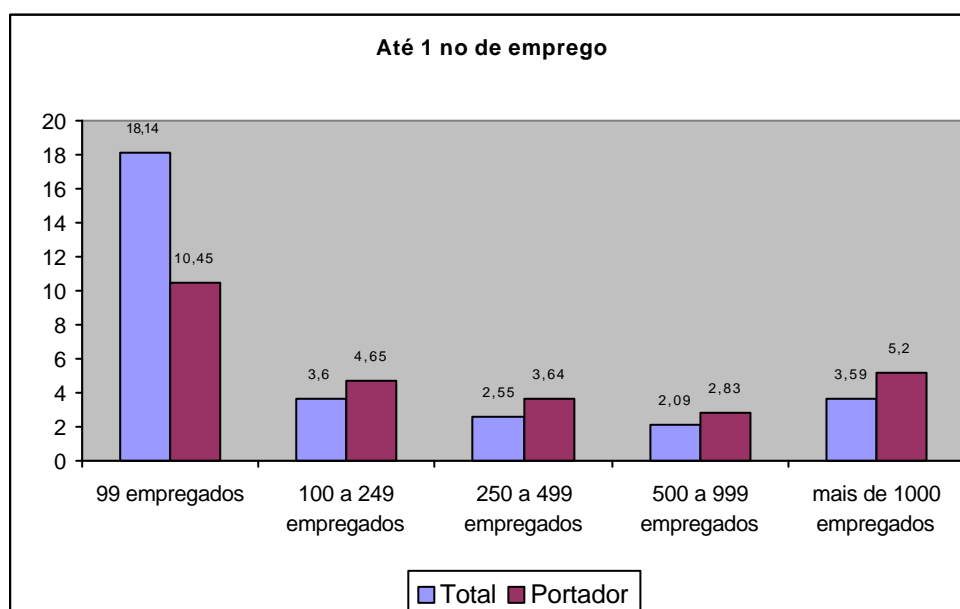


**Gráfico 12**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE.

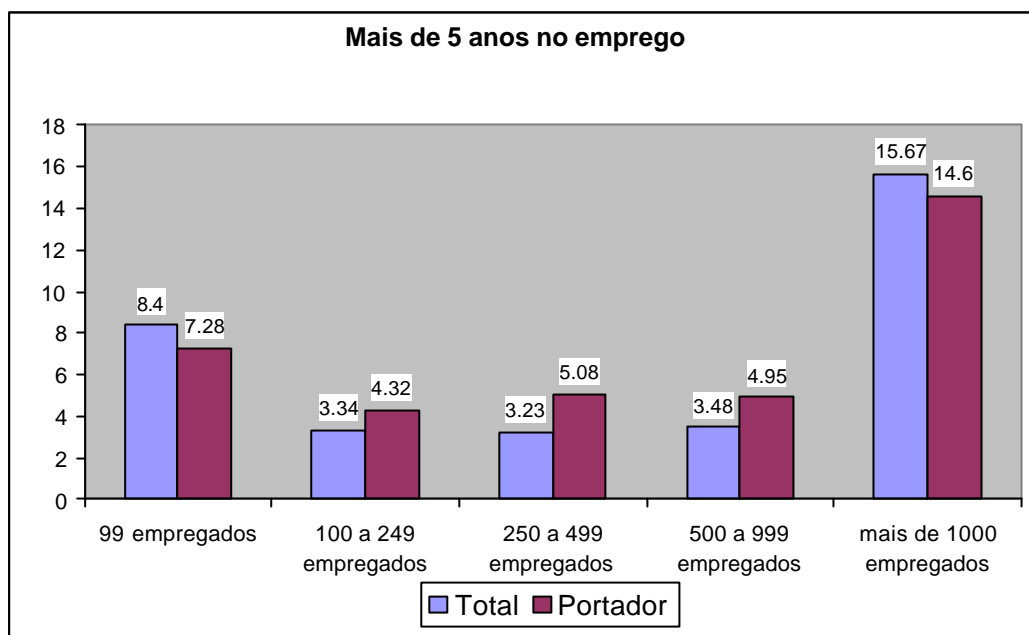
**Gráfico 13<sup>4</sup>**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE.

<sup>4</sup> Os valores obtidos para as categorias tamanho de estabelecimento com 500 a 999 empregados, e superiores a 1000 empregados, não são significativas a 90% de confiança.

## **Gráfico 14**



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da RAIS/MTE.

### **3.3.3 Análise por Unidades da Federação**

Analizamos os dados para cada unidade de federação, com o intuito de verificar se alguns estados se afastam desses resultados nacionais.

Apenas 5 das 27 unidades da federação apresentam proporções de PPDs superiores ao piso de 2%: Rio Grande do Sul (3,10%), São Paulo(2,73%), Distrito Federal (2,19%), Espírito Santo (2,19%) e Paraná (2,13%). Os Estados que apresentam porcentagens de contratações de PPD's muito baixas são Rondônia (0,57%), Tocantis (0,55%), Piauí (0,63%), Amapá (0,72%) e Paraíba (0,72%)..

Observamos que em grande parte das unidades de federação, a proporção de PPDs empregadas no setor formal de trabalho, não atende a cota mínima estabelecida por lei.

# Modelo Logístico – Brasil – Pessoa portadora de deficiência

Variável	Categoria	Erro Estatística		t	sig	Razão condicional	Razão não condicional	(%) População	
		Estimativa	Padrão					Prop	ção
<b>Sexo</b>	Mulher	0.048	0.003	15.17	**	1.049	0.809	1.797	39.06
.	Homem	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.211	60.94
<b>Idade</b>	Até 15 anos	-2.00	0.028	-72.4	**	0.135	6.005	11.59	0.050
.	De 15 a 25 anos	-.015	0.004	-3.74	**	0.985	0.845	1.811	20.35
.	De 45 a 60 anos	0.050	0.004	12.97	**	1.052	0.949	2.030	17.57
.	Mais de 60 anos	0.065	0.010	6.487	**	1.067	0.858	1.838	2.265
.	De 25 a 45 anos	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.136	59.76
<b>Escolaridade</b>	0 anos	-.836	0.009	-92.8	**	0.433	1.634	3.581	1.858
.	0 a 4 anos	-.037	0.004	-8.19	**	0.964	0.859	1.916	33.37
.	8 a 12 anos	-.160	0.005	-33.5	**	0.852	0.935	2.082	30.69
.	4 a 8 anos	-.140	0.005	-25.6	**	0.869	0.866	1.930	18.21
.	Mais de 12 anos	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.222	15.87
<b>Cor</b>	Afro	-.128	0.003	-36.7	**	0.880	1.092	2.192	21.03
.	Não Afro	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.011	78.97
<b>Quintil</b>	1º	0.717	0.006	124.8	**	2.048	0.451	1.340	18.11
.	2º	0.571	0.005	109.8	**	1.770	0.539	1.599	19.05
.	3º	0.408	0.005	87.90	**	1.504	0.658	1.946	19.97
.	4º	0.292	0.004	71.16	**	1.340	0.766	2.258	21.14
.	5º	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.926	21.73
<b>Sector de Atividade</b>	Agricultura	0.252	0.009	27.99	**	1.286	0.685	1.379	4.170
.	Indústria	-.167	0.004	-47.0	**	0.847	1.463	2.900	19.31
.	Construção	0.176	0.008	22.93	**	1.193	0.900	1.803	4.131
.	Público	0.621	0.005	133.9	**	1.861	0.801	1.609	22.45
.	Ignorado	1.043	0.032	32.47	**	2.839	0.523	1.057	0.356
.	Serviços	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.000	49.58
<b>Tempo de emprego</b>	Até 1 ano	0.129	0.005	27.40	**	1.138	0.797	1.830	29.96
.	1 a 3 anos	0.047	0.005	9.807	**	1.048	0.883	2.022	23.69
.	Acima de 5 anos	0.104	0.005	22.44	**	1.109	0.952	2.176	34.12
.	3 a 5 anos	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.284	12.23
<b>Densidade Populacional</b>	Capital	-.016	0.007	-2.35	**	0.984	1.301	1.994	45.00
.	Periferia	-.288	0.007	-39.1	**	0.749	1.948	2.956	11.23
.	Urbano Médio	-.181	0.007	-25.2	**	0.834	1.322	2.026	15.68
.	Urbano Grande	-.020	0.007	-2.70	**	0.981	1.271	1.950	18.11
.	Rural	0.045	0.011	4.082	**	1.046	0.905	1.396	3.414
.	Urbano Pequeno	0.000	0.000	.		1.000	1.000	1.540	6.560
<b>Tamanho do Estabelecimento</b>	Até 99 empregados	0.775	0.004	181.6	**	2.171	0.576	1.379	46.06
.	100 a 249 empregados	0.155	0.005	32.13	**	1.168	1.128	2.664	11.21
.	250 a 499 empregados	-.005	0.005	-1.07		0.995	1.297	3.050	9.089
.	500 a 999 empregados	0.032	0.005	6.510	**	1.033	1.210	2.852	8.522
.	Acima de 1000 empregados	0.000	0.000	.		1.000	1.000	2.368	25.12

Universo:Total de empregados do setor formal	Nº	
	26228629	100.000
Número de observações	537430	2.049
Pessoa portadora de deficiência	25691199	97.951
Não é pessoa portadora de deficiência		

**Modelo Logístico - Análise de Parâmetros Estimados**  
**Pessoa Portadora de Deficiência**

					Razão de Chances		% Prop	% População
		Estimativa	Erro Padrão	Estatística t	Condiciona	Não Condiciona		
Sexo	Mulher	0.0868	0.0032	27.1250 **	1.0907	1.2350	1.80	34.25
	Homem	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.21	65.75
Idade	Até 15 anos	-1.9726	0.0278	-70.9568 **	0.1391	0.5820	11.59	0.28
	De 15 a 25 anos	0.0357	0.0040	8.9250 **	1.0363	1.1874	1.81	17.99
	De 25 a 35 anos	0.0333	0.0039	8.5385 **	1.0339	1.0481	2.03	17.40
	Mais de 35 anos	0.0606	0.0100	6.0600 **	1.0625	1.1666	1.84	2.03
	De 25 a 45 anos	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.14	62.29
Escolaridade	0 anos	-0.8432	0.0091	-92.6593 **	0.4303	0.7632	3.58	3.25
	0 a 4 anos	-0.0446	0.0045	-9.9111 **	0.9564	1.1506	1.92	31.20
	4 a 8 anos	-0.1283	0.0048	-26.7292 **	0.8796	1.0585	2.08	31.18
	Mais de 8 anos	-0.1101	0.0055	-20.0182 **	0.8957	1.1412	1.93	17.16
	Mais de 12 anos	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.22	17.21
Cor	Afro	-0.2655	0.0036	-73.7500 **	0.7668	0.9244	2.19	22.50
	Não - Afro	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.01	77.50
Quintil	1º	0.4265	0.0061	69.9180 **	1.5319	2.5923	1.34	11.85
	2º	0.4228	0.0054	78.2963 **	1.5262	1.7567	1.60	14.86
	3º	0.3335	0.0047	70.9574 **	1.3958	1.3540	1.95	18.97
	4º	0.2642	0.0041	64.4390 **	1.3024	1.1815	2.26	23.30
	5º	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.93	31.03
Setor de Atividade	Agricultura	0.3052	0.0090	33.9111 **	1.3569	1.8207	1.38	2.81
	Indústria	-0.1517	0.0036	-42.1389 **	0.8592	0.7633	2.90	27.34
	Construção	0.1656	0.0077	21.5065 **	1.1801	1.1228	1.80	3.64
	Público	0.5157	0.0048	107.4375 **	1.6748	1.3207	1.61	17.63
	Ignorado	1.0081	0.0322	31.3075 **	2.7404	9.2271	1.06	0.18
Tempo de Emprego	Serviços	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.00	48.40
	Até 1 ano	0.2164	0.0095	22.7789 **	1.2416	1.2396	1.83	26.76
	1 a 3 anos	0.0852	0.0093	9.1613 **	1.0889	1.1121	2.02	23.38
	Acima de 3 anos	0.4392	0.0081	54.2222 **	1.5515	1.0401	2.18	36.23
	3 a 5 anos	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.28	13.64
Densidade Populacional	Capital Metropolitana	-0.1638	0.0071	-23.0704 **	0.8489	0.7033	1.99	43.79
	Periferia Metropolitana	-0.2670	0.0075	-35.6000 **	0.7657	0.5298	2.96	16.21
	Urbano Médio	-0.1919	0.0072	-26.6528 **	0.8254	0.6922	2.03	15.51
	Urbano Grande	-0.0354	0.0073	-4.8493 **	0.9652	0.7198	1.95	17.24
	Rural	0.0138	0.0111	1.2432	1.0139	1.2360	1.40	2.33
Tamanho de Estabelecimento	Urbano Pequeno	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	1.54	4.93
	Até 99 empregados	1.0395	0.0099	105.0000 **	2.8278	2.1024	1.38	31.00
	De 100 a 249 empregados	0.4147	0.0122	33.9918 **	1.5139	0.9250	2.66	14.58
	De 250 a 499 empregados	0.3567	0.0130	27.4385 **	1.4286	0.8595	3.05	13.53
	De 500 a 999 empregados	0.2294	0.0129	17.7829 **	1.2578	0.8898	2.85	11.86
Emprego / Estabelecimento	Acima de 1000 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.37	29.03
	Até 1 ano Até 99 empregados	-0.0555	0.0123	-4.5122 **	0.9460	2.0429	1.18	10.45
	Até 1 ano 100 a 249 empregados	-0.1902	0.0150	-12.6800 **	0.8268	1.0298	2.65	4.65
	Até 1 ano 250 a 499 empregados	-0.2257	0.0161	-14.0186 **	0.7980	0.9934	2.92	3.64
	Até 1 ano 500 a 999 empregados	-0.0564	0.0165	-3.4182 **	0.9452	1.0732	2.77	2.83
	Até 1 ano Acima de 1000 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0754	2.97	5.20
	1 a 3 anos Até 99 empregados	-0.0553	0.0123	-4.4959 **	0.9462	1.1740	1.36	8.85
	1 a 3 anos 100 a 249 empregados	-0.0617	0.0153	-4.0327 **	0.9402	1.0334	2.63	3.58
	1 a 3 anos 250 a 499 empregados	-0.1884	0.0163	-11.5583 **	0.8283	0.9731	3.04	3.16
	1 a 3 anos 500 a 999 empregados	0.0662	0.0168	3.9405 **	1.0684	1.1018	2.65	2.40
	1 a 3 anos Acima de 1000 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0590	3.06	5.39
	Acima de 5 anos Até 99 emp.	-0.5947	0.0116	-51.2672 **	0.5517	0.7136	1.78	7.29
	Acima de 5 anos 100 a 249 emp.	-0.4496	0.0143	-31.4406 **	0.6379	1.0299	2.65	4.32
	Acima de 5 anos 250 a 499 emp.	-0.6579	0.0148	-44.4527 **	0.5179	0.9472	3.22	5.08
	Acima de 5 anos 500 a 999 emp.	-0.4566	0.0148	-30.8514 **	0.6334	1.0437	2.91	4.95
	Acima de 5 anos Acima de 1000 emp.	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.4981	1.91	14.60
	3 a 5 anos Até 99 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	1.45	4.41
	3 a 5 anos 100 a 249 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.79	2.02
	3 a 5 anos 250 a 499 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	2.88	1.66
	3 a 5 anos 500 a 999 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	3.18	1.69
	3 a 5 anos Acima de 1000 empregados	0.0000	0.0000 .		1.0000	1.0000	3.49	3.85

Unidade da Federação	Paraná	1.133	0.026	550146 **	31089	-1.6307	0.72	0.45
	Pernambuco	0.4802	0.0089	539551 **	1.6164	1.5924	1.66	2.73
	Piauí	1.3284	0.0282	47.1064 **	3.7750	-1.0687	0.63	0.24
	Pernambuco	0.0621	0.0089	105254 **	1.0641	1.1921	2.13	6.56
	Rio Grande do Norte	0.9489	0.0196	484133 **	2.5829	-3.9280	0.86	0.51
	Roraima	1.3905	0.0348	39.9569 **	4.0169	-0.8230	0.57	0.16
	Roraima	0.4700	0.0566	83089 **	1.6000	2.4097	1.36	0.06
	Rio Grande do Sul	-0.2603	0.0048	-542292 **	0.7708	0.9342	3.10	10.93
	Santa Catarina	0.1787	0.0076	235132 **	1.1957	1.3477	1.89	3.78
	Sergipe	1.1130	0.0248	44.8790 **	3.0435	-2.7768	0.81	0.31
	Tocantins	1.2886	0.0418	30.8278 **	3.6277	-0.7613	0.55	0.11
	Acre	1.1793	0.0491	24.0183 **	3.2521	-1.3671	0.68	0.08
	Bahia	0.2946	0.0075	39.2800 **	1.3426	1.3510	1.88	4.12
	Rio de Janeiro	0.6462	0.0057	113.3684 **	1.9083	2.1445	1.42	7.18
	Minas Gerais	0.4410	0.0054	81.6667 **	1.5543	1.7434	1.57	8.19
	Alagoas	0.5314	0.0148	35.9054 **	1.7013	1.3247	1.92	0.97
	Amazonas	0.9694	0.0195	49.7128 **	2.6364	7.0957	1.10	0.51
	Amapá	1.3347	0.0546	24.4451 **	3.7989	-1.5926	0.72	0.06
	Ceará	0.5146	0.0104	49.4808 **	1.6730	1.8267	1.53	1.97
	Distrito Federal	0.2284	0.0082	27.8537 **	1.2566	1.1661	2.19	3.31
	Espírito Santo	0.0251	0.0104	24.135 **	1.0254	1.1663	2.19	1.92
	Goiás	0.9654	0.0136	70.9853 **	2.6258	-3.8714	0.86	1.06
	Maranhão	0.3513	0.0151	23.2649 **	1.4309	1.6007	1.65	0.88
	Mato Grosso do Sul	0.1753	0.0140	12.5214 **	1.1916	1.3989	1.83	1.02
	Mato Grosso	0.0902	0.0131	6.8855 **	1.0944	1.2777	1.98	1.16
	Pará	0.8770	0.0146	60.0685 **	2.4037	8.3212	1.08	0.92
	São Paulo	0.0000	0.0000	1.0000	1.0000	1.0000	2.73	40.82

\*Estatisticamente significativo ao Nível de Confiança de 90% \*\*Estatisticamente significativo ao Nível de Confiança de 95%

Obs:

Variáveis Omitidas em ordem: homem, 25 a 45 anos de idade, mais de 12 anos de estudo completos, não alfabetizado, 5 quintil de renda corrente, serviço, tempo de emprego de 3 a 5 anos, acima de 100 empregados, São Paulo

Universo: Total de empregados no setor formal	Nº de pessoas	%
Número de observações	26228629	100.00
Pessoa portadora de deficiência	537430	2.05
Não é pessoa portadora de deficiência	25691199	97.95

Fonte: CPS/FGV processando os microdados da RAIS 2010/MIE

### **3.4 Impactos da Lei de Cotas**

Para analisar a inserção trabalhista das pessoas portadoras de deficiência, e tendo a lei de cotas como principal instrumento que garante a participação dos portadores no mercado formal de trabalho, é conveniente avaliar como se evidencia a eficácia do sistema de cotas para cada tamanho de empresa, e desse modo é possível determinar quantos portadores poderiam ser empregados se realmente a lei fosse cumprida. Está análise é baseada nos dados da Rais 2000 para o Brasil.

A avaliação da efetividade da lei pode ser feita através de duas linhas de análise: composição horizontal e composição vertical. A análise da composição vertical nos permite observar a participação das empresas, de acordo com o seu tamanho, nas faixas empregatícias estabelecidas por lei. A composição horizontal informa, para cada porcentagem que a lei estipula (2%, 3%, ...5%), quais são as empresas (diferenciadas pelo número de empregados) que mais cumprem cada cota estabelecida por lei.

#### **3.4.1 Composição Vertical**

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

As empresas que empregam de 100 a 200 funcionários são obrigadas a reservar 2% de suas vagas para as pessoas com deficiência. Os dados nos mostram que apenas 0,4% delas reservam de 2% a 3% de suas vagas às PPD's. Cerca de 5% destas empresas disponibilizam um percentual de vagas de até 1% para portadores de deficiência e 3,4% delas designam um percentual de vagas superior a 5%. Porém, a grande maioria (86%) não emprega nenhum percentual de portadores de deficiência.

Nas empresas com 201 a 500 empregados, que pela lei têm a obrigação de oferecer 3% dos seus postos de trabalho às PPD's, verifica-se que a grande maioria (80%) não emprega pessoas portadoras de deficiência e cerca de 10% oferecem até 1% dos postos de trabalho para os portadores; uma pequena parcela (3,7% das empresas)

têm em seu quadro de funcionários um percentual de PPD's superior a 5% do total de empregados.

Quando observamos empresas que possuem de 501 a 1000 empregados, vemos que 78% delas não empregam pessoas portadoras de deficiência; 12,7% empregam um percentual de PPD's inferior a 1% do total de funcionários. Aproximadamente 4% das empresas oferecem mais de 5% das vagas para os portadores. As empresas que se incluem nesta categoria (com 501 a 1000 funcionários) são obrigadas a contratar um número de PPD's equivalente a 4% do total de empregados, porém os dados revelam que apenas 0,48% dessas empresas oferecem entre 4 e 5% das vagas aos portadores de deficiência.

A lei determina que empresas com mais de 1000 empregados ofereçam 5% de seus postos de trabalho às pessoas portadoras de deficiência. Porém, na realidade apenas 3,2% das empresas situadas nessa categoria cumprem a cota. A maior parte (82%) não oferece vagas aos trabalhadores com deficiência. Apenas 11% das empresas oferecem menos de 1% de suas vagas aos portadores.

O que se pode concluir a partir dos dados da RAIS é que há na verdade um grande descumprimento da lei por grande parte das empresas, seja qual for o seu tamanho, o percentual de vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência é ainda muito baixo.

### **Tabela 3**

<b>Brasil: Distribuição de empregados e PPDs segundo tamanho da empresa - Composição Vertical (%)</b>						
	<b>Total de Empregados</b>		<b>Tamanho da Empresa</b>			
PPD's empregados	Empregados	menos de 100	100 a 200	201 a 500	501 a 1000	1000 ou mais
Total de Empregados	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
exatamente 0%	88.47	96.38	86.11	80.67	78.06	82.11
entre 0 e 1%	5.61		5.24	9.91	12.74	11.46
1(inclusive) e 2%	1.51	0.64	2.91	2.70	2.58	1.69
2(inclusive) e 3%	0.73	0.41	1.43	1.63	1.15	0.52
3(inclusive) e 4%	0.40	0.24	0.60	0.92	0.90	0.22
4(inclusive) e 5%	0.42	0.17	0.28	0.48	0.77	0.78

Fonte: RAIS 2000

### 3.4.2 Composição Horizontal

Pela análise da composição horizontal, observamos, para cada cota estabelecida pela lei, a proporção de empresas que empregam PPDs, estas classificadas segundo o número de funcionários que a empresa possui.

Do total das empresas que não destinam postos de trabalho aos portadores de deficiência, cerca da metade é representada por empresas com menos de 100 empregados. As empresas com mais de 1000 empregadas representam 23% do total de empresas que não empregam PPD's.

Quando observamos todas as empresas que empregam até 1% de PPD's vemos que mais da metade (51%) é composto por empresas com mais de 1000 empregados, as empresas que possuem de 201 a 500 empregados representam 21%, e as empresas com 501 a 1000 empregados são 19%.

As empresas que empregam de 1 a 2% de PPD's são assim representadas: 28% são empresas com mais de 1000 empregados, 19% são empresas que têm entre 501 e 1000 empregados, as empresas com que têm de 100 a 200 empregados são 16%, sendo que é esta categoria que é obrigada a contratar a cota de 2%.

Quando o percentual de PPDs empregados é de 2 a 3% do total de empregados, vemos que as empresas mais representativas são aquelas que têm de 201 a 500 funcionários, representam 26,6%, essa porcentagem muda para 25,4% para as empresas com menos de 100 funcionários. Estas duas classes de empresas também são maioria entre aquelas que empregam de 3 a 4% de pessoas portadoras de deficiência.

Analisando a faixa de 4 a 5% , verifica-se que 46,7% das empresas nessa faixa são empresas com 1000 ou mais empregados. As empresas que possuem de 501 a 1000 funcionários, que segundo a lei deveriam estar nesta faixa, têm uma participação de apenas 15,7%, enquanto que as empresas com menos de 100 empregados, que não possuem a obrigação de contratar portadores de deficiência, têm uma participação de 18,2%.

E, por último, observando a faixa onde a empregabilidade de portadores supera cota de 5% , temos o resultado interessante que as empresas com menos de 100 empregados são mais representativas (34,7%) do que as empresas com mais de 1000 empregados (28,3%), e são as últimas que tem a obrigação de oferecer 5% dos seus postos de trabalhos de trabalho para pessoas com deficiência.



**Tabela 4**

Brasil: Distribuição de empregados e PPDs segundo tamanho da empresa - Composição Horizontal (%)						
PPD's empregados	Total de Empregados		Tamanho da Empresa			
	Empregados	menos de 100	100 a 200	201 a 500	501 a 1000	1000 ou mais
Total de Empregados	100	45.83	8.45	11.99	8.59	25.15
exatamente 0%	100	49.93	8.23	10.93	7.58	23.34
entre 0 e 1%	100	.	7.90	21.19	19.51	51.40
1(inclusive) e 2%	100	19.49	16.28	21.44	14.64	28.16
2(inclusive) e 3%	100	25.40	16.50	26.63	13.47	18.01
3(inclusive) e 4%	100	26.86	12.57	27.55	19.21	13.82
4(inclusive) e 5%	100	18.18	5.63	13.72	15.78	46.69
acima de 5%(inclusive)	100	34.70	10.14	15.48	11.41	28.28

Fonte: RAIS 2000

Os dados revelam que se a lei que estabelece reserva de vagas de emprego para pessoas portadoras de deficiência fosse realmente cumprida, seriam gerados 518.012 novos postos de trabalho. Seriam as empresas com 1000 ou mais empregados as maiores geradoras de postos de trabalho, estas empresas poderiam gerar cerca de 310.081 de novas vagas para trabalhadores com algum tipo de deficiência. As empresas que têm entre 201 e 500 funcionários poderiam gerar 85.407 novos postos de emprego, enquanto que as demais empresas, que possuem de 501 a 1000 empregados poderiam fornecer 82.290 novos empregos aos trabalhadores com deficiência; as empresas com 100 a 200 empregados gerariam 40.234 vagas.

## Bibliografia

- DIAS, LUIS CLÁUDIO PORTINHO DIAS, O Panorama atual da Pessoa Portadora de Deficiência Física no Mercado de Trabalho.
- STIENSTRA D, ENNS H. Inclusion and Disability in World Bank Activities. Banco Mundial, junho de 2002.
- CORDE. Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho – Papel do Ministério Público do Trabalho.
- OIT - TRIPARTITE MEETING OF EXPERTS ON THE MANAGEMENT OF DISABILITY. Code of practice on managing in the Workplace. Geneva, outubro de 2001.
- BANCO MUNDIAL. Poverty and Disability: A survey of the literature. In: Social Protection Discussion Paper Series, dezembro de 1999.
- MIRANDA TG. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: uma experiência com pessoas portadoras de deficiência. Faculdade de Educação – UFBA.
- JORNAL O POVO. Contratar deficientes favorece as empresas. Fortaleza, 26 de setembro de 2002.
- OIT. Construção de uma pedagogia para a integração. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 1. Montevidéu, 1998.
- OIT. Ponto de Partida da Formação para o Trabalho: Avaliação para o Ingresso. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 2. Montevidéu, 1998.
- OIT. Seguimento das Pessoas Portadoras de Deficiência na formulação e no trabalho. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 3. Montevidéu, 1998.
- OIT. Orientação Vocacional – Ocupacional. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 4. Montevidéu, 1998.
- OIT. Integração no Trabalho. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 5. Montevidéu, 1998.

- OIT. Legislação sobre os direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência para a sua inserção na sociedade e no trabalho. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 6. Montevideu, 1998
- OIT. Organização de redes de serviços para a Integração. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 7. Montevideu, 1998.
- OIT. A participação da família nos processos de integração das Pessoas Portadoras de Deficiência em Instituições de Formação Profissional. . In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 8. Montevideu, 1998.
- OIT. A participação da Comunidade em geral nos processos de integração na sociedade e de prevenção das discapacidades. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 9. Montevideu, 1998.
- OIT. A participação dos membros da Comunidade Escolar na integração das Pessoas Portadoras de Deficiência em Instituições de formação profissional. . In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 10. Montevideu, 1998.
- OIT. Manual Básico para a integração normalizada de Pessoas Portadoras de Deficiência nas instituições de formação profissional. . In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 11. Montevideu, 1998.
- OIT. Libertando o Potencial: deficiência e o mundo dos negócios. 2002.
- OIT. Normas Internacionais do Trabalho sobre a Reabilitação Profissional e emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência. 2001.
- CORDE. O Município para todos. Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1998.
- CORDE. Direitos e Garantias. Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1998.
- CORDE. O Papel dos Agentes políticos municipais. Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1998.
- CORDE. Planejando as ações públicas. Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1998.

- CORDE. Participando das políticas e ações. Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1998.
- CORDE. Município e Acessibilidade. Brasília, 1998.
- SENAC. Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho. IBDD, 2002.
- INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela Inclusão as pessoas com deficiência. Maio, 2002.
- PASTORE J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo, 2000.
- DEFNET (Distúrbios da Deficiência Física) 2002.

### **SITES PESQUISADOS**

- Distúrbios da Deficiência Física (defnet): [www.defnet.org.br](http://www.defnet.org.br)
- Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD): [www.ibdd.org.br](http://www.ibdd.org.br)
- Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência: [www.cedipod.org.br](http://www.cedipod.org.br)
- Senado Federal: [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)
- Banco Mundial: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- Organização Internacional do Trabalho: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- USP: [www.usp.br](http://www.usp.br)
- UFRJ: [www.ufrj.br](http://www.ufrj.br)
- UNB: [www.unb.br](http://www.unb.br)
- IUPERJ: [www.iuperj.br](http://www.iuperj.br)
- UNICAMP: [www.unicamp.br](http://www.unicamp.br)
- Ministério da Previdência de Assistência Social: [www.mpas.gov.br](http://www.mpas.gov.br)
- Instituto Brasileiro de Análises Sociais e econômicas: [www.ibase.br](http://www.ibase.br)
- Centro de Estudos de Cultura Contemporânea: [www.cedec.br](http://www.cedec.br)
- CORDE: [www.corde.org.br](http://www.corde.org.br)
- Ministério Público do Trabalho: [www.pgt.gov.br](http://www.pgt.gov.br)
- Ministério do Trabalho e Emprego: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE): [www.mj.gov.br](http://www.mj.gov.br)
- Instituto de Estudos Socioeconômicos (INESC): [www.inesc.org.br](http://www.inesc.org.br)
- SACI: [www.saci.org.br](http://www.saci.org.br)
- Instituto Ethos: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)
- Secretaria de Estado do Emprego e Relações de Trabalho (SERT):  
[www.emprego.sp.gov.br](http://www.emprego.sp.gov.br)
- Secretaria de Estado de Assistência Social (SEAS): [www.mpas.gov.br](http://www.mpas.gov.br)