



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE ECONOMIA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

**LEONARDO BARRETTO RAYNAL ROCHA**

**INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA**  
**VIA MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA**

**SALVADOR**  
**2013**

**LEONARDO BARRETTO RAYNAL ROCHA**

**INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA  
VIA MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de Economia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Gilca Garcia de Oliveira

Co-orientador: Prof. Mestre Antônio Plínio de Moura

**SALVADOR**

**2013**

Ficha catalográfica elaborada por Vânia Cristina Magalhães CRB 5- 960

Rocha, Leonardo Barretto Raynal  
R672      Inclusão social das pessoas portadoras de deficiência via mercado  
de trabalho no estado da Bahia./ Leonardo Barretto Raynal Rocha. –  
Salvador, 2013.  
42f.

Trabalho de conclusão de curso ( Graduação) – Faculdade de  
Economia, Universidade Federal da Bahia, 2013.

Orientadora: Profª Drª Gilca Garcia de Oliveira.  
Co-Orientador: Prof. Antônio Plínio de Moura

1. Mercado de trabalho - Bahia. 2. Deficientes. I. Oliveira, Gilca  
Garcia de . II. Moura, Antônio Plínio de. III. Título. IV. Universidade  
Federal da Bahia.

CDD – 331.59098142

**LEONARDO BARRETTO RAYNAL ROCHA**

**INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA VIA  
MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de Economia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Aprovado em 27 de março de 2013.

**Banca Examinadora**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Gilca Garcia de Oliveira  
Universidade Federal da Bahia - UFBA

---

Prof. Mestre Antônio Plínio de Moura  
Universidade Federal da Bahia – UFBA

---

Prof<sup>ª</sup>. Mestra Ana Elísia de Freitas Merelles  
Universidade Estadual de Santa Cruz

Dedico este trabalho aos meus pais, pois sem eles,  
eu não teria conseguido.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado força e saúde nessa caminhada. Em seguida, agradeço imensamente aos meus pais por serem minhas referências de pessoas corretas, integras e trabalhadoras. Agradeço também ao meu grande irmão Leandro, que considero como meu melhor amigo, pois sempre esteve presente nos bons e maus momentos. Agradeço também aos meus tios e primos, em especial a minha tia Rita e ao meu primo Ricardo.

Agradeço a todos da turma de 2006, mas não posso deixar de destacar as amizades de Felipe, Sales, Dudu e Cristiano.

Agradeço a todos os amigos que fiz durante o estágio no Banco do Brasil, principalmente a Giselle.

Agradeço ao professor Vitor Athayde por ter acreditado neste trabalho desde a sua concepção.

Por fim, agradeço a professora Gilca e ao professor Plínio por me acompanharem no final desta jornada.

Obrigado a todos.

Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.

Aristóteles

## **RESUMO**

Esta monografia refere-se à inclusão social da pessoa portadora de deficiência (PPD) no mercado de trabalho. As PPDs possuem grande dificuldade de adentrar no mercado de trabalho devido ao estigma da incapacidade de exercer uma profissão. De acordo com a lei 7.853 de 1989, regulamentada pelo decreto 3.298 de 1999, devem-se garantir às PPDs possibilidades reais de inclusão em todas as esferas da vida em sociedade. Como todos os cidadãos, as PPDs têm direito à participação social plena. O objetivo deste trabalho é perceber a criação de condições que permitam às PPDs terem acesso às mesmas oportunidades que os demais cidadãos, a fim de que possam usufruir, igualmente, de um melhor padrão de vida resultante do desenvolvimento econômico e social. Mais especificamente, à criação de condições que permitam às PPDs adentrarem no mercado de trabalho e exercerem suas profissões de forma produtiva e decente, sentindo-se úteis à sociedade. A análise é realizada pela interface entre os direitos humanos e o trabalho decente, tendo como desfecho a análise do Plano de Implementação de Promoção de Igualdade de Pessoas com Deficiência da Agenda Bahia de Trabalho Decente. Esse plano expressa a revalorização de que o trabalho deve ser fonte de dignidade e cidadania e, se exercido em condições adequadas, é a melhor garantia de inclusão social.

Palavras-chave: Inclusão social. Deficiente físico. Mercado de trabalho.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ACADEPOL	Academia da Polícia Civil
ABTD	Agenda Bahia do Trabalho Decente
AGNU	Assembléia Geral das Nações Unidas
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONU	Organizações das Nações Unidas
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
PBTD	Programa Bahia do Trabalho Decente
PNDH	Programa Nacional dos Direitos Humanos
SJCDH	Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos
SAEB	Secretaria de Administração do Estado da Bahia
SEDES	Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico e Social
SETRE	Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
SEDH	Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA</b>	<b>12</b>
2.1	PRIMEIRA METADE DO SÉCULO XX	12
2.2	SEGUNDA METADE DO SÉCULO XX	13
2.3	ANOS 2000	18
<b>3</b>	<b>TRABALHO DECENTE</b>	<b>21</b>
3.1	CONCEITO DE TRABALHO DECENTE	21
3.2	AGENDA DE TRABALHO DECENTE	22
3.2.1	As Quatro Dimensões da Agenda de Trabalho Decente	23
3.2.2	A Noção de Equidade	25
<b>4</b>	<b>AGENDA BAHIA DE TRABALHO DECENTE</b>	<b>27</b>
4.1	RESULTADOS GERAIS DA AMOSTRA DO CENSO DEMOGRÁFICO 2010	27
4.2	PROGRAMA BAHIA DO TRABALHO DECENTE	31
4.2.1	Ações do Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência	33
4.2.2	Ações Anteriores ao Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência	35
4.2.3	Projetos para Implementação da Agenda com Foco no Eixo Promoção da Igualdade no Trabalho de Pessoas com Deficiência	37
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>40</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia refere-se à inclusão social da pessoa portadora de deficiência (PPD) no mercado de trabalho. Segundo Ribas (2005), até os anos 1940, a pessoa que portava deficiência tinha como imagem a da incapacidade para o exercício de uma profissão. No final da década de 1940, as conseqüências da Segunda Guerra Mundial e a retomada da industrialização proporcionaram maior atenção sobre a questão da deficiência nos campos econômico e social. Acreditou-se na reabilitação para o trabalho dos portadores de deficiência. Porém, nem o poder público, muito menos a iniciativa privada buscaram projetar uma ação concreta. A partir das décadas de 1960 e 1970, documentos internacionais direcionam os debates de emprego e trabalho sob um novo enfoque econômico, político e social. Os principais documentos são a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental, de 1971, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975, e a Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, de 1983.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 consolidou os direitos sociais e individuais dos portadores de deficiência, inclusive aqueles referentes ao acesso ao trabalho. A Lei 7.853 (BRASIL, 1989), regulamentada pelo Decreto 3.298 (BRASIL, 1999b), visa garantir possibilidades reais de inclusão às PPDs em todas as esferas da vida em sociedade. O princípio que norteia este decreto é a equidade – reconhecer que as PPDs têm direito à participação social plena como todos os cidadãos. No caso desta monografia, trata-se do direito à diversidade na construção das garantias ao acesso e permanência no trabalho de pessoas com deficiência. Dessa forma, o art. 36 do Decreto 3.298 obriga a empresa, que possui 100 ou mais empregados, a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da previdência social reabilitados ou com PPD habilitada como forma de fomentar a inclusão das PPDs no mercado de trabalho.

De acordo com o Censo Demográfico de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população brasileira, apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas que possuem ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental. Destas, aproximadamente nove milhões de pessoas trabalhavam, ou seja, quase 37% das PPDs. Verificou-se uma proporção menor de PPDs ocupadas em relação às pessoas

de 10 anos ou mais de idade que compunham a população ocupada no país. No aspecto educacional, em 2000, entre as crianças de 7 a 14 anos de idade, a taxa de escolarização das portadoras de deficiência era de 88,6%, ou seja, seis pontos percentuais abaixo da taxa de escolarização do total de crianças nesta faixa etária que era de 94,5%. No entanto, a taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade era de 87,1%, enquanto que entre os portadores de deficiência, nesta mesma faixa etária, era de 72,0%. Em relação à instrução, 32,9% da população sem instrução ou com menos de três anos de estudo era portadora de deficiência. Ou seja, quase uma entre três pessoas que pertenciam ao grupo com menos instrução era portadora de deficiência. Já no Censo Demográfico de 2010, 45.606.408 brasileiros possuíam pelo menos uma das deficiências pesquisadas, o que representa 23,9% da população brasileira, um aumento em termos absolutos de aproximadamente 21 milhões de pessoas, entre 2000 e 2010.

Desta forma, o objetivo deste trabalho é perceber a criação de condições que permitam às PPDs terem acesso às mesmas oportunidades que os demais cidadãos, a fim de que possam usufruir, igualmente, de um melhor padrão de vida resultante do desenvolvimento econômico e social. Mais especificamente, à criação de condições que permitam às PPDs adentrarem no mercado de trabalho e exercerem suas profissões de forma produtiva e decente, sentindo-se úteis à sociedade. Os portadores de deficiência têm de ser donos da própria transformação econômica e social.

Este trabalho é composto por cinco capítulos. No próximo capítulo é apresentada a questão dos direitos humanos. Traça-se uma linha do tempo dos direitos humanos voltada para o grupo social das PPDs, retratando a sua evolução ao longo da história. O terceiro capítulo aborda a questão da inclusão da PPD no mercado de trabalho. A análise dessa inclusão é feita através do conceito de trabalho decente. No quarto capítulo é apresentada a Agenda Bahia do Trabalho Decente (ABTD) e o seu Plano de Implementação da Promoção de Igualdade de Pessoas com Deficiência no Trabalho. Apresenta-se o contexto de criação da ABTD, sua metodologia e seu conjunto de propostas de ação, cujos princípios refletem o reconhecimento dos direitos dos cidadãos ao trabalho.

Por fim, o último capítulo reforça a necessidade da adoção de políticas que atendam as demandas dos direitos humanos defendidas para PPDs. Aponta que uma forma de realizá-la é através da garantia da equidade de oportunidades e acessibilidade para que ocorra a inclusão

no trabalho. Outra forma apontada é por meio da inclusão educacional. Apesar de não ser discutida neste trabalho, a educação é fundamental para o ingresso da PPD no mercado de trabalho, devido à promoção da formação ou qualificação profissional adequada. Assim, a ABTD e o seu eixo de promoção da igualdade representam o reconhecimento dos direitos das PPDs, ao promover a divulgação de seus potenciais de trabalho e sua inclusão no ambiente laboral.

## **2 DIREITOS HUMANOS**

Este capítulo traça uma linha temporal dos direitos humanos com foco em um grupo social específico, os portadores de deficiência. Retrata a evolução dos Direitos Humanos desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, até os dias de hoje. Apresenta os principais pactos, tratados e convenções internacionais, assim como a legislação e o progresso das políticas públicas em nível nacional, contextualizados ao longo da história.

### **2.1 PRIMEIRA METADE DO SÉCULO XX**

Em 1945, depois da 2ª Guerra Mundial, criou-se a Organização das Nações Unidas (ONU), formada por 193 Estados soberanos. Segundo a própria ONU (2012), o objetivo de sua criação era, e continua sendo, manter a paz e a segurança no mundo, fomentar a cordialidade entre as nações e promover o progresso social, a melhoria dos padrões de vida e os direitos humanos. Os Estados-membros estão unidos em torno da Carta das Nações Unidas, um tratado internacional que dispõe sobre os direitos e deveres dos integrantes da comunidade internacional.

Em 1948, a ONU elaborou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Segundo Mendes e Sposato (2011), a DUDH foi vista como um divisor de águas. Era a primeira vez na história que quase todos os países do mundo chegaram a um consenso em torno de um conjunto de princípios, valores e direitos que deveriam nortear a conduta do ser humano, independente de sua nacionalidade. Além da legislação pertencente a cada Estado, formava-se um consenso mundial em relação aos direitos referente a todo e qualquer indivíduo, como também em relação à necessidade de proteger esses direitos no âmbito de um sistema global ou de sistema regionais.

Ainda segundo Mendes e Sposato (2011), além deste consenso, foi inédito o acordo entre Estados em confiar a uma comunidade internacional, a normatização e a resolução de conflitos para a prática dos direitos humanos. Dessa forma, a DUDH possuía duas características centrais e inovadoras sobre as afirmações de direitos anteriores: a universalidade, uma vez que se aplicava a todos os homens; e a positividade, ao defender a real proteção do direito pretendido, inclusive contra o Estado violador. Essas duas

características da Declaração, a transformam em um marco legislativo original no sistema internacional de direitos humanos.

## 2.2 SEGUNDA METADE DO SÉCULO XX

Após quase 20 anos da DUDH de 1948, segundo Mendes e Sposato (2011), a ONU constatou a necessidade de revesti-la com um conteúdo jurídico maior através da realização de tratados que tornassem as previsões da Declaração em dispositivos jurídicos vinculantes e obrigatórios. Assim, dois importantes tratados na conquista dos direitos humanos foram assinados em 1966: o Pacto dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais. A DUDH complementada pelos dois Pactos, passaram a formar a Carta Internacional dos Direitos Humanos, também conhecida como *International Bill of Rights*.

Criado em 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos pode ser dividido em duas seções, conforme o Instituto Ethos (2011). A primeira é representada pelos direitos fundamentais, e a segunda, pelos dispositivos de monitoramento e implantação do pacto. A fim de receber denúncias e determinar as sanções e medidas necessárias foi criado o Comitê de Direitos Humanos da ONU. Outra maneira estabelecida pelo Pacto de proteger internacionalmente os direitos humanos foi por meio da sistemática de comunicações. Cabe aos Estados partes enviarem relatórios periódicos sobre as decisões tomadas para garantir os direitos e liberdades em seu território. Existe também outro método de comunicação conhecido como sistema vertical de proteção, através do qual um Estado parte pode acusar outro Estado parte de violação dos direitos garantidos pelo pacto. Há ainda o sistema horizontal de proteção, através do qual o próprio Estado parte pode adotar sanções ou pressões, como boicotes ou embargos, contra um Estado violador. No sistema horizontal, além dos Estados, a prática também pode ser exercida por empresas. Em 1992, o Brasil aderiu a esse Pacto e em 1994, enviou seu primeiro relatório.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi criado no mesmo ano do outro Pacto e tem como função tornar juridicamente vinculantes os dispositivos da Declaração Universal, segundo o Instituto Ethos (2011). Ao repetir o mesmo mecanismo do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, criou-se o Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o qual possui o objetivo de monitorar a implantação dos

direitos econômicos, sociais e culturais previstos no pacto e analisar os relatórios periódicos. Em 1992, o Brasil ratificou esse pacto.

Segundo Mendes e Sposato (2011), já que a Carta Internacional de Direitos Humanos e a DUDH fundamentavam o caráter universal dos direitos humanos ao assegurar a sua aplicação a todos os homens, a Primeira Conferência Mundial de Direitos Humanos, realizada em 1968, em Teerã, garantiu o caráter da indivisibilidade dos direitos, partindo de uma percepção global de sua importância. Dessa forma, mesmo com a existência de dois Pactos distintos, que de um lado assegura os direitos civis e políticos, e do outro, assegura os direitos sociais, econômicos e culturais, a tomada de uma visão integrada e interdependente desses direitos, declarada na Proclamação do Teerã, inaugurou um novo marco para a doutrina, ao defender a implementação de todos os tipos de direito de forma simultânea.

Em 1975, com a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, inicia-se a promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Define-se PPD como sendo:

(...) aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (BRASIL, 1993, p.1).

Em 1981, ano instituído pela ONU como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, oficializou-se o conceito de sociedade inclusiva. No ano seguinte, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU), com o objetivo de:

(...) promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de ‘igualdade’ e ‘participação plena’ das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. Isto significa oportunidades iguais às de toda a população e uma participação equitativa na melhoria das condições de vida resultante do desenvolvimento social e econômico. Estes princípios devem ser aplicados com o mesmo alcance e a mesma urgência em todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento. (BRASIL, 2012, p.1).

Em 1983, a Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Segundo o Instituto Ethos (2011), essa convenção formulou princípios e ações voltadas para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego dos portadores de deficiência. A Convenção também recomendou a execução de



consultas às organizações de deficientes, trabalhadores e empregadores interessados na aplicação de políticas nacionais associadas com a readaptação profissional e a ocupação de pessoas com deficiência.

No Brasil, a Lei nº 7.853 (BRASIL, 1989) dispõe a respeito do amparo às PPDs e sua integração e a respeito da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde). Com a criação desta lei, segundo o Instituto Ethos, encerra-se um ciclo no qual a visão em relação aos portadores de deficiência era basicamente assistencialista e começa-se outro, que reconhece os direitos individuais e coletivos e a real inclusão social das PPDs nas áreas de educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações. Ainda afirma que, da forma como os espaços urbanos são projetados e construídos, prejudica e até chega a impedir a mobilidade das PPDs. Conforme o Artigo 1º da Lei nº 7.853 (BRASIL, 1989, p.1), “Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.”

Em 1993, foi realizada em Viena, a II Conferência Mundial de Direitos Humanos, a qual ratificou, segundo Mendes e Sposato (2011), três princípios norteadores que regem o direito: a universalidade, a indivisibilidade e a interdependência. Além deles, ficou constatada que a questão dos direitos humanos deveria ser tratada de forma associada a outros dois temas, a questão da democracia e a questão do desenvolvimento. Ainda afirma que somente com a inter-relação entre esses três princípios e temas, a plena efetividade da dignidade da pessoa humana pode ser assegurada.

Segundo o Instituto Ethos (2011), a Conferência de Viena é conhecida porque foi a mais abrangente e legítima, uma vez que abordou uma grande variedade de temas e também, pelo número de participantes, reuniu 171 delegações oficiais de Estados e 2000 Organizações Não Governamentais. A Conferência de Viena em relação aos direitos humanos foi comparada com o que a ECO-92 representou para o meio ambiente. Dentre os diversos assuntos abordados, ressaltou-se o exercício da cooperação internacional. Trouxe a questão do desenvolvimento como um meio de favorecer a proteção dos direitos e garantias do ser humano, mas deixou claro que a sua ausência não pode motivar a limitação dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Ainda afirmou que, apesar das especificidades das culturas nacionais e regionais, os direitos são universais. E, por fim, firmou que os próximos

programas aprovados nas conferências sobre temas globais seriam realizados entre governos e sociedade civil. Dessa forma, decidiu-se que cada estado deve elaborar seu plano de direitos humanos.

Em 1996, o Brasil lançou o seu primeiro plano de direitos humanos, o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH1). O lançamento desse programa ocorreu a partir de uma extensa participação de instituições públicas e organizações da sociedade no debate e exposição de propostas durante a I Conferência Nacional dos Direitos Humanos, conforme afirma o Instituto Ethos (2011). Na II e III conferências nacionais, a implementação do PNDH foi avaliada, os rumos para a estabilização do programa foram apontados, a preparação de programas estaduais e municipais foi fomentada, e foram oferecidas recomendações para ações encadeadas entre os organismos de direitos humanos. A IV Conferência procurou aprimorar seus próprios métodos de funcionamento, a fim de possuir maior eficiência e notoriedade em seus resultados.

A respeito das pessoas com deficiência, a década de 1990 começou com a Resolução 45/91 da ONU (1990), de 14 de dezembro de 1990, que recomendou a execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, elaborado em 1982, e estabeleceu que a década de 1990 foi a Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas. Enquanto no Brasil, em 1991, institui-se a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), que fixou cotas de contratação de PPDs nas empresas privadas com mais de 100 funcionários. Empresas que possuem de 100 a 200 empregados devem contratar 2%, de 201 a 500 empregados, 3%, entre 501 e 1.000 devem contratar 4%, e aquelas que possuem mais de 1.000 empregados devem contratar 5%. Caso descumpram a lei, será lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa.

Segundo o Instituto Ethos (2011), com a instituição dessa lei, não houve aumento imediato da oferta de oportunidades de trabalho para as PPDs. As justificativas para a não efetivação dessa lei vão desde a falta de mão de obra qualificada até a dificuldade, ou impossibilidade (alto custo), de adequar a infraestrutura às regras e normas sobre acessibilidade. Ainda afirma que a inserção das PPDs no mercado de trabalho vem crescendo devido à maior presença das delegacias regionais do trabalho (DRTs), a aplicação de multas e termos de ajustamento de conduta (TACs) firmados. Porém, ainda permanece reduzida a quantidade de empresas que cumprem às cotas.

Em 1993, adotadas pela Assembléia Geral das Nações Unidas, as Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência deram corpo às idéias do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, lançado em 1982, ao definir métodos de implantação da igualdade de participação das PPDs na sociedade. Ao todo são 22 normas que representam o progresso no tema, uma vez que abandona a concepção de segregação institucional e passa a adotar a concepção de integração, o que foi de grande importância para o alcance do modelo atual de sociedade inclusiva. Nas Normas, o termo “reabilitação” refere-se a

(...) um processo destinado a capacitar pessoas com deficiência a atingirem e manterem seus níveis ótimos em termos físicos, sensoriais, intelectuais, psiquiátricos, e/ou funcionais sociais, dando assim ferramentas para mudar sua vida em direção a um nível mais elevado de independência. A reabilitação pode incluir medidas para fornecer e/ou restaurar funções ou compensar a perda ou ausência de uma função ou limitação funcional. (ONU, 1993, p.8).

De 1999, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiências declarou a discriminação como:

(...) toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais. (BRASIL, 2001c, p.2).

Nesse mesmo ano, a Carta para o Terceiro Milênio reforça o pedido a todas as nações que se comprometam a alcançar uma meta “(...) de evoluírem para sociedades que protejam os direitos das pessoas com deficiência mediante o apoio ao pleno empoderamento e inclusão delas em todos os aspectos da vida” conforme afirma o BRASIL (1999a, p.2).

Em resposta a esse apelo, o Brasil lançou, em 1999, a Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência através do Decreto nº 3.298 (BRASIL, 1999b), que regulamenta a Lei nº 7.853. Segundo Brasil (1999b), essa política é norteadada por tais princípios:

I – Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da PPD no contexto socioeconômico e cultural;

II – Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às PPDs o pleno exercício de seus direitos básicos, que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico;

III – Respeito às PPDs, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

### 2.3 ANOS 2000

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada pela Conferência de Paz de 1919, depois do fim da 1ª Guerra Mundial. Segundo a própria OIT (2012), sua meta é promover a justiça social, por entendê-la como base para a instauração e permanência da paz universal. No Sistema das Nações Unidas, a OIT é o único órgão que possui estrutura tripartite, sendo que os representantes dos trabalhadores e dos empregadores possuem direitos iguais ao do governo. A OIT é o órgão que formula e aplica as normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações).

Em 2008, foi lançada uma das mais significativas declarações de princípios e políticas adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Segundo o Instituto Ethos (2011), essa declaração reiterou os valores da OIT e implementou o conceito de trabalho decente. Esse conceito foi fortemente utilizado pela OIT, a fim de dar maior ritmo a implementação da Agenda do Trabalho Decente. Ainda afirmou que todos os países membros da OIT terão de formular políticas de acordo com os objetivos dessa agenda: emprego, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social. Esses objetivos foram apresentados através de uma visão holística, uma vez que eles são caracterizados como indissociáveis e interdependentes, além de se reforçarem mutuamente, como será visto no próximo capítulo.

A respeito das PPDs, o novo milênio foi marcado por algumas novas declarações da ONU, ao passo que no Brasil, o progresso aconteceu através de regulamentações. No ano de 2000, duas leis foram publicadas. A Lei nº 10.098 (BRASIL, 2000b) estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Já a Lei nº 10.048 (BRASIL, 2000a) refere-se ao atendimento prioritário de grupos sociais, entre os quais o das PPDs. Em 2001, a Instrução Normativa nº 20, lançada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), refere-se a métodos a serem aplicados na

fiscalização do trabalho das PPDs, conforme Brasil (2001a). No mesmo ano, realizou-se a Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão, através da qual, segundo MEC (2001b), a comunidade internacional admitiu a necessidade de garantias adicionais de acesso a determinados grupos.

Em 2002, segundo o Instituto Ethos (2011), três importantes declarações relacionadas à inclusão foram realizadas: a Declaração de Madri, a Declaração de Caracas e a Declaração de Sapporo. A primeira procurou fixar parâmetros conceituais a fim de construir uma sociedade inclusiva ao expor uma visão de como tem de ser a nova abordagem, retratando os direitos das PPDs, as providências legais, a transformação de atitude e a vida independente, entre outros itens. Já a segunda declaração, a fim de fomentar, organizar e coordenar as ações na defesa dos direitos humanos e das liberdades fundamentais das PPDs, formou a Rede Ibero-Americana de Organizações Não Governamentais de Pessoas com Deficiência e Suas Famílias. Também instituiu o ano de 2004 como o Ano das Pessoas com Deficiência e Suas Famílias. Por fim, a Declaração de Sapporo expôs os desafios a serem superados e a posição da instituição sobre cada um destes desafios. O conceito de vida independente é um dos desafios, como demonstra o texto:

A autodeterminação e a vida independente são fundamentais aos nossos direitos humanos. Devemos empreender um programa de educação das pessoas com deficiência e da sociedade civil a respeito do conceito de vida independente. Devemos considerar as diferenças culturais na adaptação desse conceito em alguns países. (DECLARAÇÃO..., 2002, p.2).

Formulada em 2003, durante o Seminário e Oficina Regional das Américas, a Declaração de Quito serviu para estabelecer um acordo entre os governos, a fim de que estes participem de forma ativa e construtiva na negociação para formular e aprovar uma convenção internacional voltada para pessoas com deficiência. Dessa forma, iniciou-se a elaboração da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que acabou sendo aprovada em 2006. Conforme Brasil (2009, p.4), o objetivo dessa convenção é “(...) promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”. A convenção retrata as PPDs como as que

(...) têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009, p.4).

Em 2005, o Programa de Mobilidade Urbana é lançado no Brasil com o propósito de articular as políticas de transporte, trânsito e acessibilidade. Segundo o BRASIL (2005, p.1), esse programa tem o objetivo de promover “(...) o acesso amplo e democrático ao espaço de maneira segura, socialmente inclusiva e sustentável”.

Em 2006, organizada pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, juntamente com a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) e a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH), foi realizada a 1ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Essa conferência possuía o tema “Acessibilidade: Você Também Tem Compromisso”. Segundo o Brasil (2006), a conferência abordou tais eixos temáticos:

- Das condições gerais da implementação da acessibilidade;
- Da implementação da acessibilidade arquitetônica, urbanística e de transportes;
- Da acessibilidade à informação, à comunicação e às ajudas técnicas.

Em 2008, realizou-se a 2ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. O tema dessa conferência era “Inclusão, Participação e Desenvolvimento: Um Novo Jeito de Avançar”. Segundo Brasil (2008), a conferência concentrou suas discussões em três grandes eixos temáticos:

- Saúde e reabilitação profissional;
- Educação e trabalho;
- Acessibilidade

Em 2007, a Agenda Social: Direitos de Cidadania – Pessoas com Deficiência foi lançada pela SEDH e a Corde. Essa agenda tinha como objetivo:

Fomentar a plena inclusão da pessoa com deficiência no processo de desenvolvimento do país, buscando eliminar todas as formas de discriminação e garantir o acesso aos bens e serviços da comunidade, promovendo e defendendo os direitos desta parcela da população. (BRASIL, 2007, p.7).

Assim, o Brasil obteve muitas conquistas em relação à proteção dos direitos humanos relacionados às PPDs nos últimos anos, principalmente com a volta do regime democrático e a promulgação da Constituição de 1988.

### 3 TRABALHO DECENTE

#### 3.1 CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

O conceito de trabalho decente:

(...) expressa a síntese do mandato histórico e dos objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) fundada em 1919: a promoção das normas internacionais do trabalho, a geração de mais e melhores empregos para homens e mulheres, a extensão da proteção social e a promoção do tripartismo e do diálogo social. (ABRAMO, 2010, p.151-152).

A noção de trabalho decente não se restringe a dimensão quantitativa do emprego. A dimensão qualitativa também integra a noção de trabalho decente. A proposta do trabalho decente não se resume a ações destinadas a criação de empregos, mas também ao combate de formas de trabalho que tenham remuneração insuficiente a fim de que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que não exerçam atividades em condições insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes.

Os aspectos qualitativos são essenciais. As formas viáveis de produção de meios de existência não podem se apoiar em esforços excessivos e extenuantes dos seus produtores, em empregos mal pagos e realizados em condições insalubres, na provisão inadequada de serviços públicos e em padrões subumanos de habitação. (SACHS, 2004, p. 35).

A proteção social e os direitos do trabalho, como os de representação e associação, também estão relacionadas à noção de trabalho decente. Dessa forma, a idéia anteriormente estabelecida de um emprego de qualidade é acrescida, de acordo com o conceito de trabalho decente, às noções de direitos, proteção social, voz e representação. Abramo (2010) sustenta a existência de formas de trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou degradante. Confirma a necessidade de redução dos déficits de trabalho decente na economia. Determina a equidade como um eixo transversal desse conceito. Portanto, trata-se de um conceito multidimensional.

Ao estabelecer o fomento do trabalho decente como a vertente principal de sua estratégia, a OIT assegura o seu compromisso com todos os trabalhadores, e não somente com aqueles que tem emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia, conforme afirma Abramo (2010). A promoção do trabalho decente também tem de ser um objetivo de todas as pessoas que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado. Por

isso, é necessário que todos os setores da sociedade tenham voz e representação a fim de que seus direitos sejam respeitados.

De acordo com a Democracia Econômica, é preciso inserir nos processos decisórios os distintos interesses, principalmente daqueles que são passíveis de serem prejudicados. É necessário preocupar-se mais com distribuição equitativa dos ganhos de produtividade e promover o acesso universal aos serviços sociais de base – educação, saúde, saneamento e moradia. Segundo Dowbor (2010, p.164): “A democracia propriamente econômica se manifesta na qualidade da inserção no processo produtivo, no acesso equilibrado aos resultados do esforço e no acesso à informação que assegura o direito às opções.”

Assim, o primeiro eixo da democracia econômica afirma que o cidadão tem de ser dono da sua própria transformação econômica e social. O segundo apresenta a necessidade de existir uma remuneração realmente condizente com o esforço de cada trabalhador, a fim de que não persista o excesso de riqueza, nem a insuficiência de renda. O terceiro eixo refere-se à democratização do acesso à educação suficiente, à informação efetiva e ao conhecimento tecnológico. Isto é, assegurar um conjunto dos instrumentos mínimos para a promoção da transformação econômica e social.

De acordo com Abramo (2010), o conceito de trabalho decente também está estreitamente relacionado com a noção de dignidade humana. Além de representar produção e rendimento, o trabalho exprime também integração social, identidade e dignidade pessoal. O termo decente significa aquilo que é, ao mesmo tempo, suficiente e desejável. Assim, um trabalho decente representa um emprego que é exercido de maneira que o seu rendimento e as condições de trabalho estejam dentro dos padrões razoáveis de uma sociedade. O vocábulo decente integra, implicitamente, os padrões básicos de cada sociedade. Portanto, a falta ou a ausência de trabalho decente teria semelhança com os conceitos de privação e exclusão, ou seja, representam situações econômicas e sociais que não satisfazem às normas sociais.

### 3.2 AGENDA DE TRABALHO DECENTE

O conceito de trabalho decente:

(...) está estreitamente vinculado à noção de uma Agenda de Trabalho Decente, que diz respeito às formas pelas quais ele pode ser aplicado a níveis



e processos de desenvolvimento distintos no âmbito mundial, regional ou nacional. (ABRAMO, 2010, p.153).

Dessa forma, o trabalho decente representa um objetivo que se desenvolve de acordo com as possibilidades das sociedades, ou seja, é uma meta que evolui conjuntamente com o progresso econômico e social. Segundo Sachs (2004), é preciso e viável projetar estratégias de desenvolvimento que assegurem a todos a inclusão social pelo trabalho decente. O sentido de trabalho decente está relacionado a condições de trabalho e remuneração dignas. Sachs (2004) apresenta duas razões para afirmar que o emprego é a melhor maneira de atender às necessidades sociais. A primeira refere-se à solução permanente oferecida pela inserção produtiva, ao invés de medidas assistenciais que requerem financiamento público recorrente. A segunda razão está relacionada ao aspecto psicológico, uma vez que o exercício do trabalho promove a auto-estima, proporciona oportunidades para a auto-realização e o avanço na escala social, ao contrário do desânimo e da falta de perspectivas vivenciadas por assistidos crônicos. Assim, o trabalho decente figura-se como um componente essencial para o desenvolvimento incluyente.

Segundo Abramo (2010), o conceito de trabalho decente propicia um ponto de partida para o progresso contínuo baseado em princípios comuns. Os objetivos concretos, em cada caso, dependerão dos valores, prioridades e possibilidades de cada sociedade e poderão ser alteradas com o tempo. As várias faces do trabalho decente, como a qualidade no emprego ou os níveis de segurança econômica, são os objetivos traçados de desenvolvimento que tendem a ampliar-se conforme as possibilidades econômicas e sociais de cada sociedade. Logo, o conteúdo de uma Agenda de Trabalho Decente tem de mudar conforme o estado econômico e social e os níveis de desenvolvimento de cada país ou região. Em cada sociedade e momento histórico, suas metas e pautas serão diferentes, mas o marco geral e os princípios que definem essa agenda têm de ser os mesmos.

### **3.2.1 As Quatro Dimensões da Agenda de Trabalho Decente**

A Agenda de Trabalho Decente, de acordo com Abramo (2010, p.153), “(...) é composta por quatro áreas principais: direitos do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social.”

Os direitos do trabalho têm como parâmetro as Normas Internacionais do Trabalho (convenções e recomendações da OIT). Essas normas são definidas na Conferência Internacional do Trabalho de forma tripartite por governos, organizações sindicais e organizações de trabalhadores de seus estados membros. As convenções da OIT definem padrões mínimos que têm de ser adotados pelos países que as ratificam.

De especial importância são as oito convenções e recomendações que fazem parte da Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, adotada em junho de 1998: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação. (ABRAMO, 2010, p.153-154).

Uma das principais metas da Agenda Global de Trabalho Decente da OIT é promover a ratificação dessas oito convenções. Contudo, qualquer Estado Membro da OIT, por fazer parte de sua constituição, é obrigado a respeitar e promover esses direitos e princípios, mesmo que não tenham ratificado as convenções a eles correspondentes.

Referente à dimensão do emprego, é imprescindível não somente a criação de postos de trabalho, mas também a garantia de um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado. Esse padrão mínimo integra uma combinação complexa de fatores, que inclui tanto aspectos das relações sociais de trabalho, quanto o caráter da estabilidade e permanência dos contratos de trabalho e o patamar das remunerações, conforme afirma Abramo (2010).

Outra dimensão do trabalho decente é a proteção social. Segundo a OIT (2011), mais de 6.300 pessoas morrem todos os dias no mundo devido a acidentes ou enfermidades do trabalho, o que chega a um total anual de 2,3 milhões de mortes. A OIT calcula também um total anual de 317 milhões de acidentes de trabalho no mundo. A insegurança dessas ocupações ocorre por causa do caráter irregular ou provisório do emprego, devido à instabilidade das remunerações, porque possuem riscos físicos ou expõem os trabalhadores a vários tipos de doenças físicas ou psíquicas. Assim, a proteção social – como os direitos associados à saúde, à aposentadoria e à proteção em situações de desemprego e procura de emprego – é determinante para consolidar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, para que o trabalho decente seja efetivado, é preciso que os trabalhadores e empregadores possuam voz e representação nas questões que lhes são íntimas. É necessário

adotar o diálogo social como procedimento para constituir e contrabalançar diferenças a fim de alcançar novos acordos produtivos e de convivência no trabalho. Segundo Dowbor (2010), é necessário incluir nos processos decisórios os diversos interesses, especialmente daqueles que são passíveis de serem prejudicados.

Definitivamente, as maneiras pelas quais os trabalhadores podem fazer valer a sua voz representam um aspecto fundamental do trabalho decente. A forma tradicional de representação e expressão dos trabalhadores é a organização sindical. Contudo, o trabalho decente integra também os trabalhadores da economia informal. Assim, existe a necessidade de pensar outras formas de organização e representação que possam incluí-los. Para que ocorra o diálogo social, é preciso também que exista a organização empresarial.

Cada dimensão do trabalho decente tem sua característica própria, porém todas essas quatro dimensões estão fortemente interligadas. Dessa forma, o progresso de uma dimensão pode potencializar o avanço das demais.

### **3.2.2 A Noção de Equidade**

A Noção de Equidade constitui um elemento fundamental da Agenda de Trabalho Decente. Essa Noção de Equidade refere-se:

(...) às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam grupos humanos na sociedade baseadas tanto no sexo como na origem e condições socioeconômicas, raça, etnia, nacionalidade, opções políticas e religiosas, entre outras. (ABRAMO, 2010, p.155).

Mais especificamente neste trabalho, refere-se às pessoas portadoras de deficiência.

Desta forma, em primeiro lugar, o trabalho decente representa também um trabalho livre de discriminação. Em segundo lugar, a promoção da equidade tem de estar vinculada, de forma transversal, nas quatro dimensões essenciais da Agenda do Trabalho Decente: o fomento das normas internacionais e dos direitos no trabalho, a geração de mais e melhores empregos, a extensão de proteção social e a ampliação do diálogo social.

O tema discriminação excludente requer, cada vez mais, intervenções dos direitos humanos. No caso desta monografia, trata-se do direito à diversidade na construção das garantias ao

acesso e permanência no trabalho de pessoas com deficiência. Segundo Araujo e Baroni (2010), é fato que o trabalho representa uma das principais vias de integração da sociedade, sendo fator essencial para minimizar a estigmatização social. O trabalho proporciona o exercício das potencialidades e competências das pessoas, inclusive das PPDs, possibilitando-os construir uma vida mais independente, com reflexos positivos na sua autoestima e na sua socialização, fatores fundamentais para a inclusão social.

Assim, os movimentos sociais e políticos de defesa da inclusão, sobretudo no trabalho, têm contribuído com novas referências em contraponto a essa discriminação excludente. Um exemplo disso é o Plano de Implementação do Eixo de Promoção da Igualdade – Pessoas com Deficiência da Agenda Bahia de Trabalho Decente, que é assunto do próximo capítulo.

## 4 AGENDA BAHIA DE TRABALHO DECENTE

### 4.1 RESULTADOS GERAIS DA AMOSTRA DO CENSO DEMOGRÁFICO 2010

A divulgação dos Resultados Gerais da Amostra do Censo Demográfico 2010 do IBGE possibilita um conhecimento mais atual sobre a vida das PPDs no Brasil, além de proporcionar um significativo suporte estatístico para a formulação de políticas públicas de inclusão social e de promoção do Trabalho Decente.

Conforme afirma Guimarães (2012), a amostra do Censo de 2010 investigou quatro tipos de deficiência: visual, auditiva, motora e mental/intelectual; e identificou que 45,6 milhões de pessoas possuíam pelo menos uma das deficiências, o que corresponde a 23,9% da população brasileira. Constatou-se também que o Nordeste é a região que possuía a maior proporção de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas (26,6%), enquanto o menor percentual de incidência encontrava-se nas regiões Centro-Oeste e Sul (22,5%).

Tabela 1 – Quantidade e proporção de PPDs na população total do Estado da Bahia em 2010

<b>Descrição da população</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Proporção</b>
Com nenhuma deficiência	10.453.465	73,33%
Sem declaração de deficiência	6.609	0,05%
Com alguma deficiência	3.795.545	26,62%
Total do estado da Bahia	14.255.619	100,00%

Fonte: IBGE, 2013

De acordo com a Tabela 1, o Estado da Bahia possuía 3.795.545 PPDs, o que representava 26,62% da população do Estado. Esta proporção é maior que a média nacional de 23,9%. Dentre as PPDs baianas, conforme a Tabela 2, o número de 2.283.619 de pessoas eram portadores de deficiência visual, o que correspondia a 16,02% da população baiana. A parcela de 4,87% da população baiana era formada por portadores de deficiência motora, o que correspondia ao número de 694.467 pessoas. O contingente de 606.057 pessoas portava deficiência auditiva, o que indicava o percentual de 4,25%. As outras 211.402 pessoas eram

portadoras de deficiência mental/intelectual, o que representava 1,48% da população do Estado da Bahia.

Tabela 2 – Distribuição dos tipos de deficiência e sua proporção na população total do Estado da Bahia em 2010

<b>Tipo de deficiência</b>	<b>Quantidade de portadores</b>	<b>Proporção de portadores</b>
Visual	2.283.619	16,02%
Motora	694.467	4,87%
Auditiva	606.057	4,25%
Mental	211.402	1,48%

Fonte: IBGE, 2013

O IBGE, ao respeitar as recomendações internacionais, pesquisou os graus de severidade de cada deficiência a fim de determinar o segmento da população com deficiência severa. Segundo Guimarães (2012), esse segmento é caracterizado como o grupo das pessoas que para as deficiências visual, auditiva e motora, quando questionadas se possuíam alguma dificuldade de enxergar, ouvir e de caminhar ou subir escadas respectivamente, responderam as alternativas de resposta “sim, grande dificuldade” ou “sim, não consegue de modo algum”. O grupo de pessoas com deficiência mental/intelectual também foi delimitado na categoria de deficiência severa.

Tabela 3 - Quantidade e proporção de PPDs severa na população total do Estado da Bahia em 2010

<b>Tipo de deficiência</b>	<b>População de PPDs severa</b>	<b>Proporção de PPD severa</b>
Visual	510.040	3,58%
Motora	330.901	2,32%
Auditiva	159.054	1,12%
Mental	211.402	1,48%

Fonte: IBGE, 2013

Na Bahia, conforme a Tabela 3, a parcela da população de 510.040 pessoas era portadora de deficiência visual severa. O contingente de pessoas que portavam deficiência motora severa era composto por 330.901 pessoas. Quanto aos portadores de deficiência auditiva, eles eram

formados por 159.054 pessoas. E como foi visto, todas as 211.402 pessoas portadoras de deficiência mental/intelectual foram delimitadas na categoria de deficiência severa. Dessa forma, em relação à população do estado da Bahia no ano de 2010, os índices de deficiência severa visual, motora, auditiva e mental/intelectual eram 3,58%, 2,32%, 1,12% e 1,48%, respectivamente.

Tabela 4 – Distribuição da população ocupada e sua proporção na população total do Estado da Bahia em 2010

<b>Descrição da população</b>	<b>Quantidade ocupada</b>	<b>Proporção ocupada</b>
Com deficiência visual	883.608	17,29%
Com deficiência motora	189.249	3,70%
Com deficiência auditiva	192.551	3,77%
Com deficiência mental	22.236	0,44%
Sem deficiência	3.822.058	74,80%
Total	5.109.702	100%

Fonte: IBGE, 2013

Na Bahia, de acordo com a Tabela 4, existiam 883.608 trabalhadores com deficiência visual, o que representava 17,29% da população ocupada baiana. Quanto aos trabalhadores com deficiência motora, em 2010, existiam 189.249 trabalhadores e estes correspondiam a 3,70% da população ocupada baiana. Os trabalhadores com deficiência auditiva eram formados por 192.551 pessoas, o que indicava o percentual de 3,77% da população ocupada baiana. A parcela de trabalhadores que portavam deficiência mental/intelectual era de 22.236 pessoas, o que representava 0,44% da população baiana ocupada em 2010. No entanto, se for observada a distribuição da PPD severa ocupada na Bahia em 2010, percebe-se que a proporção reduz significativamente.

Conforme a Tabela 5, os percentuais de ocupados com deficiência severa visual, motora, auditiva e mental/intelectual eram de 2,95%, 1,00%, 0,73% e 0,44%, respectivamente. Dessa forma, nota-se que quanto maior o grau de severidade da deficiência, maior será a dificuldade de conseguir um emprego, pois as empresas preferem contratar pessoas que possuam o menor impedimento possível para o exercício da sua função. Por isso, é necessário que o estado, ao

criar políticas de inclusão da PPD, tenha uma atenção especial para os portadores de deficiência severa.

Tabela 5 – Distribuição da PPD severa ocupada e sua proporção na população do Estado da Bahia em 2010

<b>Descrição da população</b>	<b>Quantidade ocupada</b>	<b>Proporção ocupada</b>
Com deficiência visual severa	150.752	2,95%
Com deficiência motora severa	52.093	1,00%
Com deficiência auditiva severa	37.330	0,73%
Com deficiência mental	22.236	0,44%
Sem deficiência	3.822.058	74,80%
Total	5.109.702	100%

Fonte: IBGE, 2013

De acordo com a Tabela 6, em relação à população de PPD por tipo de deficiência no estado da Bahia em 2010, os percentuais de ocupados com deficiência visual, motora, auditiva e mental/intelectual severa eram de 6,60%, 7,36%, 6,16% e 10,52%, respectivamente. Esses dados demonstram a baixa taxa de ocupação das PPDs no Estado da Bahia.

Tabela 6 – Relação das PPDs severa ocupadas e o total da população de PPDs por tipo de deficiência no Estado da Bahia em 2010

<b>Tipo de deficiência</b>	<b>População ocupada</b>	<b>Número de portadores</b>	<b>Proporção de PPDs</b>
Visual	150.752	2.283.619	6,60%
Motora	52.093	694.467	7,36%
Auditiva	37.330	606.057	6,16%
Mental	22.236	211.402	10,52%

Fonte: IBGE, 2013

Conforme a Tabela 7, pode-se observar que, para as mulheres que possuem deficiência, a dificuldade para adentrar no mercado de trabalho é muito maior. Percebe-se que quase dois terços (65,52%) das PPDs não ocupadas são do sexo feminino. Assim, além da PPD possuir



grande dificuldade em conseguir um emprego, a probabilidade de ingressar no mercado de trabalho é ainda menor caso seja do sexo feminino.

Tabela 7 - Distribuição das PPDs não ocupadas pelo sexo no Estado da Bahia em 2010

<b>Sexo</b>	<b>Quantidade de PPDs não ocupadas</b>	<b>Proporção de PPDs não ocupadas</b>
Masculino	653.859	34,48%
Feminino	1.242.267	65,52%
Total	1.896.126	100%

Fonte: IBGE, 2013

Dessa forma, as políticas públicas de inclusão social da PPD no mercado de trabalho devem desenvolver projetos e ações de forma a priorizar o ingresso das mulheres portadoras de deficiência severa, uma vez que são as que mais sofrem com a discriminação excludente.

#### 4.2 PROGRAMA BAHIA DO TRABALHO DECENTE

O Decreto nº 13.149 de 08 de agosto de 2011 instituiu o Programa Bahia do Trabalho Decente (PBTD) a fim de desenvolver ações conjuntas para a promoção do Trabalho Decente na Bahia. Conforme o Decreto nº 13.149 (BAHIA, 2011a, p.1), o PBTD “(...) busca atingir os princípios inerentes ao trabalho decente, bem como garantir um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de assegurar uma vida digna.”

O PBTD é formado por um conjunto de Planos de Ações voltados para a implementação da Agenda Bahia do Trabalho Decente, que possui vários eixos prioritários, dentre eles, o eixo Promoção da Igualdade da Pessoa com Deficiência. Segundo o Decreto nº 13.419 (BAHIA, 2011a):

A Agenda Bahia do Trabalho Decente – ABTD é um compromisso coletivo para a promoção da centralidade do trabalho e a sua valorização no Estado da Bahia, incluindo o estímulo de políticas e ações que corroborem com a estratégia de colocar o trabalho como vetor de inclusão social e desenvolvimento. (BAHIA, 2011a, p.1).

De acordo com o Decreto nº 13.419 (BAHIA, 2011a), a ABTD baseia-se nos seguintes preceitos:

I – respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho;

II – geração de mais e melhores empregos;

III – extensão da proteção social;

IV – promoção do diálogo social.

Ainda segundo o Decreto, a Agenda Bahia do Trabalho Decente adota três diretrizes da Agenda Nacional de Trabalho Decente:

I – gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento;

II – erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil;

III – fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Conforme o Decreto nº 13.149 (BAHIA, 2011a), a ABTD é composta por nove eixos prioritários:

I – Erradicação do Trabalho Infantil;

II – Erradicação do Trabalho Escravo;

III – Saúde e Segurança do Trabalhador;

IV – Promoção da Igualdade da Pessoa com Deficiência;

V – Promoção da Igualdade de Gênero e Raça;

VI – Trabalho Doméstico;

VII – Juventude;

VIII – Serviço Público;

IX – Empregos Verdes.

Já o PBTD é formado por sete Planos de Ação, que trazem estratégias para atingir os resultados previstos na ABTD. Os Planos do PBTD são os seguintes:

I – Plano Estadual de Prevenção e Eliminação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador;

II – Plano Estadual de Combate ao Trabalho Escravo;

III – Plano de Ação do Eixo Saúde e Segurança do Trabalhador;

IV – Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência;

V – Plano Estadual do Eixo Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho;

VI – Plano Estadual de Valorização do Trabalho doméstico;

VII – Plano Estadual de Juventude e Trabalho.

De acordo com o Decreto nº 13.149 (BAHIA, 2011a), todo plano de ação está organizado em cinco campos básicos: Conhecimento, Comunicação, Legislação, Ação institucional e Qualificação. As ações do PBTD possuem como alicerce a transversalidade e essas ações são processadas de forma a priorizar a cooperação, a articulação interinstitucional e a atuação em parceria, conciliando objetivos e atribuições, convergindo-as para uma finalidade em comum. Assim como expõe o Decreto 13.149 (BAHIA, 2011a, p.2), o PBTD (...) envolverá, na sua execução, instituições, órgãos e entidades do mundo do trabalho, com o objetivo de desenvolver diretrizes e estratégias conjuntas, como forma de potencializar os recursos e otimizar os resultados.

#### **4.2.1 Ações do Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência**

Dentre os planos da PBTD, o Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência é de responsabilidade da Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos – SJCDH, conforme afirma o Decreto nº 13.149 (BAHIA, 2011a). Ainda segundo Bahia (2011, p.9), o objetivo desse Plano é “(...) garantir vetores que apontem para uma sociedade justa e inclusiva, favorecendo o desenvolvimento humano e o crescimento social pela via do trabalho.” Esse Plano possui dezessete ações que estão divididas em quatro áreas:

➤ Área do conhecimento:

- Elaborar estudo sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Estado da Bahia, identificando os pontos vulneráveis do ato de inclusão do trabalhador com deficiência.
- Investigar a população de pessoas com deficiência nos cursos de qualificação e analisar os apoios pedagógicos à aprendizagem e o encaminhamento dos egressos para o mercado de trabalho.
- Criar uma rede Interinstitucional e um Observatório para interlocução, atualização e informação no campo do trabalho, com ênfase nas práticas de igualdade de oportunidades direcionadas à pessoa com deficiência.
- Ampliar e divulgar o banco de dados existente no Sinebahia referente às PPDs.
- Elaborar pesquisas sistemáticas sobre pessoas com deficiência no mundo do trabalho.
- Incluir informações sobre pessoas com deficiência no mundo do trabalho nos levantamentos e coletas de dados do sistema estadual de estatística.

➤ Área da Comunicação:

- Editar uma publicação técnico-informativa sobre os diversos tipos de deficiência e a inclusão de pessoas com esta condição no mercado de trabalho.
- Elaborar e implementar o Programa de Divulgação e Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho na grande mídia, em formato acessível.
- Implementar a Campanha de Prêmios e Selos de Reconhecimento para as melhores ações de valorização da pessoa com deficiência em organizações de trabalho.

➤ Área de Ação Institucional:

- Fomentar parcerias entre órgãos competentes e sociedade civil organizada para garantir os direitos dos trabalhadores – PPD – de acesso e permanência no trabalho.
- Fortalecer a identidade e as ações dos respectivos Conselhos na Implementação da ABTD.
- Assegurar o apoio assistido e demais adequações no ambiente de trabalho.

- Orientar os profissionais afins, para interagir com as PPDs e garantir a comunicação plena no ambiente de trabalho (seleção, permanência, ascensão e demissão).
- Planejar e executar estratégias e/ou criar um Centro de Referência de reabilitação profissional para PPD.

➤ Área de Qualificação:

- Ampliar as possibilidades de qualificação e requalificação profissional de PPD para o ingresso no mercado de trabalho ou ascensão profissional.
- Implantar ações de inclusão de PPD nos cursos técnicos de nível médio.
- Promover cursos de qualificação para as PPDs, de acordo com a demanda do mercado local.

#### **4.2.2 Ações Anteriores ao Plano de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência**

Antes da construção deste Plano de Implementação, realizou-se uma pesquisa a fim de identificar quais ações existiam em defesa do fortalecimento da inclusão da PPD no mercado de trabalho. Segundo Bahia (2011b), tais ações foram observadas:

- Fiscalização pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE e Ministério Público, do cumprimento da Lei nº 8.213/1991 que dispõe sobre a cota das vagas de emprego para PPD, em empresas com 100 ou mais empregados. Destaque-se que esta fiscalização não é realizada em todas as empresas e sim naquelas que são sorteadas aleatoriamente pela DRT.
- Qualificação de 25 professores da Educação Profissional nos conteúdos da Educação Especial durante um curso de 120 horas promovido pela Coordenação de Educação Especial da Secretaria de Educação do Estado da Bahia.
- Abordagem, ainda informal, sobre a implantação de salas multiprofissionais para o ensino profissionalizante.

- Organização, pelos gestores da Educação Profissional, de planos de acessibilidade nos seus respectivos projetos políticos pedagógicos.
- Ações desenvolvidas pela Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) e da Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos:
  - Intermediação de mão-de-obra por meio do Sinebahia;
  - Acompanhamento de processo seletivo por um interprete de Libras envolvendo PPD auditiva;
  - Oferta de cursos de Libras para empresas e para servidores da SETRE e de outros órgãos:
    - a) Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico e Social – SEDES;
    - b) Secretaria de Administração do Estado da Bahia – SAEB;
    - c) Academia da Polícia Civil – Acadepol;
  - Atendimento às demandas de palestras de sensibilização;
  - Auxílio na avaliação nas condições de acessibilidade;
  - Cursos de qualificação profissional para as PPDs.
- Programa Qualifica Bahia, lançado em outubro de 2009, voltado para pessoas vulneráveis econômica e socialmente, em particular aquelas com baixa escolaridade e sujeitas às mais diversas formas de discriminação social. Dentre estas, as pessoas com deficiência e também com mais de 40 anos.
- Coordenação do Eixo Promoção da Igualdade – Pessoas com Deficiência da ABTD pela SJCDH, através da coordenadoria executiva dos direitos da pessoa com deficiência – Coderf.

Estas ações que já existiam antes da implantação do Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência demonstram que já havia apoio para a qualificação da PPD e o seu ingresso e permanência no mercado de trabalho. Porém, a intenção da ABTD é ampliá-las no seu alcance e fundamentar essas ações em práticas já existentes.

#### **4.2.3 Projetos para Implementação da Agenda com Foco no Eixo Promoção da Igualdade no Trabalho de Pessoas com Deficiência**

Segundo Bahia (2011b), a elaboração deste Plano de Implementação foi realizada através de uma perspectiva de projetos, na busca de identificar os objetivos e traçar a metodologia a fim de que cada proposta se efetive. Os projetos foram desenvolvidos de acordo com estudos de propostas categorizadas em grandes áreas:

- Pesquisa
- Educação
- Formação de Rede
- Comunicação
- Incentivo
- Fiscalização/Legislação

A categoria Pesquisa possui duas etapas, conforme expõe Bahia (2011b). Na primeira etapa, o objetivo é realizar um estudo sobre o mercado de trabalho das PPDs no Estado da Bahia, indicando quais são os pontos vulneráveis na sua contratação. A etapa seguinte tem a finalidade de investigar nos cursos profissionalizantes voltados para a população de PPDs, os apoios pedagógicos de aprendizagem e o encaminhamento dos alunos para o mercado de trabalho.

A categoria Educação possui três etapas, segundo Bahia (2011b). A primeira envolve a expansão das capacidades de qualificação e requalificação profissional da PPD para a sua entrada no mercado de trabalho e ascensão profissional. A segunda etapa corresponde a um planejamento de estratégias e/ou de um Centro de Referência Estadual de Reabilitação Profissional para a PPD. Por fim, na última etapa, o objetivo é implantar o Programa de Educação Continuada em Práticas de inclusão no trabalho e no Ensino Profissionalizante.

De acordo com Bahia (2011b), a categoria Formação de Rede, na sua primeira etapa, propõe a criação de uma Rede Interinstitucional e um Observatório para interlocução, atualização e informação no campo do trabalho, com foco nas práticas de igualdade de oportunidades voltadas às PPDs. Para que isto ocorra, o Plano busca promover o diálogo entre as

organizações de trabalho a fim de assegurar os direitos das PPDs. O Plano busca também discutir a criação de uma comissão permanente no Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Renda e a eleição de seus membros. A segunda etapa da Formação de Rede objetiva fortalecer a identidade e as ações dos respectivos Conselhos na implementação da ABTD. O objetivo específico é integrar os conselhos e criar uma Rede de comunicação com gerenciamento permanente.

Segundo Bahia (2011b), a categoria Incentivo pretende criar o Projeto Superação, o qual corresponde a uma Campanha de Prêmios e Selos de reconhecimento para as melhores ações de valorização das PPDs em organizações do trabalho. Este projeto almeja descobrir, divulgar e premiar novas tecnologias de serviço em benefício da promoção de igualdade das PPDs no espaço laboral. O projeto busca também identificar organizações de trabalho, na Bahia, com estratégias exitosas de inclusão.

A categoria Comunicação possui dois projetos, conforme Bahia (2011b). O primeiro pretende fazer uma publicação técnico-informativa sobre os diferentes tipos de deficiências e a inclusão dos seus portadores no mercado de trabalho. O objetivo é instruir as organizações trabalhistas sobre as deficiências, tecnologias assistivas, acessibilidade e a legislação que apóia a inclusão da PPD no mercado de trabalho. O segundo projeto pretende criar o Programa de Divulgação da Inclusão da PPD no Mundo do Trabalho a partir das mídias em formato acessível. O objetivo é fazer campanhas publicitárias em rede de televisão e rádio para sensibilizar a sociedade.

Por fim, de acordo com Bahia (2011b), a categoria Fiscalização/Legislação tem como projeto base a promoção de parcerias entre órgãos competentes e sociedade civil organizada a fim de assegurar os direitos das PPDs ao acesso e permanência no mercado de trabalho. O objetivo é a realização de um estudo, com base nas informações da Superintendência Regional do Trabalho e do Ministério Público, relacionado ao cumprimento das cotas para identificar os pontos vulneráveis dessa relação de trabalho. A identificação dessas falhas permitirá a criação de dispositivos que ampliem a fiscalização e efetivem o cumprimento da legislação.

De acordo com o perfil traçado das PPDs no estado da Bahia, os portadores de deficiência visual representam 16,02% da população baiana, sendo o tipo de deficiência que mais se expressa no estado. Porém, nos projetos desenvolvidos, quase que não há referências de ações



exclusivas para determinado tipo de deficiência. Também se observou que os portadores de deficiência severa são os que mais sofrem com a exclusão do mercado de trabalho, principalmente as mulheres, no entanto, nenhuma ação é desenvolvida para essa parcela da população. Dessa forma, é necessário que se façam os recortes da população de PPDs pelo tipo de deficiência, pelo grau de severidade, pelo gênero, pela escolaridade e pela renda, analisando a realidade socioeconômica de cada segmento, a fim de que a adoção das políticas direcionadas para esses segmentos tenham maior eficácia no seu objetivo de promover a inclusão social pelo trabalho decente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é um dos principais meios para assegurar a dignidade e a qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência. No entanto, como já foi visto, o seu ingresso é dificultado devido ao estigma da incapacidade de exercer uma profissão. Além do preconceito, a PPD sofre com a falta de qualificação profissional, uma vez que o sistema educacional brasileiro não está preparado para sua formação, seja pela questão do acesso físico ou pela falta de profissionais especializados. Dessa forma, sem o pleno acesso a educação, as PPDs continuarão a ter acesso limitado ao mercado de trabalho formal.

Só a partir da Constituição de 1988, a inclusão social da PPD ganhou destaque devido à consolidação dos direitos sociais e individuais, inclusive o direito ao trabalho. O Estado assumiu a função de garantir às PPDs ações governamentais necessárias para o pleno exercício de seus direitos básicos, dentre eles o trabalho. Isto é, o Poder Público é responsável por promover o surgimento e a manutenção de empregos para as PPDs. Assim, o art. 36 do Decreto 3.298 introduziu no Brasil o sistema de cotas de empregos, no setor privado, para as pessoas com deficiência.

No entanto, essa legislação não promoveu na prática a inclusão das PPDs no trabalho. Não foi suficiente a simples vigência da legislação para pôr fim a exclusão das PPDs, pois a lei só terá eficácia, quando a sociedade compreendê-la e respeitá-la. No Brasil, ainda está impregnada a idéia da incapacidade das PPDs e por isso, ainda existe a exclusão desse segmento social. As empresas afirmam que não contratam PPDs na quantidade estabelecida por lei, devido à falta de qualificação. Mais isso não pode servir de desculpa para que as empresas não formulem políticas e práticas para a inclusão das PPDs. As empresas que assumem o compromisso com a responsabilidade social devem empreender esforços a fim de promover a qualificação das PPDs, assim como exigir do governo que o acesso a educação para as PPDs seja garantido.

Dessa forma, o que restou foi a fiscalização da SRTE e do Ministério Público em fazer com que as empresas cumpram as leis de cotas. Diante da ineficácia dessa norma, é necessária a adoção de políticas públicas inclusivas, como é o caso da ABTD. A legislação só será efetiva quando a população estiver preparada para cumpri-la. A sociedade precisa entender que a inclusão social das PPDs é um direito. O meio tem de estar acessível às PPDs, caso contrário, a sociedade é responsabilizada pelos obstáculos existentes. Daí a importância da ABTD, pois

se trata de uma política que pretende promover o trabalho decente e a equidade de oportunidades e acessibilidade. Em especial, o eixo de promoção da igualdade, que reconhece os direitos das PPDs, ao promover a divulgação de seus potenciais de trabalho e sua inclusão no trabalho, o que rompe com o paradigma sustentado no preconceito e no assistencialismo.

O trabalho representa uma das principais vias de integração da sociedade, sendo fator essencial para minimizar a estigmatização social. O trabalho proporciona o exercício das potencialidades e competências das pessoas, inclusive das PPDs, possibilitando-os construir uma vida mais independente, com reflexos positivos na sua autoestima e na sua socialização, fatores fundamentais para a inclusão social.

No entanto, a questão não é somente gerar mais empregos, como também garantir condições de trabalho e remunerações dignas. Além disso, é preciso que todos os setores da sociedade tenham voz e representação a fim de que seus direitos sejam respeitados. É preciso inserir nos processos decisórios os distintos interesses, principalmente daqueles que são passíveis de serem prejudicados, como é o caso das PPDs. É necessário democratizar o acesso à educação suficiente, à informação efetiva e ao conhecimento tecnológico para que possuam instrumentos mínimos de promoção da sua transformação econômica e social. A proteção social também é importante para a consolidação da qualidade de vida dos trabalhadores.

O conceito de trabalho decente está associado à noção de dignidade humana, uma vez que o trabalho representa integração social, identidade e dignidade social, além de produção e rendimento. Assim como, o termo decente expressa aquilo que é, ao mesmo tempo, suficiente e desejável. O conceito de trabalho decente também está associado a noção de equidade, já que o trabalho decente representa também um trabalho livre de discriminação. No caso desta monografia, refere-se à diversidade na construção das garantias ao acesso e permanência no trabalho de PPDs.

Apesar da lei de cotas não estar sendo cumprida por uma parte do empresariado, alguns avanços são percebidos: os órgãos fiscalizadores assumiram um papel transformador; e o Estado assumiu sua responsabilidade de elaborar e garantir, juntamente com a sociedade civil, políticas públicas direcionadas ao campo laboral a fim de consolidar o trabalho decente na Bahia. Outras ações de caráter qualitativo também foram percebidas, como a intermediação de mão-de-obra; a qualificação de profissional, por meio de cursos técnicos e de educação

profissional; palestras de sensibilização nas empresas; identificação das vagas de trabalho e condições de acessibilidade; e oficinas de qualificação voltadas para a área de informática.

Dessa forma, os avanços proporcionados pela ABTD demonstram que a Bahia pretende deixar para trás as marcas históricas de exclusão e de desvalorização do trabalho. Isto é, a ABTD pretende promover um modelo de desenvolvimento econômico via mercado de trabalho. Com a implementação do Plano Estadual de Promoção da Igualdade no Trabalho da Pessoa com Deficiência, o governo baiano compromete-se a garantir vetores que apontem para uma sociedade justa e inclusiva, realizando políticas que favoreçam o desenvolvimento humano e o crescimento social pela via do trabalho.

Porém, percebe-se que além da intermediação da mão-de-obra realizada pelo sinebahia, que consiste em cruzar as informações entre a oferta de emprego e a colocação do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, nada de concreto é feito. O que se espera é que os projetos para a implementação da Agenda com foco no eixo Promoção da Igualdade no Trabalho de Pessoas com Deficiência realmente se efetivem nos próximos anos. É preciso sair do discurso teórico de querer sensibilizar as empresas para a contratação de PPDs e partir para o caminho da qualificação e capacitação, a fim de que a PPD possa competir em condições de igualdade com os demais cidadãos.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v.20, n.2/3, p.151-171, jul./set. 2010.

ARAUJO, Maria Antonieta; BARONI, Alexandre. Trabalho e direitos humanos: uma aliança em favor da promoção da igualdade de pessoas com deficiência no espaço laboral. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v.20, n. 2/3, p.291-303, jul./set. 2010.

BAHIA. **Decreto nº 13.149 de 08 de agosto de 2011**. 2011a. Dispõe sobre o Programa Bahia do Trabalho Decente. Disponível em: <[http://www.egba.ba.gov.br/diario/\\_DODia/DO\\_frm0.html](http://www.egba.ba.gov.br/diario/_DODia/DO_frm0.html)>. Acesso em: 14 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. **Programa Bahia do Trabalho Decente**. 2011b. Disponível em: <[http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/arquivos/programa\\_bahia\\_do\\_trabalho\\_decente.pdf](http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/arquivos/programa_bahia_do_trabalho_decente.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2012.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 out. 1989. p. 1920. Col. 1.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. p. 14809.

\_\_\_\_\_. Decreto 914, de 6 de setembro de 1993. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 08 set. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0914.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2011.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Carta para o Terceiro Milênio**, de 09 de setembro de 1999. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/carta\\_milenio.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/carta_milenio.pdf)>. Acesso em: 04 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999. p. 10. Col. 1.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 nov. 2000. p. 1.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com

mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 2000. p. 2.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa nº 20**, de 26 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. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>>. Acesso em: 04 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Declaração Internacional de Montreal Sobre Inclusão**, de 05 de junho de 2001. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_inclu.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_inclu.pdf)>. Acesso em: 04 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 out. 2001. p. 1.

\_\_\_\_\_. Ministério das Cidades. **Programa de mobilidade urbana 2005**. Disponível em: <<http://www.cidades.gov.br/index.php/progsemob/211-progmoburb>>. Acesso em: 04 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Acessibilidade – Você também tem compromisso**, 2006. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/conade/conferencia/index.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Agenda social: direitos de cidadania – pessoas com deficiência**, de setembro de 2007. Disponível em: <[http://conade.l2.com.br/Downloads/Docs/AGENDA\\_SOCIAL.PDF](http://conade.l2.com.br/Downloads/Docs/AGENDA_SOCIAL.PDF)>. Acesso em: 23 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Inclusão, participação e desenvolvimento: um novo jeito de avançar**. Disponível em: <<http://conade.l2.com.br/Conteudo.aspx?id=2#Conteudo>>. Acesso em: 23 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Programa de ação mundial para as pessoas com deficiência**, 1982. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/corde/progra\\_acao\\_mundial.asp](http://portal.mj.gov.br/corde/progra_acao_mundial.asp)>. Acesso em: 02 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 ago. 2009. p. 3.

DECLARAÇÃO de Sapporo. In: ASSEMBLÉIA MUNDIAL DA DISABLED PEOPLES' INTERNATIONAL, 6. , Sapporo, Japão, 2002. **Anais....** Sapporo, Japão: [S. n], 2002. 2 p. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/portal/index.php?id=legislacao&cat=6&cod=26>>. Acesso em: 04 ago. 2012.

DOWBOR, Ladislau. **Democracia econômica: um passeio pelas teorias**. 2. ed. Fortaleza, CE: Banco do Nordeste do Brasil, 2010. 186 p.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. 21. ed. São Paulo, SP: Perspectiva, 2007. 174 p.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. 376 p.

IBGE. **Censo demográfico 2000**. 2003. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/27062003censo.shtm>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

\_\_\_\_\_. **Censo demográfico 2010: pessoas com deficiência – amostra**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=ba&tema=censodemog2010\\_defic](http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=ba&tema=censodemog2010_defic)>. Acesso em: 03 jan. 2013.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e direitos humanos na perspectiva do trabalho decente – marco de referência**. São Paulo: Artetexto Publicações, 2011. 202 p.

MENDES, Denise Cristina Vitale Ramos; SPOSATO, Karyna Batista. O Brasil e os 60 anos da Declaração de 1948: avanços e desafios na proteção dos direitos humanos e da cidadania. In: LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; PINTO, Isabela Cardoso de Matos; PEREIRA, Silvia de Oliveira. (Orgs.). **Políticas públicas e pessoa com deficiência: direitos humanos, família e saúde**. Salvador: Edufba, 2011. 284 p.

OIT. **Congresso sobre segurança e saúde no trabalho discute a construção de locais de trabalho mais seguros e saudáveis**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/xix-congresso-sobre-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-no-trabalho-discute-constru%C3%A7%C3%A3o-de-locais-de-trabalho-m>>. Acesso em: 13 set. 2011.

\_\_\_\_\_. **História**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 04 ago. 2012.

ONU. **Resolução ONU n.º 45/91**, de 14 de dezembro de 1990. Trata da execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e da Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/portal/index.php?id=legislacao&cat=6&cod=38>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Normas sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência**, de 20 de dezembro de 1993. Disponível em: <<http://entreamigos.com.br/sites/default/files/textos/Normas%20sobre%20a%20equipara%C3%A7%C3%A3o%20de%20oportunidades%20para%20pessoas%20com%20deficiencia.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Propósitos e princípios da ONU**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/propositos-e-principios-da-onu/>>. Acesso em: 02 ago. 2012.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Emprego e trabalho para portadores de deficiência.** Disponível em: <<http://www.lerparaver.com/node/272>>. Acesso em: 16 maio. 2011.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento:** includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2004. 151 p.