



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE, AMBIENTE E TRABALHO



IVY CRUZ FAISLON

**TRABALHO FORMAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
BAHIA: ANÁLISE DOS CENÁRIOS DE 2007 A 2016.**

Salvador

2018

IVY CRUZ FAISLON

**TRABALHO FORMAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
BAHIA: ANÁLISE DOS CENÁRIOS DE 2007 A 2016.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Faculdade de Medicina – Departamento de Medicina Preventiva e Social, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dra. Verônica Maria Cadena Lima

Co-Orientadora: Prof. Dra. Ana Paula Corona

Salvador

2018

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA),
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Faislon, Ivy Cruz

TRABALHO FORMAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA BAHIA:
ANÁLISE DOS CENÁRIOS DE 2007 A 2016. / Ivy Cruz Faislon.
Salvador, 2018.

104 f. : il

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Verônica Maria Cadena Lima.

Co-Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Paula Corona.

Dissertação (Mestrado - Programa De Pós-Graduação em
Saúde, Ambiente E Trabalho) -- Universidade Federal
da Bahia, Faculdade de Medicina da Bahia, 2018.

1. Pessoas com Deficiência. 2. mercado de trabalho.
3. inclusão. I. Lima, Verônica Maria Cadena. II. Corona,
Ana Paula III. Título.

IVY CRUZ FAISLON

**TRABALHO FORMAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
BAHIA: ANÁLISE DOS CENÁRIOS DE 2007 A 2016.**

Dissertação apresenta ao Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho da Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia, como pré-requisito para a obtenção do grau de Mestre em Saúde, Ambiente e Trabalho.

Aprovada em 15 de junho de 2018.

.

Verônica Maria Cadena Lima (Orientadora)

Doutora em Estatística na University of Leeds (Inglaterra)

Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Lauro Antônio Porto

Doutor em Medicina e Saúde pela Universidade Federal da Bahia

Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Silvia Ferrite Guimarães

Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Federal da Bahia

Universidade Federal da Bahia (UFBA)

SUMÁRIO

I. RESUMO/ABSTRACT	05/06
II. APRESENTAÇÃO DA DISSERTAÇÃO	07
III. OBJETIVOS	09
IV. INTRODUÇÃO	10
V. REFERENCIAL TEÓRICO	14
5.1 Pessoas com Deficiência	14
5.1.1 Definição	14
5.1.2 Dados Epidemiológicos no Mundo, Brasil e Bahia	20
5.1.3 Direitos assegurados e Legislação relacionada ao trabalho	23
5.2 Mercado de trabalho formal e as dificuldades encontradas pela Pessoa com Deficiência	27
VI. MÉTODOS	33
VII. RESULTADOS	35
VIII. DISCUSSÃO	57
IX. CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
X. ARTIGO “LEI DE COTAS E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA BAHIA	70
XI. CERTIFICADO DE SUBMISSÃO	96
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97

I. RESUMO

A ONU refere que as Pessoas com Deficiência (PcD) são a minoria mais expressiva do mundo, com 650 milhões de pessoas (2010), chegando a um bilhão de pessoas (OMS, 2011). Portanto, é necessária a luta por uma sociedade que promova a inclusão destes sujeitos, os quais em sua constituição englobam características físicas, auditivas, visuais, cognitivas ou múltiplas, que se afastam das esperadas socialmente, extrínseco ao padrão de normalidade. Segundo a OIT (2009), 72% desta população encontrasse em idade produtiva e no Brasil a Lei de Cotas defende que de 2 a 5% de vagas em empresas com 100 ou mais funcionários sejam reservadas para PcD ou beneficiários reabilitados. Visto que a região Nordeste concentra a maior proporção dessa população (26,63%), a presente pesquisa teve como objetivo descrever e analisar as características sociodemográficas e ocupacionais das PcD no mercado formal de trabalho e suas mudanças ao longo dos anos 2007 a 2016 na Bahia em comparação com trabalhadores sem deficiência, assim como o cumprimento da Lei de Cotas. Para tanto, se realizou um estudo descritivo e comparativo de variáveis sociodemográficas e ocupacionais desenvolvido a partir dos dados secundários da RAIS. O cenário do mercado formal de trabalho na Bahia em relação às características sociodemográficas indica perfis semelhantes, com maior frequência do sexo masculino, faixa etária de 30 a 39 anos, raça parda e escolaridade no intervalo de ensino médio incompleto e completo, além da Deficiência Física ser o tipo de deficiência que prevalece entre todos os anos estudados. Em relação ao perfil ocupacional, há equivalência entre os grupos de trabalhadores na faixa entre 31 a 44 horas contratadas; faixa de remuneração mais frequente entre 1 e 3 salários mínimos; tempo de emprego acima de 3 anos; e em relação à CBO, apenas com a diferença da inclusão do grupo de serviços administrativos entre as categorias mais expressivas para PcD. As empresas com até 99 funcionários é a que há maior contratação de PsD, esta esaa de até 99 funcionários, enquanto para as PcD esse tamanho se encontra na segunda posição, após a categoria de tamanho ignorado. A grande diferença entre os grupos está na CNAE, com variação marcante entre os setores de atividades mais expressivos entre os dois grupos de trabalhadores. Os percentuais de contratação são aquém dos defendidos na Lei de Cotas, com médias variando de 0,60% a 1,24%, enquanto o esperado seria de 2 a 5%. A partir da análise desses percentuais e índices de empregabilidade fica evidente o quanto são urgentes ações em prol de melhorias na realidade que perpassa a contratação de PcD no Brasil, e conseqüentemente na Bahia, assim como as conseqüências devastadoras em relação a diferentes aspectos de vida desses brasileiros que trazem interferências direta e indiretamente no seu exercício de cidadania e relações sociais.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; mercado de trabalho; inclusão.

ABSTRACT

ONU refers to the Person with Disabilities (PD) as of the most significant minority in the world, with 650 million people (2010), reaching one billion people (WHO, 2011). Therefore, it is necessary to fight for a society that promotes the inclusion of those, which in the constitution includes physical, auditory, visual, cognitive or multiple characteristics, which deviate from those expected by socially, extrinsic to the normal standards. According to the ILO (2009), 72% of this population is found at an active age and Brazil's Quotas Law defends that 2 to 5% of the vacancies in companies with 100 employees or more can be reserved for PDs or rehabilitated beneficiaries. Since the Northeast region contains the largest proportion of the population (26.63%), the present research aimed to describe and analyze the socio demographic and occupational characteristics of PDs in the labor market and its changes over the years 2007 to 2016 in Bahia in comparison to workers without disabilities, as well as the compliance with the Quotas Law. For that, a descriptive and comparative study of socio demographic and occupational variables developed from a secondary data source "RAIS". The scenario of the formal labor market in Bahia in relation to the sociodemographic characteristics indicates similar profiles, more frequently on male gender, 30 to 39 years of age, brown race and complete and incomplete middle school degree, besides the Physical Deficiency being the type of disability that prevails among all the studied years. Regarding the occupational profile, there is an equivalence between the groups of workers in the range between 31 and 44 of contractual work; the most frequent remuneration range between 1 and 3 minimum wage; employment time over 3 years; and in relation to CBO, only with the difference between the inclusion of the administrative group services among the most expressive categories for PD. Companies with up to 99 employees are the ones with the highest PD hiring, while for PD this size is in the second position, after the size category ignored. The major difference between the groups is in the CNAE, with high variation between the more expressive activities sectors between the two groups of workers. The percentages of hiring are lower than those advocated in the Quota Law, with averages varying from 0.60% to 1.24%, while the expected would be 2 to 5%. Based on the analysis of these percentages and from the employability indices, it is evident how urgent actions are in the interest of improvements compared to the reality that perpasses the hiring of PDs in Brazil, and as a consequence in Bahia, as well as the devastating consequences related to different aspects of the Brazilian's life that brings direct and indirect interferences of its citizens exercise in the social relations.

Keywords: Person with Disabilities; labor market; inclusion.

II. APRESENTAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

A produção desta dissertação foi motivada pelo meu trabalho fonoaudiológico, a partir do ano de 2007, com Pessoas com Deficiência (PcD) de diferentes faixas etárias. A partir daí, comecei a questionar (ou observar?) as necessidades de cada uma delas. Durante a Educação Infantil, percebi que as possibilidades de inclusão das PcD aconteciam com maior facilidade e possibilidades dentro da sociedade visto que as atividades ainda não são tão estruturadas, o brincar é uma prática mais constante, além das demandas serem exigidas de uma forma mais lúdica e menos incisiva. Porém, novos desafios eram encontrados no decorrer da jornada no Ensino Fundamental. A cada nova série, quanto mais próxima a conclusão do Ensino Fundamental, mais regular eram os relatos dos pais, responsáveis e profissionais em relação à recusa da oferta de vagas pelas escolas regulares em Salvador, apesar da legislação vigente.

Quando o estudante atingia o Ensino Médio, observei que a questão de inclusão de PcD tornava-se mais difícil pois a estrutura escolar passa a exigir mais dos educandos, com práticas mais conteudistas, o que conseqüentemente deixa claro as grandes necessidades do estudante com deficiência, assim como da necessidade de adaptações curriculares particulares. Outro aspecto de grande relevância são os relacionados ao comportamento e socialização desse indivíduo no meio que o cerca, o que também demanda um posicionamento ativo das escolas. Desta forma, muitos pais desistiam da permanência desses estudantes em ambientes escolares e os alocavam para os espaços ainda considerados pela população como “Escolas Especiais” para que pudessem apenas ter esse contato e rotina social, mas, com um discurso de desistência no processo de inclusão escolar e conseqüente formação profissional. Refletindo sobre essa realidade, que se torna mais quantitativa com simples conversas em sala de espera de consultórios e clínicas, adquiri a curiosidade de entender como se estabelece o cenário de mercado formal de trabalho de PcD na Bahia. Essas pessoas trabalhavam? Em que função? São reconhecidas financeiramente? Em que proporção? Qual idade e grau de escolaridade é mais comum a inclusão das PcD no mercado de trabalho formal? Em quais tipos de empresa? Afinal, o que nos acostumados a ver na sociedade são essas pessoas alocadas em funções de empacotadores em grandes redes de mercado ou em alguns serviços gerais de grandes redes alimentícias.

Acreditando nas possibilidades da população em questão e com conhecimento das leis que asseguram a entrada dos mesmos no ambiente de trabalho, me motivei em procurar o Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho objetivando compreender e descrever esse mercado de trabalho específico. E assim o fizemos após algumas mudanças em relação ao tema e população de estudo, ao passo que compreendíamos a necessidade de inicialmente entender esse mercado e saber de fato como a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado formal se estabelece na Bahia.

É de grande valia ressaltar que há informações repetidas ao longo do texto da dissertação e artigo, visto que se faz necessário a confecção da dissertação com apresentação, objetivos, introdução, revisão de literatura e conclusão da própria dissertação, além das informações necessárias para a produção independente do artigo específico.

III. OBJETIVOS

GERAL

Descrever e analisar as características sociodemográficas e ocupacionais das Pessoas com Deficiência no mercado formal de trabalho e suas mudanças ao longo dos anos 2007 a 2016 na Bahia em comparação com trabalhadores sem deficiência.

ESPECÍFICOS

1. Descrever o perfil socioeconômico e ocupacional das Pessoas com Deficiência (PcD) e os trabalhadores sem deficiência no mercado de trabalho durante os anos de 2007 a 2016;
2. Comparar os perfis socioeconômico e ocupacional de PcD e demais trabalhadores no decorrer dos anos de 2007 a 2016;
3. Identificar o tipo de deficiência mais comum no mercado de trabalho nos anos de 2007 a 2016;
4. Verificar se a Lei de Cotas está sendo cumprida na Bahia ao longo dos anos de 2007 e 2016.

IV. INTRODUÇÃO

A presença da diversidade na espécie humana é visível e concreta relacionando-se a diferentes aspectos, tais como raça, estatura, peso corporal, culturas, ideologias, religião, entre outros. A luta pelo reconhecimento e respeito dessas diferenças trava constantemente inúmeras batalhas durante todo o caminhar da sociedade humana, objetivando o acesso igualitário dos indivíduos aos direitos salvaguardados na Constituição Federal. Seguindo esse mesmo raciocínio, se faz cada vez mais presente a luta por uma sociedade que promova a inclusão também de indivíduos que possuem algum tipo de deficiência, ou seja, aqueles que em sua constituição englobam características físicas, auditivas, visuais, cognitivas ou múltiplas, que se afastam das esperadas socialmente, ou seja, extrínseco ao padrão de normalidade.

Segunda a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 e posteriormente o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, os quais referem-se à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, deficiência passou a ser definida como “perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que pode gerar incapacidade ou dificuldade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Como afirma Sasaki (2003), o termo PcD, utilizado como sigla para Pessoa com Deficiência, é mundialmente conhecido, e refere esse indivíduo como qualquer outro e que apesar da existência da deficiência não é resumido a esta, sendo assim, busca-se que não haja desmerecimento diante da sociedade. Em 2006, na Convenção Internacional para os direitos das PcD realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU), define-se que PcD são aquelas que possuem impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em contato com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Conforme o estudo de Macedo (2008), ao utilizar esse termo engloba-se características relacionadas aos aspectos sensoriais, físicos ou intelectuais, que podem ter sido adquiridas no decorrer da vida ou congênicas, além das possíveis consequências em relação ao desenvolvimento do trabalho realizado, da integração com o ambiente físico e social ou até mesmo consequências mais

graves, as quais acarretem na necessidade de assistência. Após a convenção sobre os Direitos das PcD da ONU em 2008, a terminologia “Pessoa com Deficiência” foi adotada à Legislação Brasileira. Em novembro de 2010 houve a oficialização dessa nomenclatura legal e expressão da mesma através da sigla PcD, pela Secretaria de Direitos Humanos através da Portaria SEDH N° 2.344.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2010), as PcD eram representadas por 10% da população mundial, alcançando a minoria mais expressiva do mundo com 650 milhões de pessoas. Já a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011) refere que esse número atinge a marca de um bilhão de pessoas e que este número tende a aumentar, devido ao crescimento demográfico, aos avanços da medicina proporcionando maior expectativa de vida, processo de envelhecimento populacional, aumento das doenças crônicas, violências, câncer e distúrbios mentais. Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), oitenta por cento das PcD vivem nos países em desenvolvimento. Conforme os dados do último Censo Demográfico (2010), no Brasil há cerca de 45,6 milhões de PcD com pelo menos uma das deficiências investigadas, o que corresponde a 23,9% da população brasileira incluindo as deficiências consideradas leves, moderadas e severas. No Nordeste encontra-se o maior percentual de PcD, com 26,63% de sua população. No entanto, a maioria das publicações relacionadas ao tema se concentram nas regiões Sul e Sudeste do Brasil (65%), refletindo possivelmente a concentração populacional, empresarial e comercial nestes centros (Ribeiro et al, 2014). Este cenário reforça a necessidade da condução de novos estudos sobre a população PcD. Em particular, sobre a inserção destas pessoas no mercado formal de trabalho no Brasil.

Em 2009, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) constatou que 72% dessa população está em idade produtiva, enquanto que no cenário atual brasileiro, segundo o IBGE, estima-se que 24,9% possuem idade entre 15 a 64 anos, o que compreende em torno de 11,4 milhões de PcD que se encontram em idade ativa. Esses dados ressaltam a importância de compreender as particularidades do mercado de trabalho relacionado às PcD.

É de relevância salientar, como afirma Neri e colaboradores (2003) e reafirma Garcia (2014), os dados de PcD no Censo de 2000 e 2010 são inflacionados em

relação à real situação brasileira, visto que foram considerados os indivíduos que possuem alguma, grande ou extrema dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar, subir degraus, assim como aqueles com alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite atividades habituais (como trabalhar, ir à escola, brincar e outros). Para estimar as PcD que, potencialmente, poderiam estar no mercado de trabalho, Garcia (2014), relativo aos dados do Censo de 2010, considerou apenas àqueles que referiram grande ou total dificuldade/incapacidade para realizar as atividades descritas e que tinham idade produtiva (com idade entre 20 e 59 anos). Dessa maneira, obteve que as PcD em 2010 totalizavam praticamente 6,5 milhões de pessoas, o que equivale a 6,1% daqueles na faixa etária entre 20 e 59 anos; e 3,4% da população total do Brasil de 190,7 milhões de pessoas.

Em relação à temática da inclusão de PcD no mercado formal de trabalho, o processo de seguridade de direitos em relação ao mercado para essa população é marcado pela Lei de Cotas - Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que delimita a obrigatoriedade de reservas de vagas para contratação de PcD ou beneficiários reabilitados nas empresas particulares com número superior a 100 funcionários. Esta porcentagem varia de 2 a 5% de vagas conforme o número de contratados formais na empresa. Em relação ao setor público, destaca-se a Lei do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União - Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990, a qual assegura que de 5 a 20% das vagas de concurso público sejam destinadas à PcD, desde que sejam compatíveis as atribuições para desempenho do cargo e a deficiência existente. Outro ponto de relevante significância para o processo de inclusão foi o Decreto nº 3.298 (1999) que se refere aos processos de fiscalização e de contratação, os quais contribuíram para que o número de brasileiros inseridos no mercado de trabalho evoluísse ao longo dos anos, por obrigarem a contratação. Posteriormente, em novembro de 2008, o Ministério do Trabalho e Emprego lançou o projeto piloto de incentivo à aprendizagem de PcD como estratégia para elevar a inserção no mercado de trabalho, o qual integrou a Agenda Social do governo federal naquela época. Este projeto incentivou os empresários que ainda não integralizaram a cota a efetivarem esses indivíduos como aprendizes, qualificando-os em conformidade

com os interesses da empresa, por período de até dois anos, para posterior contratação.

Conforme os dados mais atuais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) relacionados ao ano de 2016, estima-se que há no Brasil 48,1 milhões de empregos formais registrados e destes apenas 418,5 mil (0,09%) são trabalhadores com alguma deficiência. É de grande importância ressaltar que a informação sobre a deficiência é realizada no campo que contém os dados pessoais do trabalhador, assim como deve ser também assinalado o tipo de deficiência. Conforme o artigo 24 da Lei nº 7.998/90, a empresa é passível de autuação, se apresentar a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas, tais como as relacionadas à presença ou não de deficiência entre seus funcionários.

A realidade descrita anteriormente fomenta a necessidade de estudos voltados para a compreensão e descrição das situações que de fato são concretizadas em relação a população de PcD em áreas específicas do Brasil, como a Bahia que dentre os estados nordestinos representa a maior extensão territorial, a maior população, o maior produto interno bruto e o maior número de municípios. Portanto, a atual pesquisa justifica-se pelo fato de que se faz necessário compreender o perfil socioeconômico das PcD que tiveram acesso ao mercado de trabalho formal na Bahia, assim como descrever as mudanças ocorridas ao longo dos anos e refletir sobre estas, objetivando trazer sugestões que viabilizem um maior acesso destas pessoas ao mercado de trabalho de maneira geral. Dessa maneira, busca-se medir a influência da Lei de Cotas, assim como a sua efetividade na população baiana.

Outro aspecto que justifica a realização desta dissertação, é realizar um estudo que sirva para embasar, de forma eficaz e com contribuições efetivas, a atuação referente ao planejamento, implementação, desenvolvimento, gestão e avaliação de políticas públicas na área da Saúde, Ambiente e Trabalho. Além de sugerir ações voltadas para a promoção da saúde e prevenção de agravos dessa população, com respeito às suas diversidades e visando a permanência e qualidade de vida desses trabalhadores no ambiente de trabalho.

V. REFERENCIAL TEÓRICO

5. 1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

5.1.1 DEFINIÇÃO

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes – Resolução 3.447 da Organização das Nações Unidas (ONU) – em 09 de dezembro de 1975 compartilha o conceito de que “deficiente” é qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, de maneira total ou parcial, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em sua capacidade física ou mental. Posteriormente, a Lei das Pessoas Portadoras de Deficiência – Lei 7.853/89, no seu artigo 3º traz a definição do termo “Pessoa Portadora de Deficiência” como aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades 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.

Até a década de 80, a identificação dessa população acontecia através de termos pejorativos, tais como aleijado, inválido, defeituoso, incapacitado, retardado, mongoloide, mongol, entre outros. É a partir de 1981, o qual foi eleito como Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em que há o início do uso da nomenclatura “Pessoa Deficiente”. Posteriormente, e estendendo-se até a década de 90, há o acréscimo do termo “portador”.

Em momento subsequente, em 1993, a Organização Mundial de Saúde (OMS) estabeleceu definições legais, diferenciando os termos:

- “Deficiência, como perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluindo-se nesse grupo a ocorrência de anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais;
- Incapacidade, referindo-se à restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Sendo assim consequência direta ou resposta do sujeito a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra;

- Desvantagem, o qual marca o prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Marcando uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social”.

Segundo Costa Júnior e Mira Costa (2014), outras expressões foram adotadas ao longo dos anos, visando atenuar a desvalorização e preconceitos sofridos por essa população, tais como “Pessoas com Necessidades Especiais” e “Pessoas Portadores de Necessidades Especiais”, inclusive sendo adotada na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96). Porém, o termo “especiais” se apresentava de forma divergente à luta e movimentos em prol da igualdade de direitos desses indivíduos com os demais membros da sociedade. Outro ponto importante é esclarecer que o termo “Pessoa com Necessidades Especiais (PNE)”, apesar de ser muitas vezes utilizado, não corresponde apenas às PcD. PNE é um termo mais abrangente, com a inclusão de idosos, gestantes, obesos, pessoas que apresentem distúrbios psicológicos ou qualquer outra patologia que as deixem fora de sua capacidade plena de independência ou que seja necessário adaptações para que a independência se mantenha.

A nomenclatura indicada para utilização continuou sofrendo mudanças ao longo dos anos e em 20 de dezembro de 1999, com o decreto 3.298, há a regulamentação da Lei nº 7.853/89 (24 de outubro de 1989). A mesma dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e neste decreto encontram-se a modificação dos termos e suas correspondentes definições, como se segue:

- Deficiência, ainda como a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Porém, incluindo o aspecto de que essa perda ou anormalidade gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- Houve o acréscimo do termo deficiência permanente, como aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos realizados;

- Incapacidade neste momento marcada por uma visão mais ampliada da mesma e sendo considerado como uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O mesmo decreto, 3.298/99, ainda traz valiosa contribuição no que tange as especificações em relação a cada tipo de deficiência que pode ser encontrado nos indivíduos. Dessa maneira, considera que:

- “Deficiência física é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida. Exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- Deficiência auditiva por sua vez é apresentada como perda bilateral, de maneira parcial ou total, porém com valores de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- Deficiência visual é composta por: *cegueira*, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; *baixa visão* marcada pela acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; também os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- Deficiência mental, com apresentação do funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestação antes dos dezoito (18) anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos

recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

- Deficiência múltipla quando há a associação de duas ou mais deficiências”.

É no ano de 2000, a partir da Lei 10.098, que há o acréscimo da definição do termo Pessoa Portadora de Deficiência ou com mobilidade reduzida, a qual é definida como aquela que temporária ou permanentemente tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo.

Segundo Francelin, Motti e Morita (2010), essas variações do termo PcD foram em consequência das diferenças culturais e conhecimentos disponíveis em cada época, com a presença da busca de um termo mais adequado que transparecesse respeito aos mesmos. É importante ressaltar que ainda nesse ano, em 15 de outubro de 2010, publicou-se a Resolução nº 01 do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) que altera dispositivos da Resolução nº 35 (06/06/2005) e em seu artigo 2º atualiza a nomenclatura e onde se lê “Pessoas Portadoras de Deficiência”, leia-se “Pessoas com Deficiência”. Seguidamente, 03 de novembro de 2010, os termos “Pessoa Portadora de Deficiência” e “Pessoas com Necessidades Especiais” foram substituídos por “Pessoa com Deficiência”, confirmando a tendência mundial (**Portaria da Presidência da República - Secretaria de Direitos Humanos, Nº 2.344**). Justifica-se a alteração do termo visto que a deficiência não é algo que se porta, assim como um objeto e assim pode ser retirada quando desejado, mas, o indivíduo a possui de forma inata ou adquirida e faz parte da mesma. Também há a ressalva de que esse termo tem uso mundial, assumindo as versões em inglês de “*PwD – person with a disability, persons with disabilities, people with disabilities*”; e em espanhol “*PcD – persona con discapacidad*”.

Modelos Teóricos para Compreensão da Deficiência

Outro aspecto relevante para compreensão dos termos e considerações acerca da deficiência, refere-se aos modelos encontrados na literatura em relação a esta. Segundo Giddens (2012), há inicialmente o marco da visão de que as doenças eram caracterizadas como mágicas ou religiosas, com presença de espíritos do mal ou pecados. Posteriormente, há a hegemonia do modelo biomédico, marcado por

uma busca de diagnóstico e posterior cura, a partir do conhecimento de especialistas sobre os sinais e sintomas apresentados. Ou seja, o indivíduo tem uma tragédia pessoal que merece um tratamento individual, medicalização, rodeado de preconceito, controle e políticas públicas voltadas para adaptação individual. Nesse momento, a causa da deficiência é tida puramente como orgânica e a incapacidade do sujeito é considerada como problema individual. Nessa perspectiva, não se busca o bem-estar global do indivíduo, nem se considera que os aspectos sociais e ambientais expostos e embutidos nas práticas sociais devem ser considerados a fim de se ter uma compreensão global dos fatos.

Sendo assim, o Modelo Biomédico é marcado por uma separação do indivíduo com deficiência e os demais membros da sociedade. Ou seja, o problema reside na pessoa e a deficiência é encarada de forma descontextualizada, conseqüentemente, a sociedade se torna isenta de qualquer tipo de participação e/ou responsabilidade. Segundo Diniz, Barbosa e Santos (2009), a influência da medicalização e a busca incessante pela normalização dos corpos pelos saberes biomédicos teve uma história que acarretou conseqüências imensuráveis no processo de segregação das populações com deficiência. Sendo assim, perceber que essa realidade é uma das marcas da diversidade humana ainda é uma das grandes dificuldades para as sociedades democráticas e para as políticas públicas.

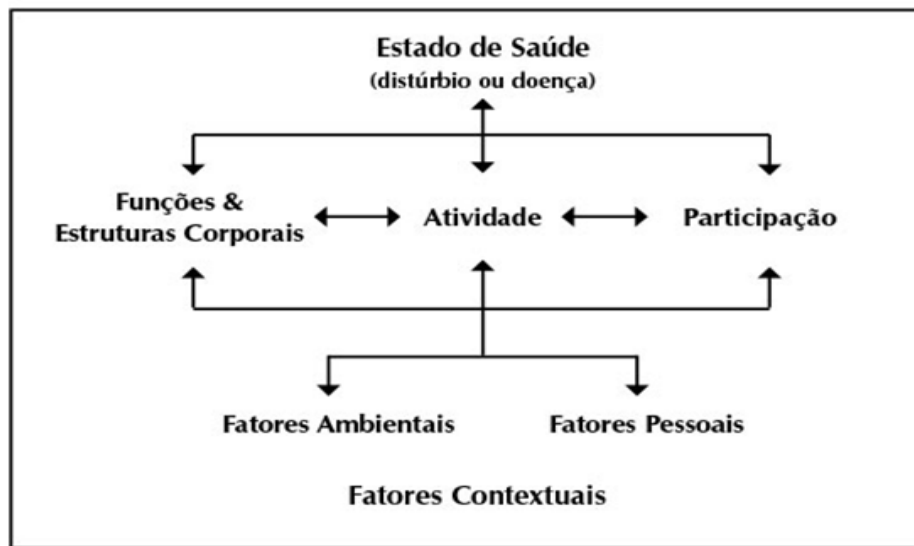
Corroborando com esse modelo, há a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde – CID. O estudo de Amaral (2012) refere a utilização atual de classificação das condições de saúde através da CID-10 visando padronizar e catalogar as doenças e problemas relacionados à saúde, através da qual há classificação etiológica, diagnóstico de doenças, perturbações ou outras condições de saúde. Em estudo realizado por Maior (2015), o modelo biomédico identifica que a incapacidade gerada pela deficiência deve ser superada e tida como objeto de tratamento para a habilitação ou a reabilitação do máximo de capacidades, aproximando-se da cura, vinculando-se assim à integração social. Ou seja, os esforços existentes devem partir da própria PcD e sua família, sem que haja mudanças da sociedade.

Segundo o Modelo da Organização Mundial de Saúde (OMS), a existência da Classificação Internacional das Deficiências (*Impairment*), Incapacidades (*Disability*) e Desvantagens (*Handicap*) – CIDID, norteou a origem da Classificação

Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) em 2003. Conforme o estudo de Farias e Buchalla (2005), nesse momento há uma substituição do modelo que anteriormente era considerado negativo no seu olhar para com a deficiência, passando para um foco que seja positivo. Ou seja, que permitiu enxergar para além da deficiência apresentada pelo sujeito em questão, observando e valorizando assim as atividades que consegue desempenhar e sua participação social. Dessa maneira, percebe-se que tanto a funcionalidade, quanto a incapacidade apresentada por esses indivíduos, são determinadas pelo contexto ambiental que vivenciam em suas vidas, fato que pondera uma nova visão ao não delimitar a “culpa” ao sujeito. A CIF marca um modelo Biopsicossocial, com análise da situação do indivíduo através de aspectos que buscam achados que se refiram à Funcionalidade e Incapacidade, englobando análise de funções e estruturas do corpo, atividades realizadas e como se concretiza sua participação; além da atenção voltada para os fatores contextuais, os quais englobam os fatores ambientais e pessoais. Dessa maneira, engloba-se as influências orgânicas, psíquicas e sociais, esclarecendo que a concretização da deficiência e suas particularidades atenderão às características envolvidas e vivenciadas nesses diferentes aspectos.

O Quadro 1, exposto a seguir, apresenta os aspectos relacionados na CIF, a qual tem como objetivo, segundo a OMS (2003), proporcionar uma base científica para a compreensão e o estudo da saúde; estabelecer uma linguagem comum para a descrição da saúde e dos estados relacionados a mesma, para melhorar a comunicação entre diferentes usuários; permitir a comparação de dados entre países, disciplinas relacionadas com os cuidados de saúde, serviços e em diferentes momentos ao longo do tempo; proporcionar um esquema de codificação sistemático com aplicação nos sistemas de informação de saúde. Sendo assim, a CIF engloba não só os aspectos relacionados à saúde, mas, também os que se relacionam com a saúde, ou seja, do bem-estar e ampliando a visão de saúde para um aspecto mais amplo e dinâmico, tais como educação e trabalho. Há assim uma mudança na maneira que se enxerga a deficiência, ultrapassando os preceitos defendidos até então e averiguando que a mesma é resultado da interação complexa das pessoas com a sociedade. A funcionalidade ou incapacidade é classificada conforme as Funções e Estruturas do Corpo (órgãos e sistemas), assim

como a utilização dessas estruturas em Atividade e Participação (desempenho de atividades de vida diária e participação ativa na sociedade).



Quadro 1 – Modelo dinâmico da CIF com modificações. OMS, 2004, p. 20.

Giddens (2012) relata que é com o avançar de estudos que há a existência do Modelo Social, o qual pondera que a presença da deficiência é em decorrência das barreiras sociais que são produzidas por consensos presentes na sociedade. Sendo assim, há uma visão de que a causa da mesma é decorrente da opressão, ou seja, relaciona-se à desvantagem da atividade causada por uma organização social que não leva em conta as limitações físicas. Consequentemente, há a exclusão desses sujeitos da participação nas atividades sociais vigentes por conta das barreiras sociais, culturais e/ou históricas enfrentadas.

5.1.2 DADOS EPIDEMIOLÓGICOS NO MUNDO, BRASIL E BAHIA

Apesar dos dados atuais já serem alarmantes por totalizarem 650 milhões de pessoas que vivem com algum tipo de deficiência no mundo, a Organização Mundial de Saúde (OMS) relata o esperado aumento deste achado, diante dos aspectos atuais relacionados ao crescimento demográfico, avanços da medicina e ao processo de envelhecimento.

Em relação ao Brasil, as pesquisas demográficas realizadas a partir do ano de 1872 passaram a incluir informações relacionadas à deficiência. O Censo de 1991

indica que o Brasil possuía aproximadamente 1,7 milhão de PcD, o que era equivalente a 1,14% da população total, esse valor foi considerado como subenumerado por estudos posteriores, tais como Chagas e Viotti (2003). É em 2000 que o censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), passa a seguir a orientação da OMS, utilizando o critério baseado em dois esquemas distintos. Sendo assim, um relacionado às características corporais, como era feito nas pesquisas anteriores; e o outro realizado a partir de escala de gradação de dificuldades, baseadas nas concretizações de tarefas pelo sujeito. Este marco é de extrema relevância, visto que agora há um afinamento da pesquisa de dados no Brasil com outros instrumentos mais modernos e contemporâneos à época. Segundo o mesmo, há cerca de 24.600.256 pessoas que referem alguma deficiência na população brasileira, achado que corresponde à 14,5% da população total. Em relação a esses dados, as populações indígena e preta apresentam proporções de 17,1% e 17,5%, respectivamente, enquanto que as populações branca e amarela apresentam proporções inferiores a 14%. Dentre as deficiências pesquisadas, a dificuldade permanente para enxergar, apesar da utilização de lentes corretivas, foi relatada por 16,6 milhões de pessoas e com maiores índices no sexo feminino. Em relação à deficiência física, englobando tetraplegia, paraplegia, hemiplegia permanente e falta de membro ou de parte dele, o sexo masculino é mais acometido, embora o percentual seja pequeno na população (0,9%). Outro aspecto de relevância trazido nesse levantamento se refere à faixa etária, destacando que a proporção de PcD aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos. Em relação à inserção dessa população no mercado de trabalho, ainda no referido censo demográfico, a proporção de pessoas ocupadas é menor neste grupo que no das pessoas que não referem a presença de deficiência. Entre os dados, em relação as PcD do sexo masculino a proporção de pessoas ocupadas há pelo menos 10 anos é de 51,8% para PcD, enquanto que para aqueles que declaram não possuir nenhuma das deficiências investigadas é de 63%. Há uma diferença semelhante no sexo feminino, com a proporção de pessoas ocupadas variando entre 27,3% (nas PcD) e 37,2% nas demais trabalhadoras. Em relação à dificuldade de inserção no mercado de trabalho de acordo com o tipo, a deficiência mental possui maiores obstáculos e somente 19,3% desta população está ocupada. Entre as demais deficiências,

encontraram-se os percentuais de ocupação de: 24,8% para incapacidade física ou motora, 34% para dificuldade auditiva e 40,8% para dificuldades visuais.

Conforme o censo do IBGE (2010), a própria investigação acerca de PcD sofreu modificações ao longo dos levantamentos censitários para se adequar a evolução do conceito de deficiência. Dessa maneira, as perguntas formuladas buscaram identificar as deficiências visual, auditiva e motora, com seus respectivos graus de severidade conforme a percepção da população sobre sua dificuldade em enxergar, ouvir e se locomover. Essa percepção acontece apesar do uso de facilitadores como óculos ou lentes de contato, aparelho auditivo ou bengala. Houve também a pesquisa relacionada a deficiência mental ou intelectual.

Conforme dados divulgados pelo IBGE em 2010, o Brasil tem em torno de 45,6 milhões de pessoas com alguma deficiência. Dos cerca de 190 milhões de brasileiros, aqueles com pelo menos uma deficiência, seja visual, auditiva, motora e mental ou intelectual, somam aproximadamente 23,9%. Ainda segundo o último censo do IBGE (2010), da população de PcD, 38.473.702 se encontravam em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais. Conforme os dados, a região Nordeste registra os maiores percentuais para todas as deficiências entre as regiões brasileiras, com destaque para o estado do Rio Grande do Norte, no qual 12,0% de seus municípios apresentaram percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas acima de 35,0%.

Ainda em relação ao Brasil, segundo os grupos de idade, 7,5% das crianças de 0 a 14 anos apresentaram pelo menos um tipo de deficiência; há a prevalência de 24,9% para pelo menos uma das deficiências investigadas na população de 15 a 64 anos e 67,7% das PcD tem idade de 65 anos ou mais. Em relação ao sexo, o percentual da população feminina com pelo menos uma das deficiências investigadas foi de 26,5%, enquanto que na masculina foi de 21,2%. É válido ressaltar que o maior contingente de população com pelo menos uma deficiência ocorreu na população de 40 a 59 anos, com um total de 17.435.955 pessoas (7.530.514 homens e 9.905.442 mulheres). Nesse referido grupo etário, a deficiência visual foi o tipo mais declarado, seguido das deficiências motora e auditiva.

Mais uma vez em referência ao Censo Demográfico de 2010, quando se refere à cor ou raça, o maior percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas se encontrava na população que se declarou preta (3.884.965 pessoas)

ou amarela (569.838 pessoas), ambas com 27,1%, enquanto que o menor percentual foi da população indígena, com 20,1% (165.148 pessoas). Relacionando raça e nível regional, as populações amarela e preta da Região Nordeste apresentaram os maiores percentuais, com 30,6% e 29,8% respectivamente, seguidas da população indígena da Região Sudeste. Enquanto que as populações indígenas das Regiões Norte e Centro-Oeste detiveram os menores percentuais de pessoas com pelo menos uma deficiência, 14,3% e 14,5% respectivamente.

5.1.3 DIREITOS ASSEGURADOS E LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO TRABALHO

O cenário relacionado a PcD começa a ter marcos a partir da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes – Resolução 3.447 da Organização das Nações Unidas (ONU) – que em 09 de dezembro de 1975 reafirma a sua fé nos direitos humanos e liberdades fundamentais e nos princípios da paz, da dignidade e do valor da pessoa humana e da justiça social. Portanto, esta declaração apela à ação nacional e internacional para assegurar que a mesma seja utilizada como base comum e enquadramento de referência para a proteção dos direitos da população em questão. Em 1981, a ONU promulga o Ano Internacional das Pessoas Deficientes objetivando reforçar os esforços realizados em prol da criação de planos de ação, na tentativa de dar ênfase à igualdade de oportunidades, reabilitação e prevenção de deficiências.

Em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) faz a referência de que "pessoa deficiente" são 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 que seja devidamente comprovada. O cenário pode ser modificado ao passo que haja reconhecimento do indivíduo e do trabalho desenvolvido por ele, assim como políticas de inserção e alocação de acordo com as potencialidades existentes. Também se faz pertinente enxergar a importância embutida no "trabalho", que é um elemento estruturante na constituição psicológica das pessoas e no ciclo das suas atividades diárias segundo Giddens (2012). Assim como é apontado por Netto (2003), o trabalho é uma atividade fundamental para a realização pessoal,

desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como construção de identidade e autonomia.

A legislação e regulamentação dos direitos das PcD é um direito conquistado por esses cidadãos ao longo de décadas no Brasil, sendo dever dos governantes fazer valer o cumprimento das mesmas. A Constituição Federal (1988) salvaguarda os direitos de todos os indivíduos participantes da sociedade, além de avançar em relação aos direitos sociais das minorias. A República Federativa do Brasil tem como uma de suas principais ações a formação de uma sociedade livre, solidária e justa (art. 3º, I, BRASIL, 1988), para proporcionar a todos um bem-estar, sem que haja qualquer tipo de preconceito como: cor, sexo, idade, origem ou outras tantas formas de discriminação.

Como ressaltado por Silva (2012), se estabelece nessa Carta em 1988 o sistema de seguridade social público, com o tripé de políticas de previdência social, saúde e assistência social. Sendo assim, amplia-se os direitos e também transforma em dever do Estado a implementação dessas políticas, um dos pontos já defendidos nesse momento é o Benefício de Prestação Continuada (BPC) da assistência social. A regulamentação do mesmo ocorreu apenas em dezembro de 1993 com a edição da Lei n. 8.742, Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS, que definiu seus critérios de elegibilidade. Este benefício visa assegurar tanto à PcD, quanto ao idoso a partir dos 65 anos de idade, o rendimento mensal equivalente a um salário mínimo quando comprovado que não possuem condições mínimas para sobrevivência. Com essa assistência social prevista na Constituição de 1988 e regulamentada pela LOAS (1993), os mais pobres, os deficientes e os idosos, deixam de ser alvo exclusivo de caridade, voluntarismo, paternalismo e clientelismo políticos para tornarem-se dever do Estado, necessitando de políticas públicas.

Em 1989, foi criada no Brasil a Lei das Pessoas Portadoras de Deficiência – Lei 7.853/89, a qual dispõe sobre o apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência, sua integração social, além de afirmar a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde). A mesma também institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

O panorama atual de contratação de trabalhadores no Brasil tem como norteador a Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência, Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, a qual dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de Portadores de Necessidades Especiais, assegurando a obrigatoriedade da contratação de trabalhadores com deficiência em empresas. A mesma define que todas as empresas privadas com número de funcionários igual ou superior a 100 devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Esta Lei especifica que as empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1000 funcionários, 5% das suas vagas. É resguardado o direito de cobrança de multa para as empresas que desrespeitarem a Lei, negando a oportunidade de trabalho às PcD, com valores que variam de acordo com o número de trabalhadores com deficiência, segundo o Ministério Público do Trabalho (2008). Em relação ao setor público, destaca-se a Lei do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União - Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990, a qual assegura que de 5 a 20% das vagas de concurso público sejam destinadas à PcD, desde que sejam compatíveis as atribuições para desempenho do cargo e a deficiência existente.

Corroborando com esses marcos há o Decreto Nº. 914/93, o qual instituiu a Política Nacional para a Integração Social da Pessoa com Deficiência, que entre suas diretrizes defende no seu artigo 5º a obrigação de “criar medidas que tendam a criar vagas de emprego, que privilegiem as atividades econômicas para a melhor aceitação de mão de obra de PcD, ainda tendo que proporcionar a sua qualificação para a função e a incorporação no mercado de trabalho”. Em 1994, a Declaração de Salamanca visa os princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais, havendo assim a preconização de educação para todos, que sejam ou não PcD, quando os mesmos se encontrarem segregados. Segundo Pereira e Santos (2009), a implementação dessa Declaração foi uma ação crucial, visando assim estabelecer uma política e orientar os governos, organizações internacionais, de apoio nacionais, não governamentais e outros organismos. Ainda segundo estes autores, o princípio que fundamenta a Declaração de Salamanca é o de que toda criança tem direito à educação como meio de alcançar um nível

adequado de desenvolvimento, em que características individuais, habilidades e necessidades, que lhe são particulares, serão respeitadas.

É o decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Por direito, baseada na Lei nº 3298/99, a PcD receberá do governo um salário mínimo do BPC independentemente de sua idade, para seu sustento, sua independência, quando não estiver apta para o trabalho. Enquanto que o Decreto nº 3.956/2001 que promulga a convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, além de retificar que essas pessoas possuem os mesmos direitos que os demais membros da nossa sociedade, traz à tona a necessidade de reflexões, pesquisas, acompanhamento e debate acerca das questões relacionadas à saúde ambiental e ocupacional dessa população. É a Política Nacional de Saúde da PcD (2002) que possibilita uma complementariedade ao firmar os princípios importantes do SUS (universalidade, integralidade e equidade), além de estabelecer diretrizes e responsabilidades institucionais para a reabilitação dessa população.

É com o Decreto 5.296 (02 de dezembro de 2004) que se assegura que a construção, reforma ou ampliação de projetos urbanísticos e edificações, de uso público ou coletivo, deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às PcD ou com mobilidade reduzida, o mesmo deve ser buscado nos sistemas de transporte coletivo. Posteriormente, em 2006, na Convenção Internacional para os Direitos das PcD – ONU, há a representação de um importante instrumento legal no reconhecimento e promoção dos direitos humanos das PcD, com ênfase no aspecto relacionado à proibição da discriminação contra estas pessoas em todas as áreas da vida, além de previsões específicas no que respeita à reabilitação e habilitação, educação, saúde, acesso à informação, serviços públicos e outros. Historicamente, há um marco relacionado a responsabilização de toda a sociedade na criação de condições que garantam os direitos fundamentais da população referida. Sendo assim, a presente Convenção tem como objetivo promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

Outro marco legal em prol da promoção de saúde para essa população ocorreu em 2007 com a criação da Política Nacional da Pessoa Portadora de Deficiências concretizada pelo Ministério da Saúde, a qual tem como objetivos reabilitar a PcD na sua capacidade funcional e no seu desempenho humano, de modo a contribuir para a sua inclusão plena em todas as esferas da vida social; além de visar proteger a saúde desse segmento populacional e prevenir agravos que determinem o aparecimento de deficiências.

É em 06 de julho de 2015 que há a instituição da Lei Nº 13.146, a qual institui a Lei Brasileira de Inclusão da PcD – Estatuto da PcD ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI). Esta Lei traz de forma ampla aspectos relacionados à acessibilidade e inclusão em diversos aspectos da sociedade, visto que a mesma alterou outras leis vigentes até o momento afim de deixá-las em conformidade com a Convenção Internacional da ONU. Ressaltando que houve um grande período de demora para a criação da legislação, visto que a primeira versão da mesma aconteceu em 2000, o que para muitos estudiosos refere a prática regular de menosprezar tal população.

5.2 MERCADO DE TRABALHO FORMAL E AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, assegurado pelo Decreto Nº 3.298 (20 de dezembro de 1999) que regulamenta a Lei nº 7.853 (24 de outubro de 1989), possibilita a reflexão sobre as possibilidades básicas de acessibilidade, além de esclarecer que se entende por habilitação e reabilitação profissional, o processo orientado a possibilitar que a PcD, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participação da vida comunitária.

Sasaki (1997) relata que quando nos referimos a inclusão tanto as PcD, quanto os outros membros da sociedade, buscam de forma colaborativa e em parceria equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Situação que fortalece a afirmação de Araújo e Schmidt (2006) que as PcD ao serem excluídas do processo educacional também são, conseqüentemente,

privadas de uma série de bens culturais e intelectuais. Posteriormente, esses aspectos acabam por dificultar o processo de inclusão trabalhista e social.

O estudo de Patrick (1997) propõe repensar as propostas de prevenção para futuros adoecimentos e dificuldade na inclusão de PcD, defendendo que para que aconteça a promoção da saúde é preciso que o olhar seja ampliado englobando aspectos relacionados à: modificações do ambiente, atentando-se para a acessibilidade geográfica que envolve também obstáculos ou facilitadores ao acesso, além do aspecto arquitetônico que se refere à escadas, corredores estreitos, rampas muito inclinadas e outros. Esse aspecto também inclui a acessibilidade no que se refere à informação e comunicação que sejam estruturadas de maneira que consigam atingir às PcD, como por exemplo fornecendo uma equipe de atendimento, a utilização da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Outro item necessário é a prevenção de co-morbidades nesses indivíduos buscando assim atividades de promoção da saúde em grupo e conjunto de seminários com temas educativos, além das orientações individuais. Também é necessária a prevenção do declínio funcional, o qual pode ser concretizado através de programas de saúde, vídeos e materiais educativos, orientações em saúde e suporte emocional. Por fim, a melhora da qualidade de vida, buscando pro-atividade, intervenção, atividades físicas e educacionais.

De acordo com o estudo de Sousa e Freitas (2006), é preciso buscar interferências para a vida dessa população tanto em relação à Prevenção de Doenças, que englobaria a criação de obstáculos para dificultar o aparecimento de doença, assegurar a salubridade ambiental, intervenção na engenharia no ambiente; quanto a Promoção de Saúde, na qual o ambiente já é pensado de uma forma multidimensional, envolvendo o físico/natural, social, econômico, político e cultural, a ocorrência de um desequilíbrio nessas dimensões geram doença. Dessa maneira, a saúde é mais abrangente e ampla, além de não ser vista apenas como a ausência de doença, mas, relacionada à qualidade de vida do indivíduo.

Apesar da importância social do trabalho, e embora a própria Constituição Federal (1988) defina em seu artigo 6º o trabalho como “um direito social do homem”, de acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2012), no ano de 2011 foram declarados 325.300 vínculos empregatícios de PcD no Brasil, representando apenas 0,70% do total de vínculos gerais encontrados. No contexto

de trabalho formal no Brasil, se constata que as dinâmicas atuais de relações de trabalho necessitam sofrer urgentemente alterações no sentido de proporcionar não somente o realizar profissional de maneira eficiente, com promoção de resultados quantitativos e lucro para os empregadores. Mas, também se faz cada vez mais pertinente ponderar questões que abordam a relação estabelecida entre a saúde do trabalhador e o ambiente no qual o mesmo é exposto. Amaral e colaboradores (2012) conduz a necessidade de reflexão sobre as possibilidades de acessibilidade, no sentido físico, social e econômico de forma ainda restrita e tendo como consequência uma impossibilidade de vida plena e autônoma, consequentemente desfavorável quando comparado à situação dos demais membros da mesma comunidade.

Ribeiro e Carneiro (2009) apontam que os empresários tentam desviar as suas ações do cumprimento da Lei e quando são autuados, por conta da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, fazem a solicitação de mais tempo para procurar os candidatos necessários e assim poder empregá-los. Uma segunda dinâmica, apontada pelos autores, ocorre nas situações em que, após a expansão do tempo para contratação, as empresas ainda não conseguem encontrar trabalhadores para ocuparem os cargos. Nessa situação, encontram-se empresários que são capazes de apresentar o argumento de que a atuação da empresa corresponde a uma atividade de risco e que esta atividade não se recomenda para uma PcD. O estudo realizado por Vasconcelos (2010) ainda aponta para outra prática realizada pelas empresas contratantes, marcada por um processo de encaminhar os funcionários que já fazem parte do quadro de contratados para variados serviços especializados da área de saúde. Com isso, realizam-se avaliações objetivando encontrar indícios de deficiência em algum dos funcionários já contratados, os quais possam ser remanejados para as vagas que compõe a cota de PcD da empresa, após a autorização do funcionário.

Estas ações convergem para o achado de que os dados de 2012 do Ministério do Trabalho revelam que há cerca de 306 mil pessoas com deficiência formalmente empregadas no Brasil até o referido ano. Desse total, cerca de 223 mil foram contratadas beneficiadas pela Lei de Cotas, porém, conforme a Secretária do Trabalho, o índice de contratação atual deveria ser em torno de 900 mil pessoas empregados. Apesar de estimar-se que 24,9% das PcD possuem a faixa etária de

15 a 64 anos, ou seja, o que compreende em torno de 11,4 milhões de PcD que se encontram em idade ativa (IBGE, 2010), segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2017) no ano de 2015 o mercado de trabalho teve a abertura de 403.255 novas vagas de emprego para PcD. E os dados mais atuais, ainda segundo o RAIS, relacionados ao ano de 2016, apontam que há no Brasil 46,1 milhões de empregos formais registrados e destes apenas 418,5 são trabalhadores com alguma deficiência. Segundo Antônio José Ferreira, no Portal Brasil (2012), secretário Nacional de Promoção dos Direitos da PcD, fazer com que os empresários acreditem na capacidade produtiva é o desafio da empregabilidade para quem possui alguma deficiência. Justificando assim a necessidade de programas de qualificação para essa população e consequente entrada no mercado de trabalho. O que foi evidenciado em Tanaka e Manzini (2005), o qual aborda o tópico da falta de preparo das próprias empresas em relação a receber/contratar uma PcD, apesar de toda a legislação relacionada ao tema.

Toldrá (2009), ao buscar uma reflexão das próprias PcD acerca da legislação de reservas de vagas no mercado de trabalho, relata que há violação dos princípios de cidadania com discriminação e exclusão dentro do próprio ambiente de trabalho, além da resistência das empresas em realizar a contratação dessa população. O autor concluiu que há grande necessidade da mesma, inclusive para o direito ao trabalho e ascensão da visibilidade social, porém, se faz pertinente ações no que dizem respeito às mudanças de valores e atitudes sociais, além da melhoria de condições laborais. No mesmo ano, Poletti, destaca que os empregadores também justificam a não contratação dos mesmos por conta da baixa escolaridade, a necessidade de acompanhamento adequado e constante, a dificuldade em cumprir a carga horária semanal, além do treinamento dos profissionais que fazem parte da estrutura da empresa. Todos estes são aspectos utilizados como justificativas para o não cumprimento da Lei, relatando ônus além do planejamento da empresa.

Em estudo de Ribeiro e Carneiro (2009), ressalta-se o importante papel existente no cumprimento da Lei de Cotas, visando que as empresas exerçam suas responsabilidades. Porém, para que haja modificações no cenário brasileiro é preciso que a questão seja percebida de maneira mais ampla, visando que um dia possa corresponder ao compromisso em relação ao direito da cidadania para a inclusão dessa população. Para tanto, é fundamental que se estabeleça um

processo bilateral, de um lado a sociedade oferecendo condições para que a PcD possa exercer sua cidadania; do outro lado, como acusa Ribeiro e colaboradores (2014), as PcD buscando mais autonomia e independência em prol de se tornarem participantes ativos da sociedade.

Conforme o estudo realizado por Santos e colaboradores (2014), a principal dificuldade encontrada para a inclusão da PcD no mercado de trabalho diz respeito aos benefícios que ele deixará de receber para se tornar um trabalhador formal, tais como a aposentadoria ou o BPC. Assim como se percebe a dúvida e questionamento por parte dos familiares em relação a possibilidade de perda do benefício, além da insegurança presente neles com a possibilidade da PcD ser discriminada no local de trabalho. Para os funcionários com deficiência, o preconceito foi a primeira queixa apresentada e é visto como o que dificulta a convivência com a sociedade. Outro ponto exposto por essa população diz respeito à acessibilidade tanto na estrutura das empresas, que estão se adaptando às novas necessidades, mas principalmente das vias públicas. Em relação às empresas, há pouca disponibilidade em contratar pessoas com um grau mais alto de deficiência, pois requerem maior atenção, energia e adaptações mais específicas.

Em relação ao trabalho realizado, Neves-Silva e colaboradores (2015) em estudo qualitativo objetivando compreender as principais barreiras que impedem a inclusão de PcD no mercado de trabalho no município de Belo Horizonte, constatam que por mais que já existam alguns instrumentos legislativos que asseguram e incentivam a obrigatoriedade de cotas para contratação e empregabilidade dessa população, assegurar esse direito ainda é uma tarefa de grande dificuldade. Estes autores referem que no estudo realizado com grupos focais, englobando familiares, PcD e profissionais/empresas que trabalham com o processo de inclusão, as principais barreiras encontradas pela população foram: Preconceito e discriminação; relação familiar e superproteção; recebimento do Benefício da Prestação Continuada (BPC); baixa qualificação; falta de acessibilidade e adaptações no ambiente de trabalho; despreparo das empresas e preconceitos das mesmas; imposição da contratação por parte do governo.

Segundo Bartalotti (2006) todas as dificuldades encontradas e a exclusão observada dessa população é fruto de uma ordem social legitimada por valores e ideologias enraizados na sociedade, a qual foi marcada por uma história de

segregação daqueles que não conseguiam responder a altura às exigências impostas socialmente. Este autor concorda com Sasaki (1997) e ambos afirmam que todo o cenário de exclusão observado é fruto do estigma criado pelas crenças enraizadas na sociedade de que esses indivíduos são incapazes de exercer seus direitos e deveres, além de serem considerados doentes. Sendo assim, essas pessoas são dependentes e inválidas, conseqüentemente, devem ser perpetuamente amparadas e tuteladas por terceiros, sem o direito de exercer a sua autonomia por falta de capacidade para tal.

O cenário no Brasil é composto por condições desfavoráveis para a integralidade e equidade de PcD às atividades cotidianas que são necessárias para o estabelecimento de mínimas condições de qualidade de vida, mesmo com toda a caminhada concretizada. Apesar de passada duas décadas, ainda é pertinente a referência de Paim (1986) que nos traz a luta da “Saúde, direito do cidadão e dever do Estado”, ampliando assim as ações apenas assistencialistas médico-sanitária através da previdência social e planos nacionais de saúde, para englobar acessibilidade física, social e cultural. Porém, as dificuldades relacionadas a diferentes esferas, como acesso à escolaridade, condições favoráveis que possibilitassem a capacitação para atividades laborais e conseqüente melhoria na qualidade de vida socioeconômica e de saúde do sujeito, existência de dificuldade na acessibilidade e conseqüente isolamento social vivenciado nessa população, se tornam alguns dos motivos plausíveis para que estudos e investigações sejam realizadas visando a compreensão e descrição da realidade vivenciada atualmente por essa população. Ressaltando como afirmado por Mendes (2004), o qual defende que para que haja inclusão social, uma das principais atividades que deve ser concretizada é proporcionar à PcD possibilidade de poder trabalhar, de mostrar a sociedade que é capaz de se desenvolver e se responsabilizar por uma atividade.

VI. MÉTODOS

Estudo descritivo de variáveis sociodemográficas e ocupacionais em relação a trabalhadores com e sem deficiência, os quais tiveram vínculo empregatício durante qualquer momento ao longo dos anos estudados, não apenas aqueles com vínculo ativo em 31 de dezembro dos anos correspondentes. O estudo foi desenvolvido a partir dos dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A RAIS foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75, e determina que todo estabelecimento que possua a partir de 100 funcionários deve fornecer ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) informações anuais referentes a cada um de seus empregados. Foram analisados os registros dos anos de 2007, período inicial de divulgação pelo MTE em relação ao número e perfil dos vínculos em emprego formal de PcD; a 2016, visto que o ano de 2017 só terão seus dados divulgados pela relação anual no segundo semestre de 2018. Os dados são específicos do estado da Bahia e estão disponíveis através do site do Ministério do Trabalho e Emprego – Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET).

Em relação a cada trabalhador, considerou-se as variáveis: deficiência (sim ou não) e tipo de deficiência (física, auditiva, visual, mental, múltipla e reabilitado). Os reabilitados referem-se aos segurados incapacitados para o trabalho por motivo de doença ou acidente profissional e reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As variáveis sociodemográficas são: sexo (masculino e feminino); idade (categorizada em 10 a 17 anos; 18 a 29 anos; 30 a 39 anos, 40 a 49 anos e > 50 anos); raça (indígena, branca, amarela, preta, parda e não identificado/ignorado) e escolaridade (analfabeto, do 1º ao 5º ano do ensino fundamental completo e incompleto; do 6º ao 9º ano do ensino fundamental completo e incompleto; ensino médio completo e incompleto; ensino superior completo e incompleto, mestrado e doutorado). Com relação as variáveis ocupacionais, as analisadas foram: número de horas contratada (representada pelas faixas de até 12 horas semanais; de 13 a 20 horas semanais; de 21 a 30 horas semanais; de 31 a 44 horas semanais); tempo de emprego (até 1 ano de emprego; de 1 a 3 anos de emprego; acima de 3 anos de emprego; e não classificado); remuneração média (até 1 salário mínimo; de 1 a 3 salários mínimos; de 3 a 5 salários mínimos; de 5 a 10 salários mínimos; acima de 10 salários mínimos; remuneração não classificada); tamanho do estabelecimento

(intervalos de até 99 funcionários; de 100 a 249 funcionários; de 250 a 499 funcionários; de 500 a 999 funcionários; 1000 ou mais funcionários; ignorado); Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – dividida nos Grandes Grupos “1: Forças armadas, policiais e bombeiros militares”; “2: Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações, empresas e gerentes”; “3: Profissionais das ciências e artes”; “4: Técnicos de nível médio”; “5: Trabalhadores de serviços administrativos”; “6: Trabalhadores de serviços, vendedores e comércio”; “7: Trabalhadores agropecuários, florestais, de caça e pesca”; “8: Trabalhadores de produção bens e serviços industriais”; “9: Trabalhadores de manutenção e reparação”; Classe de atividade econômica (segundo CNAE – versão 2.0).

Inicialmente, foi realizada uma análise descritiva das variáveis sociodemográficas e ocupacionais com cálculo de frequência simples para às variáveis qualitativas. As variáveis foram recategorizadas visando uma melhor exploração das suas relações e associações. Em relação à identificação do tipo de deficiência mais comum, a frequência simples foi calculada para a variável tipo de deficiência no decurso dos anos de 2007 a 2016. Posteriormente, tabelas simples e de diversas associações foram construídas para explorar a relação das variáveis deficiência e tipo de deficiência com as demais variáveis. Para analisar se houve crescimento ou decréscimo no número de PcD no mercado de trabalho, foram calculadas as variações anuais absolutas e relativas.

VII. RESULTADOS

7.1 Característica Sociodemográficas das Pessoas Com e Sem Deficiência no Mercado Formal de Trabalho na Bahia

O mercado formal de trabalho no estado da Bahia apresentou para as PsD crescimento constante entre os anos de 2007 a 2014, com quedas em seus números absolutos a partir de 2015 (Tabela 1). Entre os trabalhadores com algum tipo de deficiência, observa-se que a partir do ano de 2010 há aumento constante do número absoluto desses trabalhadores. De acordo com o Figura 1, percebe-se que o maior aumento dessa população foi de 14,9%, tendo ocorrido entre os anos de 2014 e 2015.

No Figura 2 pode-se observar o predomínio do sexo masculino no mercado de trabalho formal da Bahia. Entre as PsD, o percentual de trabalhadores do sexo masculino varia de 57,68%, em 2016, a 61,85%, em 2010. Entre as PcD, este percentual varia entre 65,46% (2007) e 69,63% (2009). Não há diferenças entre as PcD e as PsD em relação a faixa etária, raça e escolaridade. Em ambos os grupos se observa o predomínio da faixa etária de 18 a 39 anos (Figura 3), da raça “parda” (Figura 4), e do “ensino médio incompleto/completo” (Figura 5), com percentuais variações de 53,63% a 64,52%, em todo o período do estudo em relação a escolaridade.

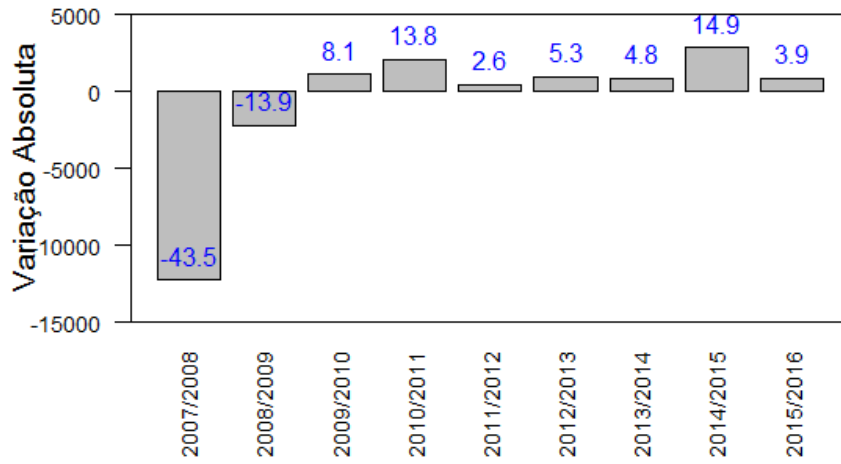
Tabela 1: Distribuição da população com e sem deficiência no mercado formal de trabalho, Bahia, 2007/2016

Ano	PsD	PcD	Total
2007	2.438.087 (98,86%)	28.174 (1,14%)	2.466.261 (100%)
2008	2.657.212 (99,40%)	15.917 (0,60%)	2673129 (100%)
2009	2.782.467 (99,51%)	13.699 (0,49%)	2796166 (100%)
2010	3.047.630 (99,52%)	14.815 (0,48%)	3062445 (100%)
2011	3.269.312 (99,49%)	16.861 (0,51%)	3286173 (100%)
2012	3.341.655 (99,49%)	17.292 (0,51%)	3358947 (100%)
2013	3.379.889 (99,46%)	18.214 (0,54%)	3398103 (100%)
2014	3.444.472 (99,45%)	19.083 (0,55%)	3463555 (100%)
2015	3.316.844 (99,34%)	21.919 (0,66%)	3338763 (100%)
2016	3.077.919 (99,27%)	22.776 (0,73%)	3100695 (100%)

. PsD – Pessoa sem Deficiência; PcD – Pessoa com Deficiência

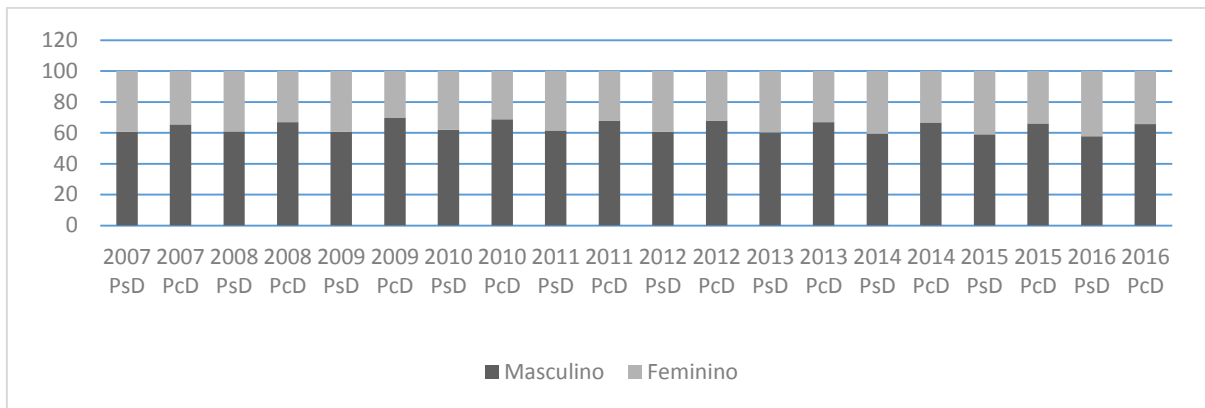
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 1: Variação absoluta e relativas percentual dos trabalhadores com deficiência s por ano de estudo- Bahia, 2007/2016.



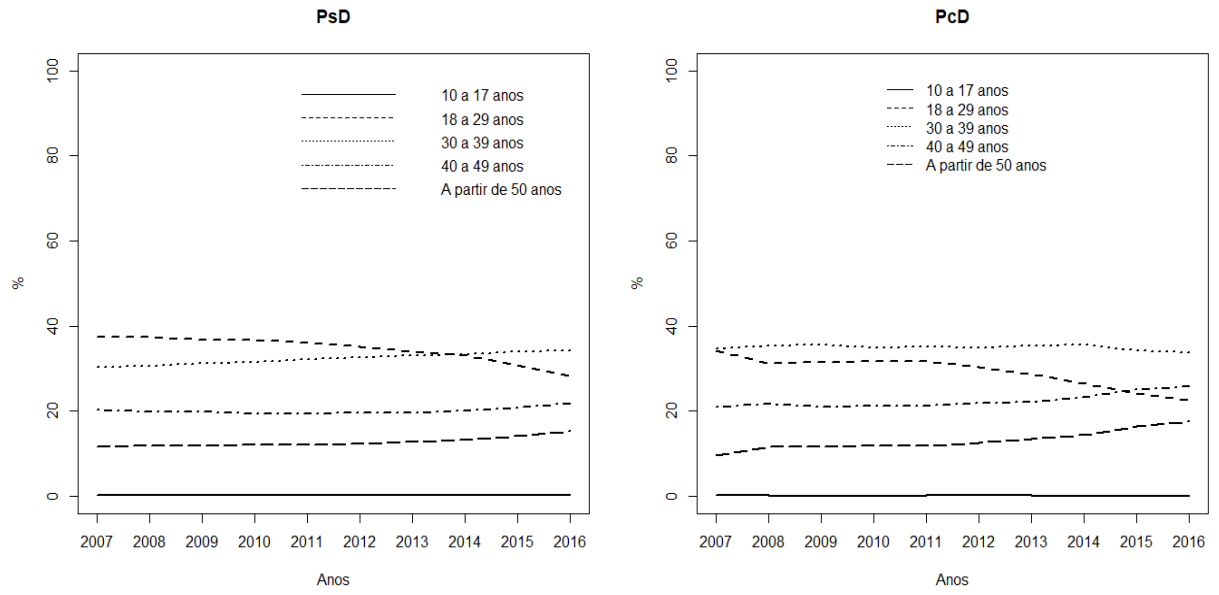
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 2: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com o sexo - Bahia, 2007/2016.



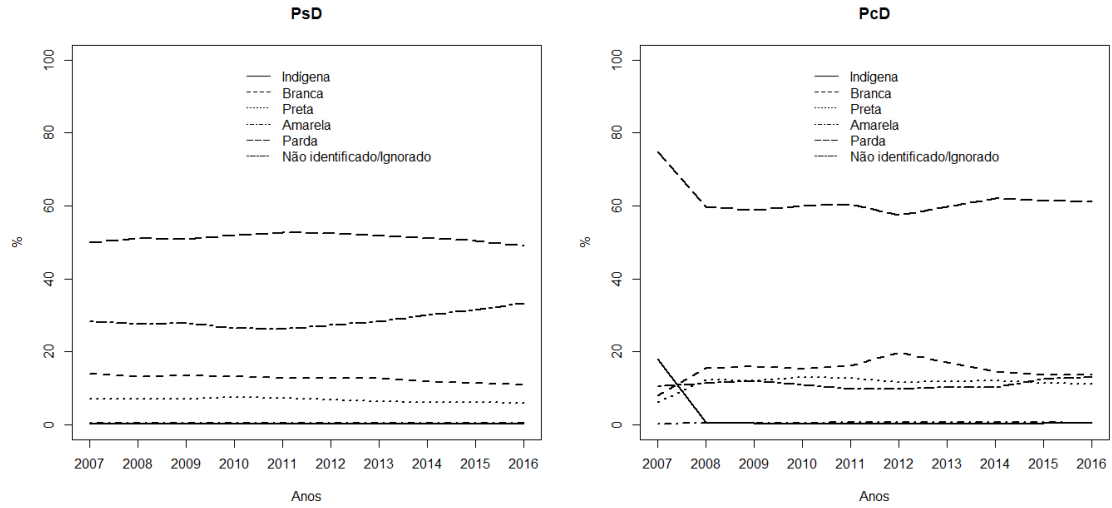
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 3: Trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com a idade - Bahia, 2007/2016.



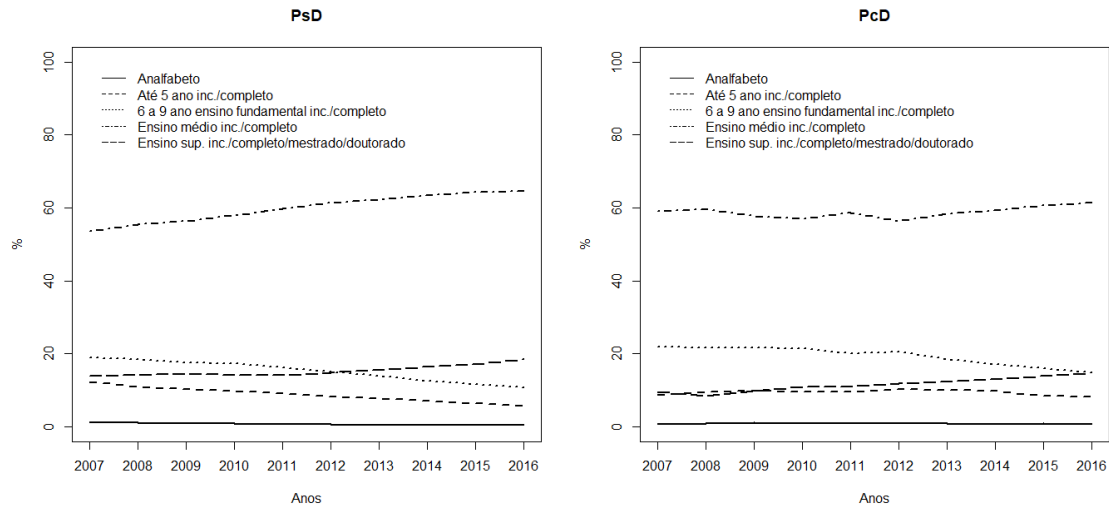
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 4: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com a raça - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 5: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com a escolaridade - Bahia, 2007/2016.



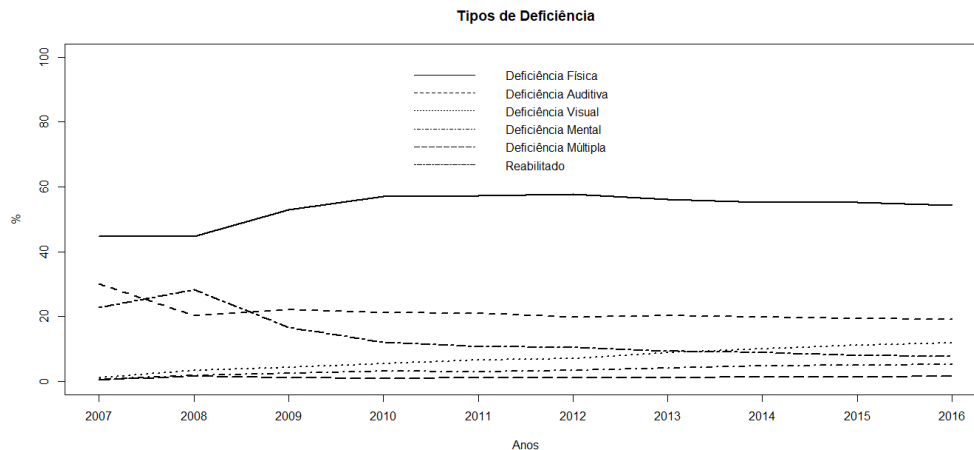
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

7.2 Características Sociodemográficas das PcD por Tipo de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho na Bahia

Em todos os anos analisados, a Deficiência Física é a que aparece de forma mais prevalente na população empregada, com valores entre 44,80% (2007) e 57,81% (2012) (Figura 6). Esse tipo de deficiência também foi o que apresentou maior crescimento ao longo dos anos no mercado formal de trabalho foi com 12,36% entre 2010 e 2011. Em relação ao sexo dos trabalhadores, o sexo masculino é predominante para todos os tipos de deficiência (Tabela 2). Adicionalmente, observa-se nessa tabela que a Deficiência Mental possui os maiores percentuais de trabalhadores do sexo masculino com valor médio, no período, acima de 75% (Desvio Padrão = 0,04%).

Em relação a idade, para as deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla observa-se um predomínio das faixas etárias de 18 a 39 anos. Para os Reabilitados, de 2007 a 2009 há predomínio da faixa de 30 a 39 anos (de 35,12% a 37,33%), dos anos de 2010 a 2014 na faixa de 40 a 49 anos (de 32,31% a 34,66%), enquanto que em 2015 e 2016 a concentração foi na faixa etária de 50 anos ou mais (33,43% e 36,12% respectivamente). Tais resultados encontram-se no Figura 7.

Figura 6: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

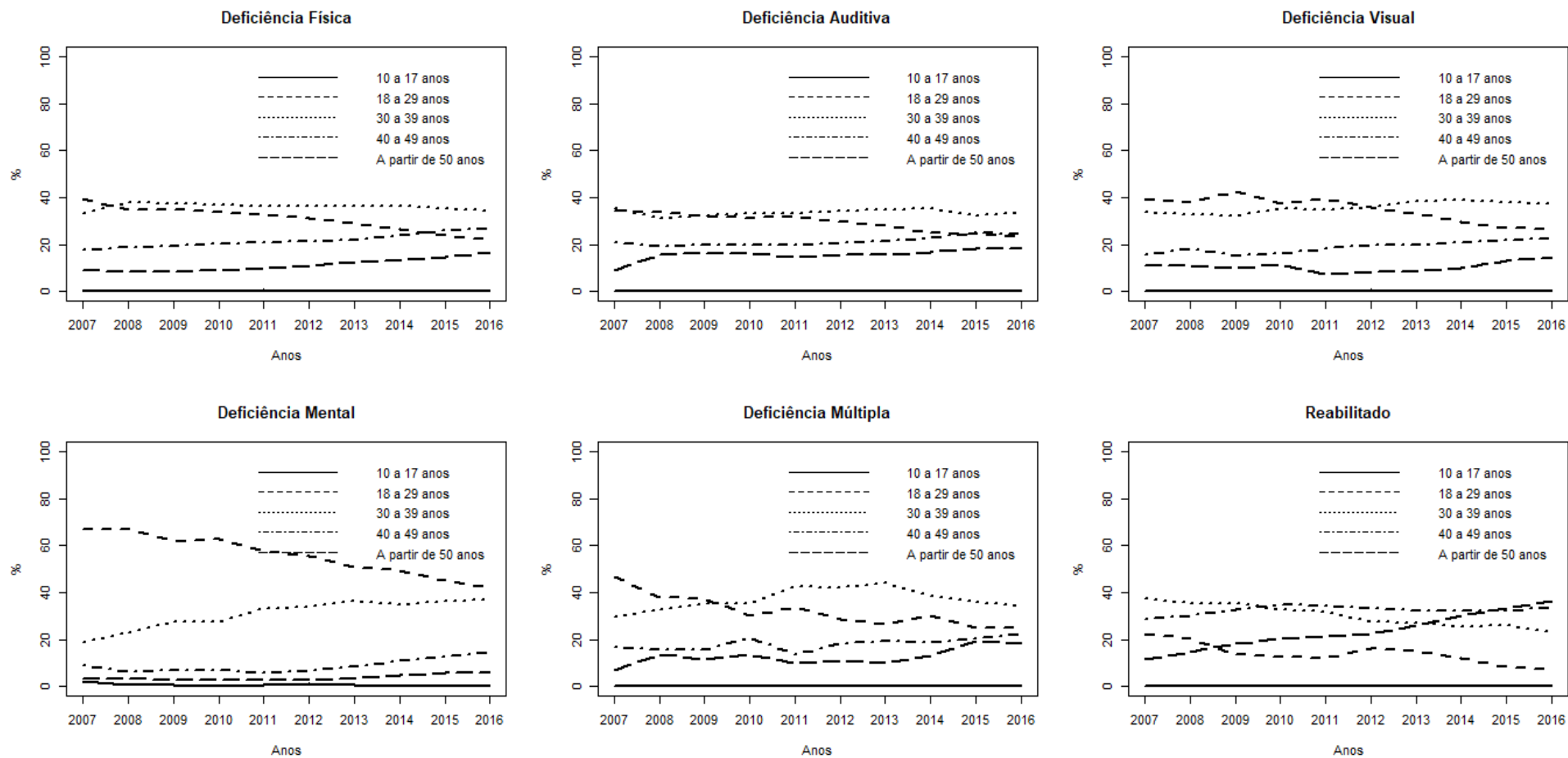
Tabela 2: Comparação em relação ao sexo dos trabalhadores e os grupos de deficiências- Bahia, 2007/2016.

Tipo de Deficiência	Sexo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Média	Desvio Padrão
Física	Masc	66,11%	69,44%	70,24%	70,37%	69,32%	69,69%	68,39%	68,18%	67,51%	67,56%	68,68%	0,01
	Fem	33,89%	30,56%	29,76%	29,63%	30,68%	30,31%	31,61%	31,82%	32,49%	32,44%	31,31%	0,01
Auditiva	Masc	59,56%	65,30%	65,85%	64,94%	63,99%	64,29%	63,84%	62,64%	61,98%	60,44%	63,28%	0,02
	Fem	40,44%	34,70%	34,15%	35,06%	36,01%	35,71%	36,16%	37,36%	38,02%	39,56%	36,72%	0,02
Visual	Masc	75,54%	72,07%	66,78%	68,84%	70,20%	65,96%	65,11%	64,68%	64,72%	64,69%	67,86%	0,04
	Fem	24,46%	27,93%	33,22%	31,16%	29,80%	34,04%	34,89%	35,32%	35,28%	35,31%	32,14%	0,04
Mental	Masc	84,32%	77,05%	76,70%	76,63%	76,92%	76,28%	73,12%	72,20%	72,34%	72,61%	75,82%	0,04
	Fem	15,68%	22,95%	23,30%	23,37%	23,08%	23,72%	26,88%	27,80%	27,66%	27,39%	24,18%	0,04
Múltipla	Masc	65,79%	66,53%	69,39%	65,52%	67,65%	72,28%	73,30%	72,50%	66,67%	68,35%	68,80%	0,03
	Fem	34,21%	33,47%	30,61%	34,48%	32,35%	27,72%	26,70%	27,50%	33,33%	31,65%	31,20%	0,03
Reabilitado	Masc	71,06%	62,63%	72,34%	65,28%	64,76%	63,59%	63,57%	63,73%	62,82%	60,26%	65,00%	0,04
	Fem	28,94%	37,37%	27,66%	34,72%	35,24%	36,41%	36,43%	36,27%	37,18%	39,74%	34,00%	0,04

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

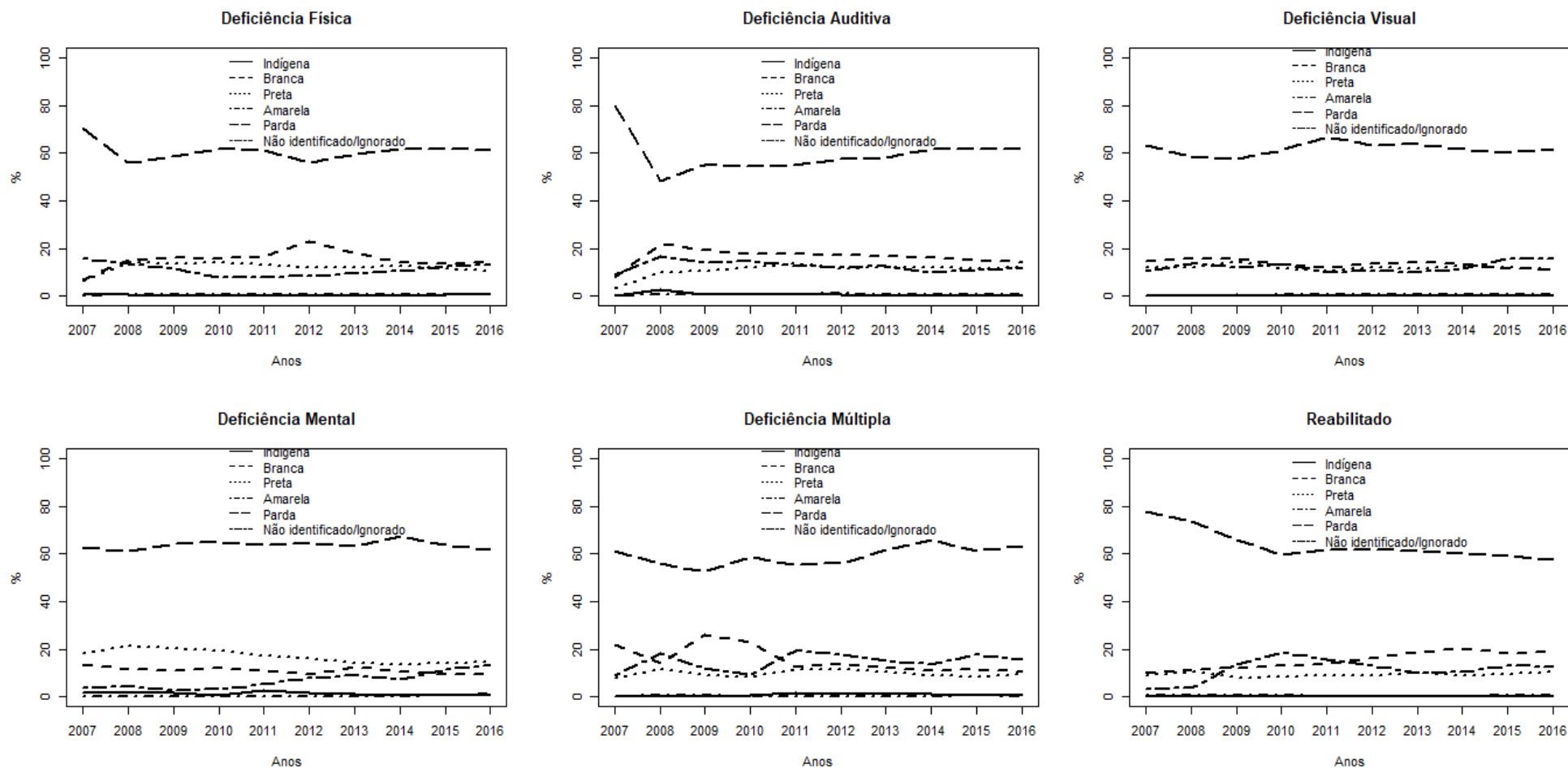
Quanto à variável a raça (Figura 8), a maior concentração está na raça “parda” para todos os tipos de deficiência, com menor porcentagem de 52,38% para Deficiência Múltipla no ano de 2009 e a maior 79,85% para Deficiência Auditiva no ano de 2007. Em relação a escolaridade (Figura 9), há o predomínio de “ensino médio incompleto/completo”. Entre os tipos de deficiência o menor percentual observado para o “ensino médio incompleto/completo” foi de 37,30% para Deficiência Mental em 2007 e o maior para Reabilitado em 2008 com 68,21% da população.

Figura 7: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com a faixa etária - Bahia, 2007/2016.



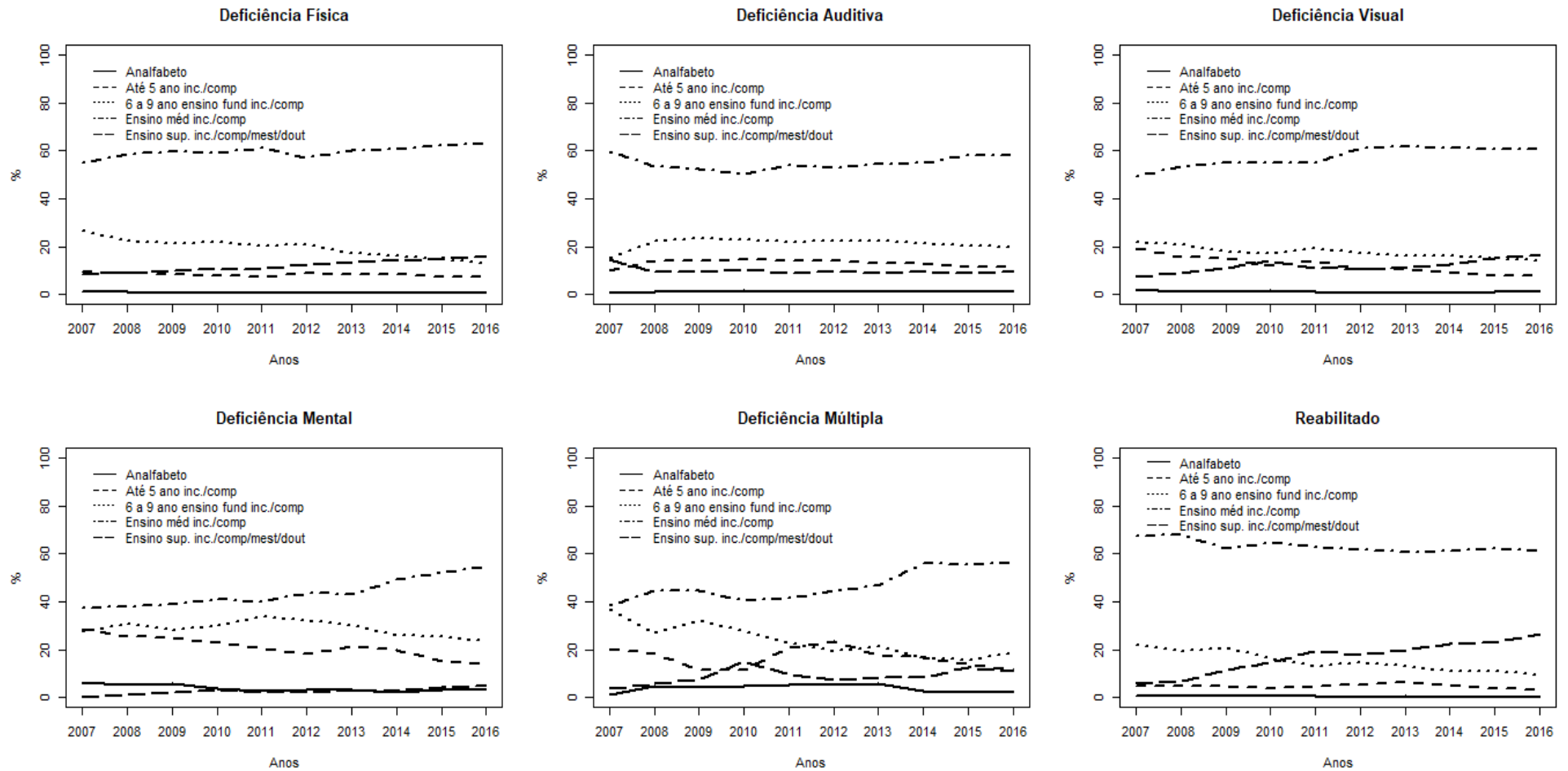
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 8: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com a raça - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 9: Porcentagens em relação à escolaridade dos trabalhadores por tipos de deficiências - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

7.3 Características Ocupacionais das Pessoas Com x Sem Deficiência no Mercado Formal de Trabalho na Bahia

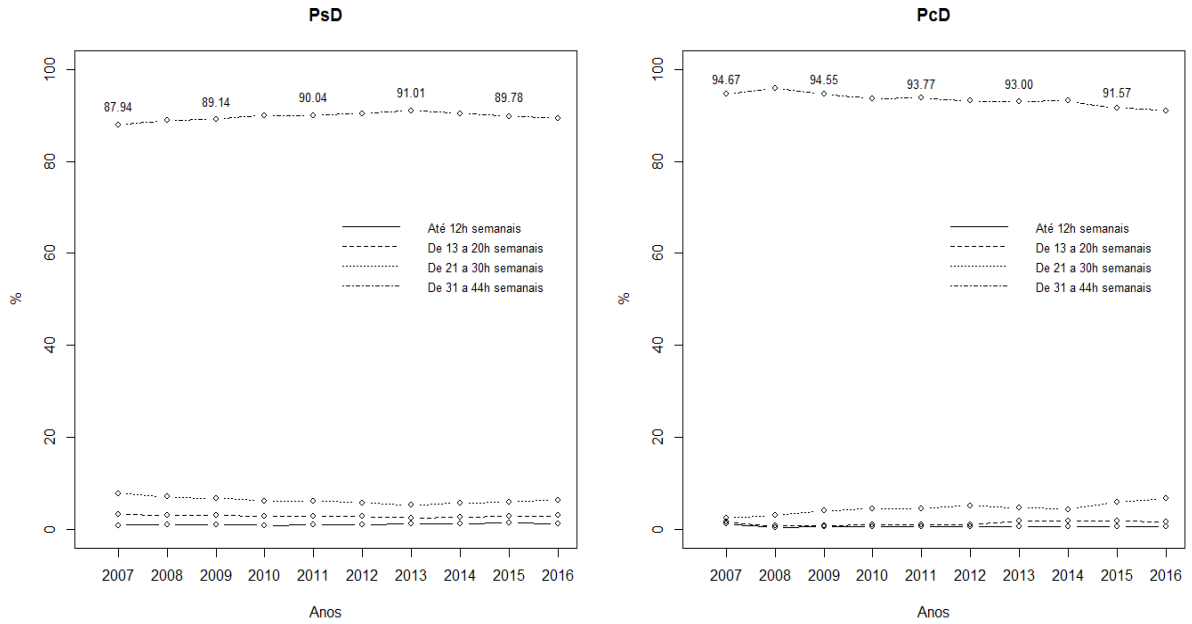
Em relação ao número de horas semanais de trabalho, em todos os anos do período estudado e similar ao que ocorre entre as PsD, há uma maior concentração de PcD contratadas para trabalhar na faixa de 31 a 44 horas semanais, com percentuais de 88,02% a 91,02% (Figura 10). Observa-se, entretanto, que a população de PcD apresenta porcentagens nessa faixa superiores àquelas encontradas na população geral. Quanto ao tempo de emprego, observa-se, no Figura 11, que as PsD apresentam, na sua maioria, até um ano de emprego. No entanto, a partir do ano de 2015 verifica-se um decréscimo neste achado e a maior concentração passou a ser observada para aqueles com mais de três anos de emprego. Em relação as PcD, os trabalhadores se concentram na faixa acima de três anos de emprego e esta tendência tem se estabelecido com aumento ao longo dos anos. Em ambos os grupos, a remuneração média mais frequente foi a de 1 a 3 salários mínimos. Para a PsD há um leve aumento dessas porcentagens ao longo dos anos, com valores superiores a 60% da população desse grupo e com tendência a se aproximar a 70% (Figura 12). Enquanto que para as PcD, há uma tendência de redução no percentual de trabalhadores nessa faixa de remuneração, visto que em 2007 havia 73,99% da população PcD nesta faixa de remuneração e no ano de 2016 este percentual foi de 68,45%.

A análise de trabalhadores sem e com deficiência considerando o tamanho do estabelecimento (Figura 13), revela tendências diversas entre os grupos. Trabalhadores sem deficiência estão mais concentrados na faixa de “até 99 funcionários”, com variações de 38,30% em 2008 a 42,65% em 2016 e acréscimos constantes ao longo dos anos. Em relação aos trabalhadores com deficiência, percebe-se uma variação das proporções ao longo dos anos nas faixas estudadas, e entre as possibilidades, em 2016 o tamanho de até 99 funcionários é o com maior quantitativo, apesar do grande percentual de não resposta para essa variável. Ainda em relação à essa variável, a Tabela 3 descreve a situação de cada ano estudado e a proporção dos trabalhadores com e sem deficiência para cada tamanho de estabelecimento. Dessa maneira, observa-se que nos anos de 2007, 2008, 2012, 2015 e 2016 a maior concentração de PcD pertencia ao tamanho de estabelecimento de 250 a 499 funcionários; enquanto que nos anos de 2009, 2010,

2011, 2013 e 2014 a maior concentração estava na categoria de 500 a 999 funcionários. É importante salientar também que durante os anos estudados a menor concentração de trabalhadores com deficiência foi na categoria de até 99 funcionários no ano de 2010 com 0,20% da população total. Em contrapartida, a maior proporção de trabalhadores com alguma deficiência foi encontrada no estabelecimento de 250 a 499 funcionários nos anos de 2007 e 2008 com 1,69% de toda população de trabalhadores do estado da Bahia.

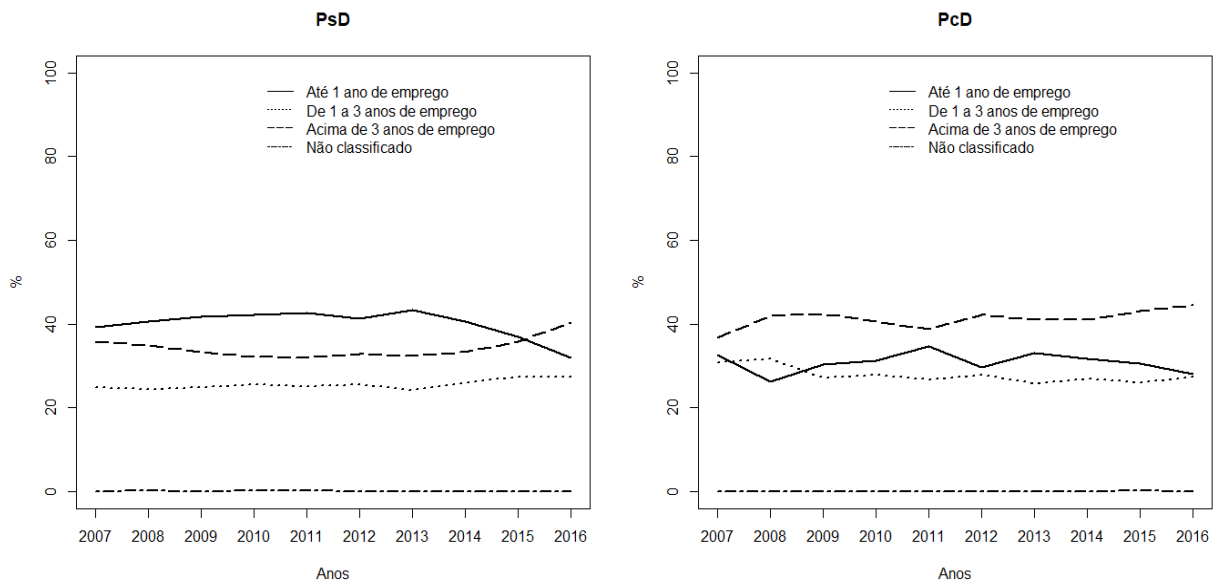
No Figura 14 é apresentado a distribuição dos trabalhadores com e sem deficiência, no mercado formal de trabalho da Bahia, em relação à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), no período do estudo. Ressalta-se que entre as PcD, os trabalhadores concentram-se em 3 grupos distintos, enquanto que em relação às PsD a distribuição ocorre de forma mais dispersa entre os diferentes grupos. A Tabela 4 apresenta as ocupações mais frequentes por ano entre os trabalhadores com e sem deficiência, dessa maneira, verifica-se que: para as PsD, as maiores concentrações estão: Grupo 6, que engloba trabalhadores de serviços, vendedores e comércio; e Grupo 8, formado por trabalhadores de produção de bens e serviços industriais. Em relação às PcD, as maiores proporções de trabalhadores encontram-se entre os dois grupos descritos anteriormente e também no Grupo 5, o qual é composto por trabalhadores de serviços administrativos. No que diz respeito à Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) para o ano de 2016, a Tabela 5 certifica que o grupo quantitativamente mais expressivo entre os trabalhadores sem deficiência é a seção referente a “administração pública, defesa e seguridade social”, seguida pela seção de “comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas”. Enquanto que para as PcD a maior porcentagem se encontra também nesta última seção, seguida pela seção de “indústrias de transformação”.

Figura 10: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com o número de horas semanais trabalhadas - Bahia, 2007/2016.



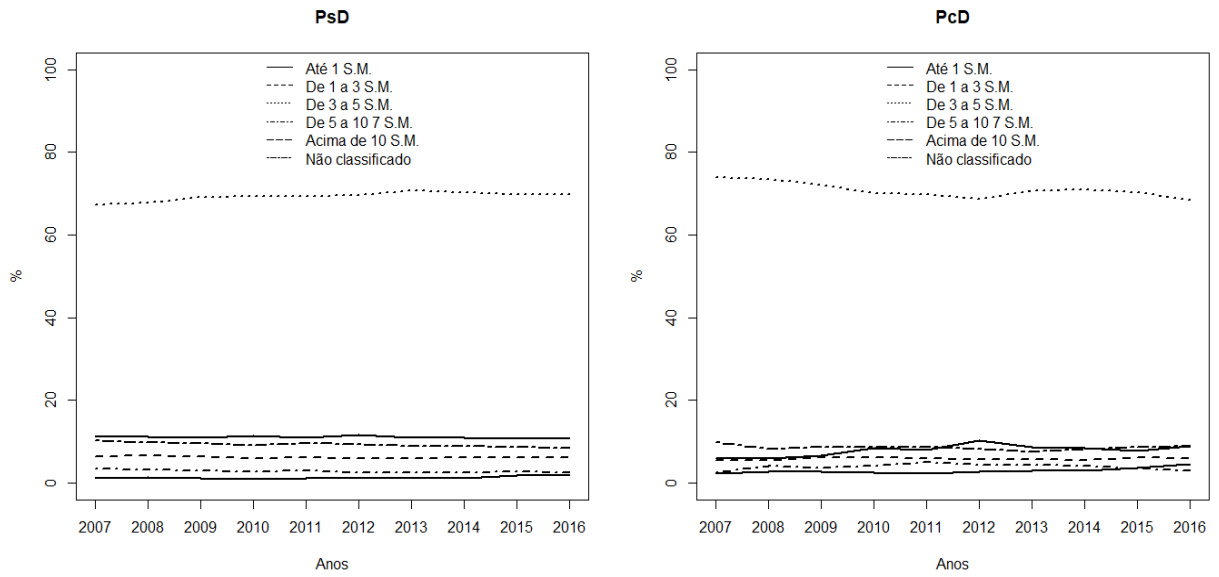
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 11: Porcentagens em relação ao tempo de emprego dos trabalhadores formais sem e com deficiência -Bahia, 2007/2016.



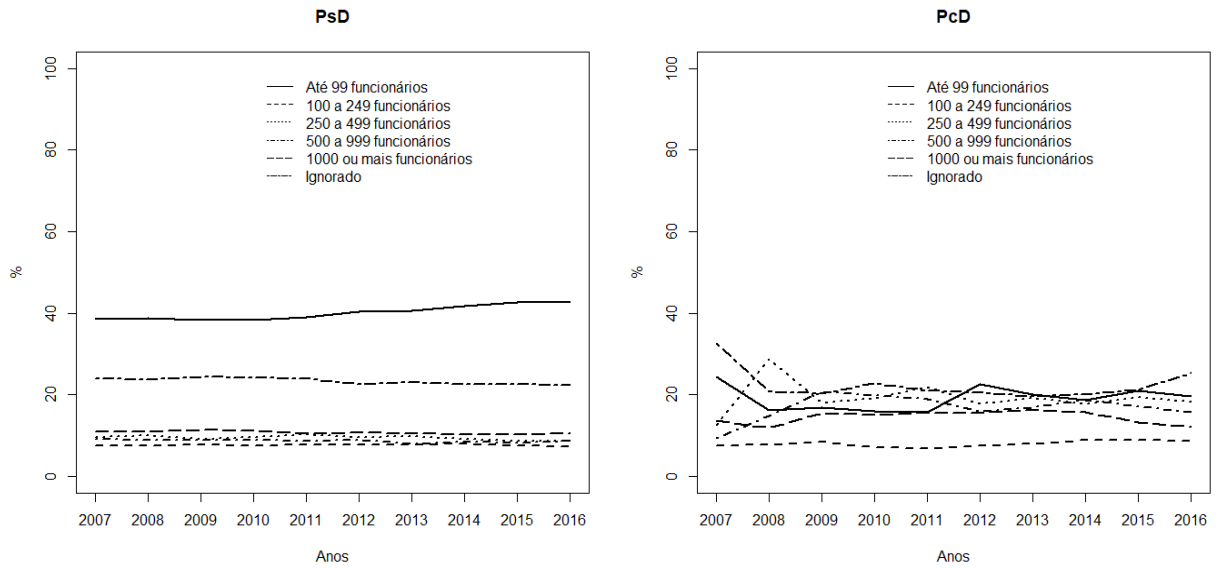
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 12: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com a faixa de remuneração - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 13: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com o tamanho do estabelecimento - Bahia, 2007/2016.



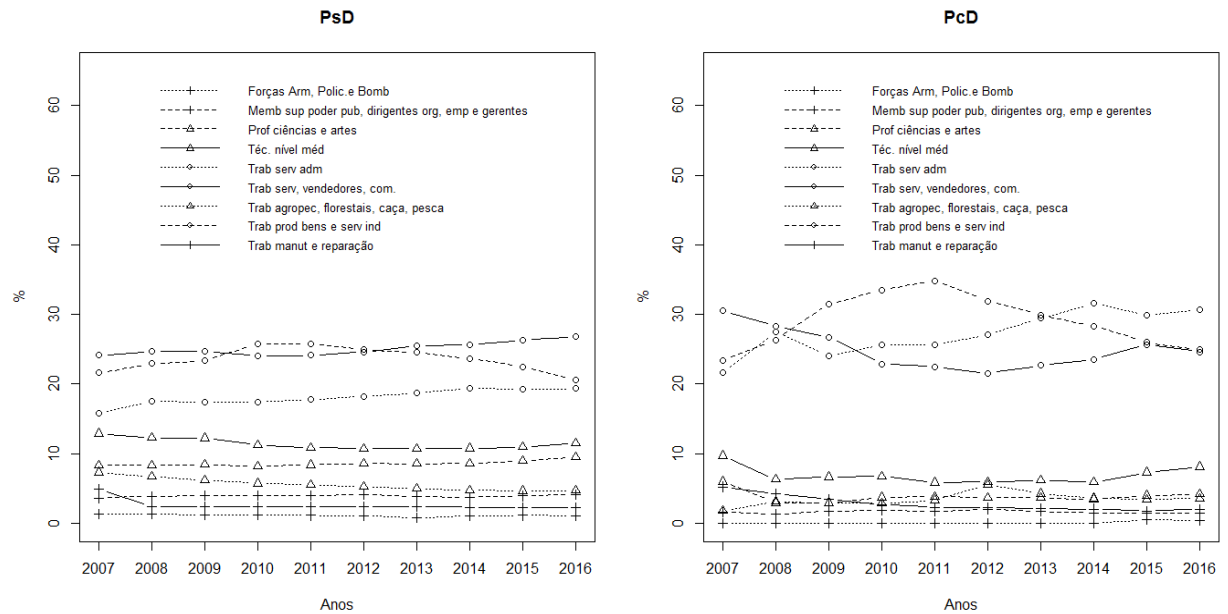
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 3: Porcentagens de trabalhadores com e sem deficiência em relação ao tamanho do estabelecimento -Bahia, 2007/2016.

Ano		Número de funcionários					Ignorado
		Até 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 ou mais	
2007	<i>PsD</i>	99,75	99,40	98,31	99,02	99,35	99,48
	<i>PcD</i>	0,25	0,60	1,69	0,98	0,65	0,52
2008	<i>PsD</i>	99,75	99,40	98,31	99,02	99,35	99,48
	<i>PcD</i>	0,25	0,60	1,69	0,98	0,65	0,52
2009	<i>PsD</i>	99,78	99,46	99,05	98,87	99,34	99,59
	<i>PcD</i>	0,22	0,54	0,95	1,13	0,66	0,41
2010	<i>PsD</i>	99,80	99,54	99,05	98,93	99,35	99,54
	<i>PcD</i>	0,20	0,46	0,95	1,07	0,65	0,46
2011	<i>PsD</i>	99,79	99,55	98,90	98,89	99,24	99,55
	<i>PcD</i>	0,21	0,45	1,10	1,11	0,76	0,45
2012	<i>PsD</i>	99,71	99,50	99,05	99,09	99,26	99,53
	<i>PcD</i>	0,29	0,50	0,95	0,91	0,74	0,47
2013	<i>PsD</i>	99,73	99,45	98,97	98,89	99,18	99,54
	<i>PcD</i>	0,27	0,55	1,03	1,11	0,82	0,46
2014	<i>PsD</i>	99,75	99,38	98,93	98,77	99,15	99,51
	<i>PcD</i>	0,25	0,62	1,07	1,23	0,85	0,49
2015	<i>PsD</i>	99,68	99,24	98,56	98,63	99,21	99,38
	<i>PcD</i>	0,32	0,76	1,44	1,37	0,79	0,62
2016	<i>PsD</i>	99,66	99,12	98,44	98,69	99,14	99,17
	<i>PcD</i>	0,34	0,88	1,56	1,31	0,86	0,83
	<i>Média PcD</i>	0,26	0,60	1,24	1,12	0,74	0,52
	<i>Desvio padrão</i>	0,05	0,13	0,31	0,15	0,09	0,12

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 14: Distribuição dos trabalhadores formais com e sem deficiência de acordo com a CBO - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 4: Distribuição das porcentagens máximas de trabalhadores com e sem deficiência de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – Bahia, 2007/2016.

Ano	PsD		PcD	
	%	Grande Grupo	%	Grande Grupo
2007	24,14	06	30,56	06
2008	24,70	06	28,28	06
2009	24,75	06	31,47	08
2010	25,76	08	33,51	08
2011	25,81	08	34,86	08
2012	24,96	08	31,92	08
2013	25,51	06	29,94	08
2014	25,69	06	31,60	05
2015	26,31	06	29,87	05
2016	26,86	06	30,70	05

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 5: Atividades que mais empregam trabalhadores sem e com deficiência no ano de 2016 - Bahia.

Atividades Econômicas mais frequentes (%)					Total
PsD	Administração pública, defesa e seguridade social	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Atividades administrativas e serviços complementares	Indústrias de transformação	
	22,23	20,36	9,81	8,80	61,20%
PcD	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Indústrias de transformação	Transporte, armazenagem e correio	Construção	
	21,01	17,42	9,68	7,89	56,00%

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

7.4 Características ocupacionais das PcD por Tipo de Deficiência no mercado formal de trabalho na Bahia

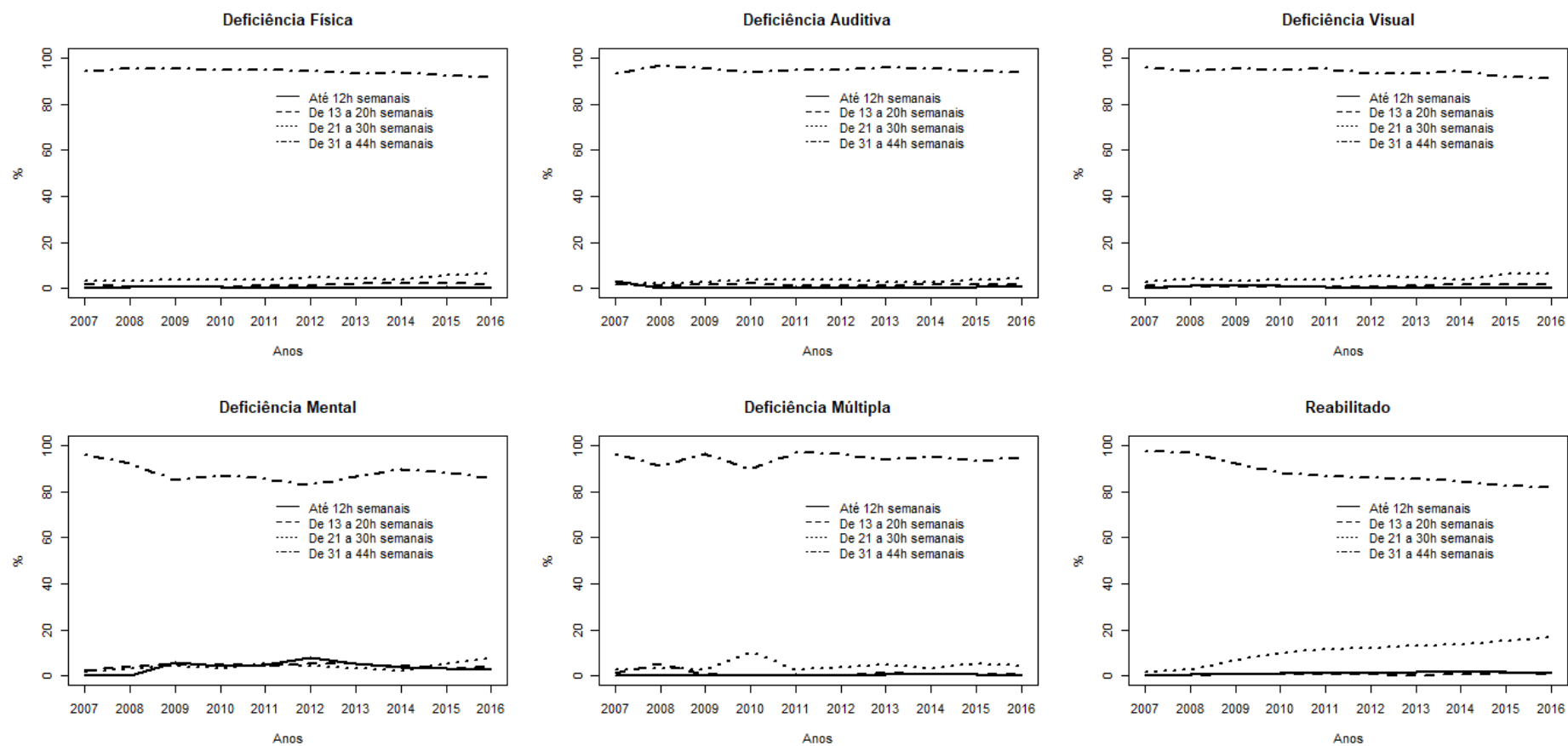
Em relação ao número de horas semanais trabalhadas (Figura 15) de acordo com o tipo de deficiência, percebe-se que para todos os tipos de deficiência, existe uma maior concentração de trabalhadores no intervalo de 31 a 44 horas semanais. Para todos os anos do estudo, a frequência de trabalhadores PcD com número de horas semanais de trabalho entre 31 a 44 horas é superior a 80% (Tabela 6). Em relação a variável tempo de emprego (Figura 16), a faixa “acima de 3 anos de emprego” se apresenta com a maior porcentagem de trabalhadores para os grupos de Deficiência Física, Auditiva, Múltipla e Reabilitado, com atenção especial para este último grupo que é o qual possui os maiores índices nessa faixa. Em relação às Deficiências Mental e Visual, apesar do decréscimo em relação ao número de trabalhadores concentrados na faixa “até 1 ano de emprego” nos últimos anos, esta faixa ainda é a que se apresenta com maiores porcentagens nessas populações, na maioria dos anos estudados.

Quanto a remuneração média (Figura 17), observa-se o predomínio do intervalo de 1 a 3 salários mínimos (s.m.) entre todos os trabalhadores, independentemente do tipo de deficiência. Para a Deficiência Auditiva, o intervalo de remuneração de 1 a 3 s.m. apresenta um crescimento linear constante entre 2007 e 2015, com uma frequência igual a 65,08%, em 2007, e de 74,87%, em 2014. As demais deficiências apresentam uma tendência de diminuição dessa concentração neste intervalo ao

longo dos anos, porém, todas com índice mínimo de 50% para toda a população trabalhadora de PcD. Entre os trabalhadores Reabilitados há uma redução na faixa 1 a 3 s.m. ao longo dos anos, em 2008 havia a concentração de 78,42% de trabalhadores nessa categoria, enquanto que em 2016 o percentual foi de 44,48%. Quanto ao tamanho do estabelecimento (Figura 18), para a Deficiência Auditiva e Mental, há maiores percentuais de trabalhadores na categoria de “250 a 499 funcionários”, enquanto que para Reabilitados as maiores porcentagens de trabalhadores estão no tamanho de estabelecimento de “até 99 funcionários”. A segunda categoria com maior concentração de trabalhadores para a Deficiência Física é a de “até 99 funcionários”, enquanto que para Deficiência Visual é a de “250 a 499 funcionários”; Deficiência Múltipla, na sequência em “500 a 999 funcionários”; para ambos os tipos de deficiência a categoria de “não classificado” possui os maiores índices.

Em relação à CBO (Tabela 7), especificamente em relação às Deficiências Física e Múltipla, as concentrações com maiores achados estão nos seguintes grupos: Grupo 5, composto por trabalhadores de serviços administrativos; Grupo 6, que engloba trabalhadores de serviços, vendedores e comércio; e Grupo 8, formado por trabalhadores de produção de bens e serviços industriais. Já a Deficiência Auditiva possui todos as suas maiores concentrações no Grupo 8, enquanto que a Deficiência Visual tem esses dados nos Grupos 5 e 8. Os trabalhadores Reabilitados encontram-se proporcionalmente mais concentrados nos Grupos 5 e 6 e os com Deficiência Mental nos Grupos 6 e 8. Em relação a CNAE no ano de 2016, para cada tipo de deficiência (Tabela 8), observa-se o predomínio na atividade “comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas”, tal como no grupo geral de PcD, com valores variando de 17,53 a 33,78%. A exceção é o grupo de trabalhadores reabilitados que se concentram na atividade “transporte, armazenagem e correio”.

Figura 15: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com número de horas semanais trabalhadas - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 6: Valores mínimos e máximos das frequências percentuais referentes ao intervalo de 31 a 44 horas semanais entre os trabalhadores sem deficiência e os grupos de cada deficiência específica nos anos de 2007 a 2016.

Número de horas semanais – 31 a 44 horas semanais	Porcentagem		
	Mínimo – Ano	Máximo - Ano	em 2016
Sem deficiência	87,94% - 2007	91,01% - 2013	89,41%
Deficiência Física	91,76% - 2016	95,66% - 2008	91,76%
Deficiência Auditiva	93,11% - 2007	96,82% - 2008	93,77%
Deficiência Visual	91,40% - 2016	95,98% - 2007	91,40%
Deficiência Mental	83,11% - 2012	95,68% - 2007	85,93%
Deficiência Múltipla	89,66% - 2010	97,06% - 2011	94,95%
Reabilitado	81,77% - 2016	97,68% - 2007	81,77%

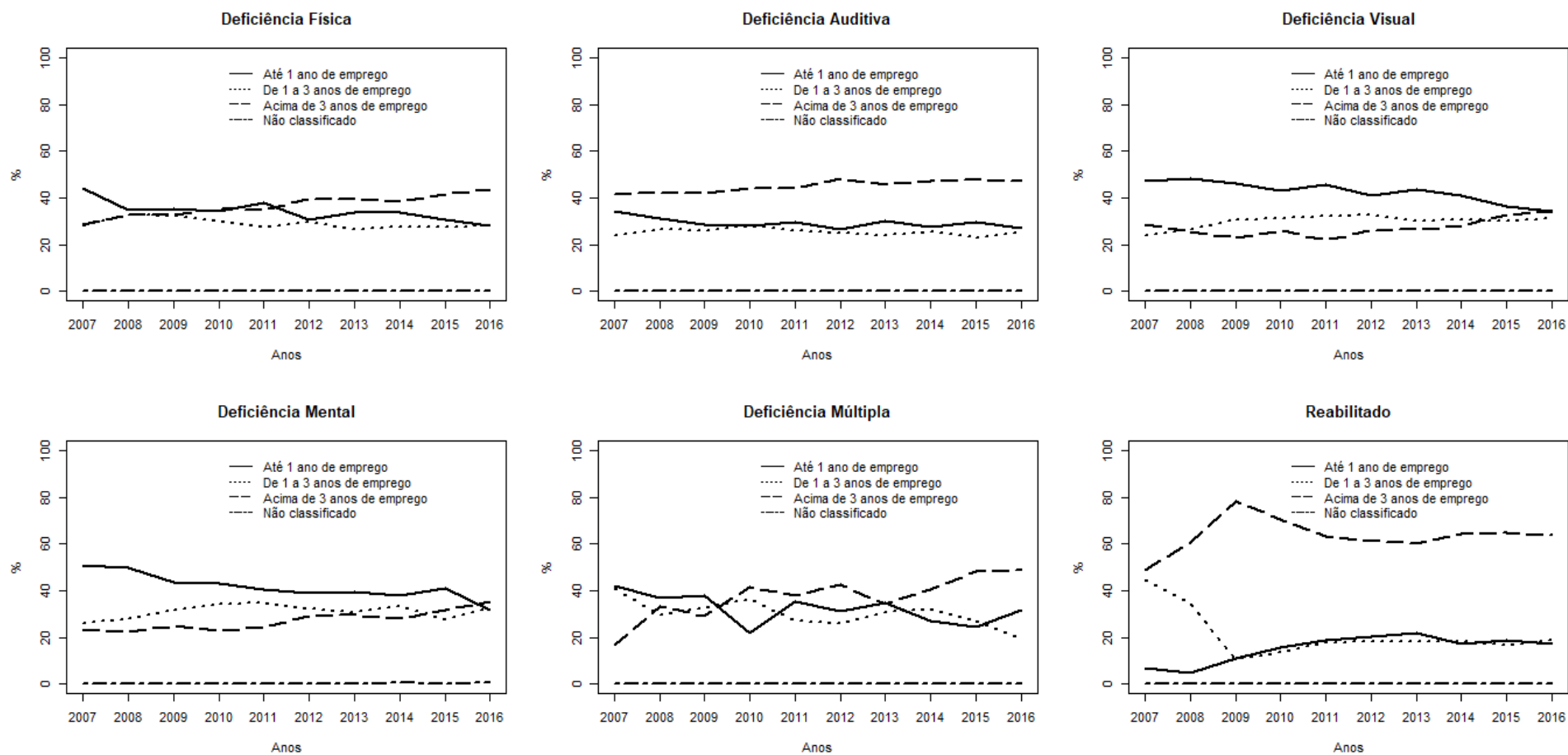
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 7: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com a CBO - Bahia, 2007/2016.

Grupo de classificação	Análise	Deficiência					
		Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	Reabilitado
Grupo 1 Forças armadas/ policiais/bombeiros militares	Média	0,10%	0,04%	0,90%	0,18%	0,00%	0,22%
	D.P.	0,20%	0,07%	0,18%	0,39%	0,00%	0,45%
Grupo 02 Membros sup poder público, dirigentes organizações, empresas e gerentes	Média	1,63%	1,49%	1,28%	0,37%	0,96%	2,65%
	D.P.	0,29%	0,41%	0,61%	0,24%	0,68%	0,86%
Grupo 03 Profissionais das ciências e artes	Média	3,71%	4,74%	3,97%	0,94%	4,30%	3,56%
	D.P.	0,60%	2,74%	0,66%	0,77%	2,03%	1,60%
Grupo 04 Técnicos de nível médio	Média	7,40%	7,27%	6,63%	3,04%	4,69%	5,41%
	D.P.	1,01%	4,27%	1,59%	0,96%	2,06%	1,86%
Grupo 05 Trabalhadores serviços administrativos	Média	28,24%	18,27%	26,57%	17,94%	21,48%	41,78%
	D.P.	4,04%	2,16%	4,18%	3,57%	5,00%	8,67%
Grupo 06 Trab serviços, vendedores, comércio	Média	24,95%	22,50%	24,10%	39,40%	21,83%	22,18%
	D.P.	3,21%	3,04%	2,12%	3,50%	3,94%	10,79%
Grupo 07 Trab agropecuários, florestais, caça, pesca	Média	3,90%	2,56%	8,31%	2,96%	10,43%	0,77%
	D.P.	1,21%	0,78%	3,18%	1,04%	5,63%	0,20%
Grupo 08 Trab produção bens e serviços industriais	Média	27,71%	40,74%	27,14%	33,60%	35,06%	18,21%
	D.P.	4,24%	5,98%	3,70%	3,21%	6,80%	4,07%
Grupo 09 Trab de manutenção e reparação	Média	2,37%	2,40%	1,91%	1,57%	1,25%	5,22%
	D.P.	0,93%	0,36%	1,01%	1,96%	1,09%	3,09%

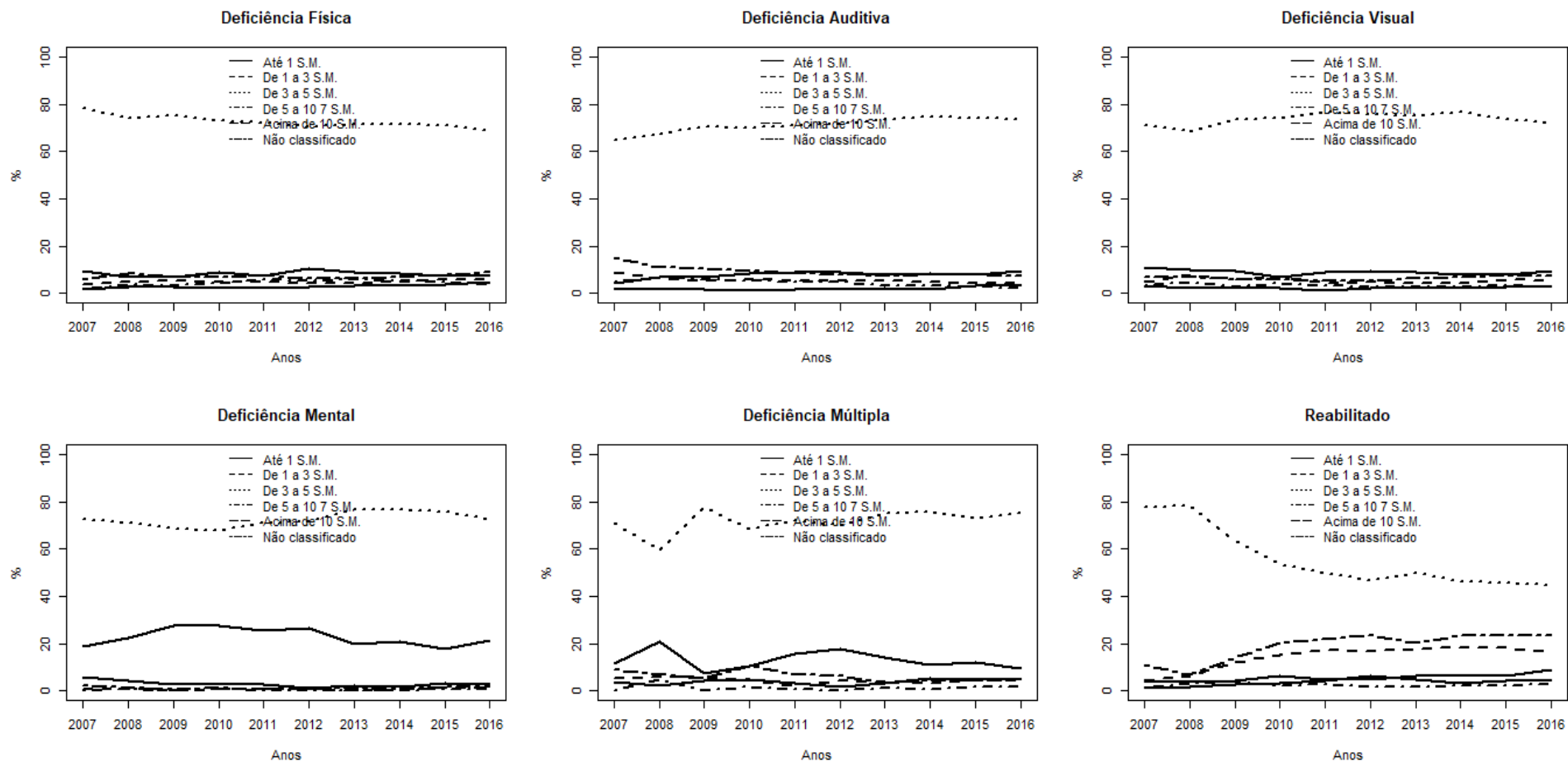
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 16: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com o tempo de emprego - Bahia, 2007/2016.



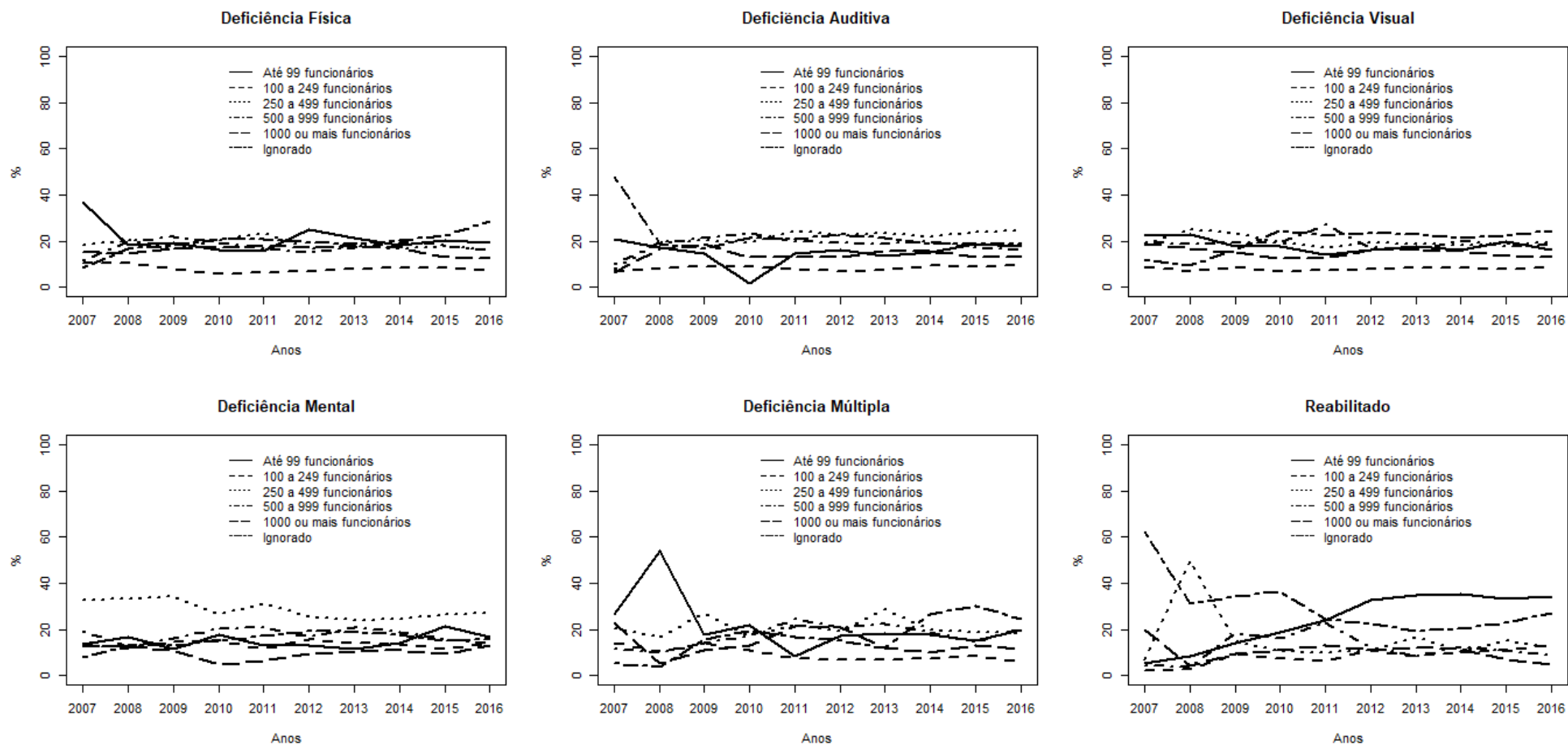
Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 17: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com a faixa de remuneração - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Figura 18: Distribuição dos trabalhadores formais por tipo de deficiência de acordo com o tamanho do estabelecimento - Bahia, 2007/2016.



Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 8: As quatro atividades econômicas (CNAE) mais frequentes por tipo de deficiência em 2016.

Tipo de Deficiência	Atividades Econômicas mais frequentes (%)				Total
Física	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Indústrias de transformação	Atividades administrativas e serviços complementares	Transporte, armazenagem e correio	
	17,53	17,19	9,24	9,24	53,20
Auditiva	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Indústrias de transformação	Construção	Saúde humana e serviços sociais	
	32,62	23,13	7,21	6,73	69,69
Visual	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Indústrias de transformação	Saúde humana e serviços sociais	Construção	53,69
	19,90	15,60	9,52	8,67	53,69
Mental	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Alojamento e alimentação	Indústrias de transformação	Construção	
	31,99	16,75	10,97	7,96	67,67
Múltipla	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Indústrias de transformação	Construção	Administração pública, defesa e seguridade social	
	33,78	25,27	8,51	5,85	73,41
Reabilitado	Transporte, armazenagem e correio	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	Indústrias de transformação	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	
	32,94	20,29	10,54	8,47	72,24

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

VIII. DISCUSSÃO

Na Bahia, embora tenha havido um acréscimo no número de PcD empregadas no mercado de trabalho a partir de 2009, este valor ainda se apresenta de maneira aquém do defendido pela Legislação vigente, ressaltando-se que no ano de 2016 apenas 0,76% de toda a população empregada do estado corresponde a PcD. Este dado, tal como salientado por Amaral e colaboradores (2012), indica a necessidade de uma reflexão sobre a questão da acessibilidade, no sentido físico, social e econômico, que ainda ocorre de forma restrita e tendo como consequência uma impossibilidade de vida plena e autônoma por parte das PcD.

Bartalotti (2006) concorda com Sasaki (1997) e ambos afirmam que todo o cenário de exclusão observado é fruto do estigma criado pelas crenças enraizadas na sociedade de que esses indivíduos são incapazes de exercer seus direitos e deveres, além de serem considerados doentes. Sendo assim, essas pessoas são consideradas como dependentes e inválidas, e, conseqüentemente, devem ser perpetuamente amparadas e tuteladas por terceiros, sem o direito de exercer a sua autonomia por falta de capacidade para tal.

É importante salientar que é um funcionário da própria empresa, possivelmente dos recursos humanos, que é responsável pelo preenchimento dos dados pessoais dos seus funcionários, assim como a presença ou não da deficiência e o tipo de deficiência existente. Esta realidade se diferencia do Censo Demográfico, no qual há um autorelato sobre a presença ou não da deficiência pelo próprio indivíduo. Também se faz relevante retificar que há a possibilidade de autuação do estabelecimento se os dados não forem fidedignos, conforme o artigo 24 da Lei nº 7.998/90. Outro achado que deve ser analisado de forma atenta neste estudo é que os dados da RAIS de 2007 e 2008 apresentam maior variabilidade quando comparados aos anos de 2009 a 2016 e, portanto, devem ser vistos com cautela.

No Brasil, se considerado os tipos de deficiência, segundo a RAIS em 2016 os trabalhadores com Deficiência Física foram maioria com 48,9% de toda a população PcD, seguidos pelos de Deficiência Auditiva com 19,2% da população. Na Bahia, destaca-se a Deficiência Física, com porcentagens de pelo menos 44,80% do total contratado, durante o período de 2007 a 2016, apesar do Censo Demográfico (2010) salientar que a Deficiência Visual foi a mais apontada, atingindo índices de 18,8% da população brasileira. A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de

2013, a qual considera deficiência visual os casos de cegueira de ambos os olhos; cegueira de um olho e visão reduzida do outro; e cegueira de um olho e visão normal do outro e baixa visão de ambos os olhos; também considerou que no Brasil, dentre os tipos de deficiências investigadas a deficiência visual foi a mais representativa na população, com percentual de 3,6%. No estudo de Toldrá (2009) observa-se o reflexo também dessa realidade, quando em busca da ponderação das próprias PcD acerca da legislação de reservas de vagas no mercado de trabalho, conseguiu apenas entrevistar trabalhadores com vínculo empregatício no mercado de trabalho formal com deficiências física e visual.

A mesma situação se repete em Freitas e colaboradores (2009), o qual buscou entrevistar PcD que atuavam em instituições financeiras (bancos) na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Embora estes autores tenham buscado incluir todos os tipos de deficiência, a pesquisa limitou-se a uma amostra de 33 indivíduos com deficiências física e auditiva, apenas, visto que não existiam nestas instituições indivíduos com outros tipos de deficiência. Com relação a Bahia, as deficiências física e auditiva representam, pelo menos, 60% de toda população PcD contratada ao longo de todos os anos estudados. O que é reafirmado em Almeida e Veltrone (2010), no qual a condição mais evidenciada foi a deficiência auditiva (44%) seguida da deficiência física (33%), visual (8%), mental (4%) e múltipla (3,2%) ao buscar o perfil da PcD no mercado de trabalho na cidade de São Carlos (SP). Os autores relatam que a alta contratação da população com Deficiência Auditiva se deve a pouca necessidade de adaptações e acessibilidade, visto que os participantes afirmaram que a única modificação realizada na empresa para tal contratação foi o fornecimento de um uniforme com cor diferenciada dos demais (afim de evitar acidentes de trabalho). No estudo de Benevides (2017) também se constata a maior concentração de trabalhadores deficiência física no mercado formal de trabalho em Campinas, seguida, da auditiva, realidade que a autora sugeriu como discriminação em relação aos outros tipos de deficiência.

A deficiência com menor prevalência em todos os anos é a Deficiência Múltipla, variando de 0 a 0,01% de toda população de trabalhadores formais na Bahia, assim como é percebido em Almeida e Veltrone (2010). Quando a análise se concentra na população de PcD, os percentuais desse tipo de deficiência variam de 0,41 a 1,65% ao longo dos anos analisados. Em relação às dificuldades encontradas pelas empresas, conforme Santos e colaboradores (2014), há pouca disponibilidade em

contratar pessoas com um grau mais alto de deficiência, pois estas requerem maior atenção, energia e adaptações mais específicas; existe também a exigência pelas empresas da certificação das PcD em relação às suas possibilidades e preparo para desempenhar as funções almeçadas; além da crença de que essa população não apresenta os mesmos resultados que os demais colaboradores da empresa. Resultado este contestado por Suzano e colaboradores (2014) que apontam desempenhos similares entre as PcD e os demais funcionários, em avaliação qualitativa realizada por gestores, ao atuarem diretamente com pessoas com diferentes tipos de deficiência.

É válido ressaltar que, assim como afirma Patrick (1997), a entrada de trabalhadores com a alteração motora propõe a necessidade de repensar a qualidade de vida da PcD, defendendo que para que aconteça a promoção da saúde é preciso englobar também aspectos relacionados às modificações do ambiente, atentando-se para a acessibilidade geográfica que envolve também obstáculos ou facilitadores ao acesso, além do aspecto arquitetônico que se refere às escadas, corredores estreitos, rampas muito inclinadas e outros.

Neri e Soares (2003) referem que a maioria das PcD é representada por mulheres (53,58%), realidade que os autores relacionam a maior expectativa de vida, estando mais propensas a limitações funcionais características da idade avançada. Enquanto que em Almeida e Veltrone (2010) ressalta-se que o número de homens (83%) com deficiências ingressantes no mercado de trabalho em relação às mulheres (17%) é muito maior. Da mesma maneira, o sexo masculino é predominante na Bahia na população de trabalhadores com deficiência, repetindo-se esse achado também para os diversos tipos de deficiências. Para a deficiência mental, o percentual de trabalhadores do sexo masculino chegou a atingir o percentual de 84,32%, no ano de 2007. Essa realidade reflete a mesma vivenciada no Brasil, no qual o estoque de emprego do sexo masculino é superior ao feminino, em termos absolutos, visto que em 2016 (RAIS) eles somaram 25,79 milhões (56%), enquanto as mulheres foram 20,26 milhões (44%). A prevalência de homens também foi encontrada no estudo de Benevides (2017), o qual alertou para a desigualdade quantitativa entre mulheres e homens e predominância dos empregados do sexo masculino em todos os tipos de deficiência. O Censo Demográfico (2010) revela que em relação ao sexo, o percentual da população feminina com pelo menos uma das deficiências investigadas foi de 26,5%, enquanto

que na masculina foi de 21,2%. Conforme a PNS (2013), para a deficiência intelectual e física há predomínio do sexo masculino, enquanto que para deficiência auditiva e visual não se obteve diferença entre os sexos.

Em relação à idade, a maior concentração de trabalhadores nos grupos de com e sem deficiência agrupam-se no intervalo de 18 a 39 anos, apesar do IBGE (2010) relatar que o maior contingente de população com pelo menos uma deficiência está na população de 40 a 59 anos. Neri e Soares (2003) referem que indivíduos com mais de 60 anos são a parcela mais representativa de PcD, enquanto que para as PsD os indivíduos de 0 a 24 anos representam cerca de 55% do total. Estas faixas etárias, do IBGE e estudo descrito, também não se relacionam particularmente com nenhum dos possíveis tipos de deficiência investigados neste estudo, com ressalva para o grupo de Reabilitados que durante os anos de 2010 a 2014 teve a maior proporção de trabalhadores na faixa etária de 40 a 49 anos e entre 2015 e 2016 na faixa de 50 ou mais anos. Apesar dessa categoria representar os trabalhadores em retorno ao trabalho, é a que mais se aproxima dos achados do IBGE, assim como Neri e Soares (2003). É importante ressaltar que a tendência encontrada em relação aos grupos estudados converge com os dados do Brasil, visto que em 2016, a faixa etária que vai dos 30 aos 39 anos foi a mais presente no mercado formal, ocupando um total de 30,9% da população brasileira.

Mais uma vez em referência ao Censo Demográfico de 2010, quando se refere à raça, o maior percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas se encontrava na população que se declarou preta (3 884 965 pessoas) ou amarela (569 838 pessoas), ambas com 27,1%, enquanto que o menor percentual foi da população indígena, com 20,1% (165 148 pessoas). Relacionando raça e nível regional, as populações amarela e preta da Região Nordeste apresentaram os maiores percentuais, com 30,6% e 29,8% respectivamente. Estes achados não se adequam ao encontrado no mercado formal de trabalho da Bahia, visto que neste território houve majoritariamente a raça parda entre os grupos de trabalhadores com e sem deficiência, assim como nos diferentes tipos de deficiência.

Poletti (2009) revela que um dos pontos cruciais usado como justificativa das empresas para a não contratação da PcD é a falta de qualificação profissional e baixa ou nenhuma escolaridade. Assim como Araújo e Schimidt (2006) que ressalta

que o grande empecilho para contratação de PcD é a escolarização. Contudo, em relação à escolaridade, a categoria de “ensino médio incompleto e completo” possui as maiores proporções entre os grupos de PsD e PcD, assim como entre os tipos de deficiência, além de se manterem para todos os anos analisados. Os dados apresentados nesta pesquisa convergem para a tendência apresentada pelo Brasil, na qual em 2016, a RAIS indica que mais da metade das vagas ocupadas no mercado formal foi de trabalhadores com ensino médio completo ou incompleto, representando 54,2% de todos os vínculos. A segunda maior concentração de trabalhadores se encontra na categoria de ensino superior completo ou incompleto, chegando a ocupar 25,3% dos postos. Este dado se assemelha aos resultados encontrados por Freitas e colaboradores (2009), em que 69,7% dos trabalhadores com deficiência tem nível de escolaridade correspondente ao superior incompleto e completo. Almeida e Veltrone (2010) afirmam que quando se refere à escolaridade, os trabalhadores com maiores chances de empregabilidade em São Carlos são aqueles com maior nível de escolaridade, o que é vivenciado pelas pessoas com deficiências auditiva e física, estes são os únicos que frequentaram o ensino superior entre a população estudada.

Apesar da faixa de escolaridade predominantemente no mercado formal de trabalho ser a mesma entre os grupos com e sem deficiência, é importante salientar que conforme Poletti (2009), os empregadores também justificam a não contratação dos mesmos por conta da baixa escolaridade, a necessidade de acompanhamento adequado e constante. Assim como Neves-Silva e colaboradores (2015) que ressalta que entre as principais barreiras encontradas por esta população está a baixa qualificação. Este aspecto é informado tanto pelos profissionais com deficiência, quanto pelas empresas contratantes, como a alocação de uma empresa estudada de que “Eles vêm de forma desqualificada, não tem qualificação para atender as necessidades da empresa” (Empresa 2, 2013). É importante destacar que para a população de PsD, o maior índice está na faixa de ensino médio incompleto/completo em 2016, atingindo a porcentagem de 64,52% desta população. Outro dado relevante ainda em relação a estes autores é que em relação ao grupo de até o 9º ano do ensino fundamental incompleto/completo, há uma redução das porcentagens encontradas em ambos os grupos (PcD e PsD) e há aumento das proporções encontradas para os trabalhadores com ensino superior incompleto/completo, mestrado e doutorado para esses grupos de trabalhadores.

Apesar deste aumento, Ribeiro e colaboradores (2014) revelam a associação entre empregabilidade e nível de escolaridade, a qual foi observada em 35% dos artigos de sua revisão sistemática, revelando dificuldades encontradas pelos gestores na contratação de PcD devido à baixa capacitação profissional. Como ressaltado por Tanaka e Manzini (2005), que trata da falta de preparo das próprias empresas em relação a receber/contratar uma PcD e mencionam que apesar da existência de vagas de emprego nas empresas de diversos cargos, é a falta de capacitação da PcD que faz com que estes fiquem com as funções organizacionais mais simples. Conseqüentemente, há menos reconhecimento dos trabalhos prestados e não há grandes possibilidades de assumirem cargos com maiores responsabilidades.

No que se refere ao número de horas semanais trabalhada, há o predomínio no intervalo de 31 a 44 horas semanais para os grupos de trabalhadores com e sem deficiência, este achado se mantém quando se aborda especificamente cada tipo de deficiência. É de grande importância ressaltar que nomeadamente a população de PcD, em todos os anos, as porcentagens encontradas são superiores aos valores encontrados na população geral. Estes dados nos remetem à reflexão em relação à existência ainda de preconceito e discriminação, que estão presentes nos discursos das empresas e funcionários de recursos humanos das mesmas como relatado por Neves-Silva e colaboradores (2015). Estes autores afirmam que esses comportamentos ocasionam as barreiras atitudinais presentes na relação de vínculo empregatício entre empresários e PcD. Freitas (2009) já havia afirmado que se percebe uma ênfase na deficiência como impedimento ao desempenho e à possibilidade de crescimento profissional, os considerando inferiores aos demais funcionários.

A variável tempo de emprego revela que as PcD estão em maior concentração no intervalo de acima de 3 anos de emprego que as PsD, assim como essa concentração tem aumentado com o passar dos anos. O estudo de Santos e colaboradores (2014) reforça tal achado ao mencionar que quando a empresa contrata a PcD, geralmente com a deficiência no grau leve, e essa se adapta à empresa, há reconhecimento e manutenção do mesmo na empresa. Ainda segundo o mesmo estudo, a saída do emprego pode refletir uma proposta recebida de outro local com aspectos benéficos ao trabalhador, como por exemplo, salários e funções mais atrativas. Em relação às Deficiências Mental e Visual, há maior concentração

na faixa de “até 1 ano de emprego” na Bahia. Esta realidade converge para o que registrado em São Carlos, quando Almeida e Veltrone (2010) afirmam que o número de pessoas com deficiência visual, intelectual e múltipla é muito pouco e que contratação de pessoa com deficiência visual pode estar comprometida por conta da necessidade de readaptações do ambiente, ressaltando a orientação e mobilidade.

A faixa de remuneração média, de 1 a 3 salários mínimos, apresenta os maiores percentuais ao longo dos anos tanto para PsD como para PcD, com valores para as PcD de até 73,99%. Em estudo sobre o mercado de trabalho formal na Região Metropolitana de Belo Horizonte para PcD, Freitas e colaboradores (2009) observaram que 54,5% delas possuem remuneração equivalente a 3 salários mínimos. A Bahia apresenta tendência semelhante para os diferentes tipos de deficiência, todas com índice mínimo de 50% das PcD nesta faixa remuneratória. Neves-Silva e colaboradores (2015) revela que uma das principais barreiras que impedem a inclusão de PcD no mercado de trabalho é a existência do Benefício da Prestação Continuada (BPC). Para Santos e colaboradores (2014), a principal dificuldade encontrada para a inclusão da PcD no mercado de trabalho diz respeito aos benefícios que ele deixará de receber para se tornar um trabalhador formal, tais como a aposentadoria ou o BPC. Isso se justifica pela garantia do recebimento desses benefícios, realidade que pode trazer contribuições para o processo de acomodação com o valor recebido e/ou medo de perdê-lo segundo o estudo em questão. Porém, na Bahia percebe-se uma tendência da PcD, inserida no mercado de trabalho, tenha chance de receber uma remuneração superior ao do BPC. Este fato pode ser visto como um fator positivo para a busca de trabalho pela PcD ao invés da passividade diante do benefício.

O tamanho do estabelecimento revela que a maior concentração de trabalhadores sem deficiência se encontra nas empresas com até 99 funcionários. Enquanto que para PcD, a proporção média de PcD nas empresas com este número de funcionários é igual a 0,26% (DP=0,05%). Observa-se, entretanto, que para empresas deste tamanho não existe obrigatoriedade legislativa em contratar PcD. A maior concentração de PcD se apresenta de forma irregular nas empresas de 250 a 499 funcionários ou 500 a 999 funcionários. Enquanto que em Campinas, conforme estudo de Benevides (2017), a maior prevalência de contratação se concretiza nos estabelecimentos com mais de 1000 funcionários, representando segundo a autora a proporção de 66,30% dos 3.260 vínculos empregatícios.

Apesar dos intervalos disponibilizados na RAIS serem diferentes daqueles salvaguardados na Lei de Cotas, ao se realizar uma comparação entre o tamanho do estabelecimento e o percentual de PcD, percebe-se que: a Lei especifica que as empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas. Na Bahia, os percentuais de PcD contratados, conforme o número de funcionários da empresa ainda se apresenta de forma muito distante ao defendido pela Legislação. A maior média observada, ao longo dos anos, foi de 1,24% para empresas de 250 a 499 funcionários, as quais deveriam ter pelo menos 3% dessa população.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (2008), é resguardado o direito de cobrança de multa para as empresas que desrespeitarem a Lei, negando a oportunidade de trabalho às PcD, com valores que variam de acordo com o número de PcD. Ribeiro e Carneiro (2009) ressaltam o importante papel existente no cumprimento da Lei de Cotas, objetivando que as empresas exerçam suas responsabilidades. Toldrá (2009) menciona a necessidade de legislação específica para a contratação de PcD, inclusive para garantir o direito ao trabalho e ascensão da visibilidade social. Porém, apenas a legislação não produz isoladamente os efeitos desejos, por isso, se fazem pertinentes ações no que diz respeito às mudanças de valores e atitudes sociais, além da melhoria de condições laborais. Esta realidade corrobora com o estudo de Ribeiro e colaboradores (2014) que em revisão sistemática produzida em relação ao cenário da inserção de PcD no mercado de trabalho, pontuam que a Lei de Cotas foi verificada como importante para o processo de inclusão de PcD no mercado formal de trabalho em 50% dos artigos revisados, mas todos admitem que se não houvesse a necessidade legal de contratação dessa população, este grupo estaria fora do mercado de trabalho. Reiterado por Neves-Silva e colaboradores (2015) quando referem que por mais que já existam alguns instrumentos legislativos que asseguram e incentivam a obrigatoriedade de cotas para contratação e empregabilidade dessa população, assegurar esse direito ainda é uma tarefa de grande dificuldade. Segundo os mesmos autores, o despreparo das empresas, observado em diferentes discursos realizados em relação a afirmação de que essa população não possui compromisso com o trabalho em si, assiduidade, pontualidade e a própria atividade que foi

contratado para realizar, é uma das principais barreiras encontradas pela população de PcD.

Outro aspecto relevante relacionado aos achados do tamanho de estabelecimento é o pontuado por Suzano e colaboradores (2014), em que se constata que o único intuito é o de cumprir o que é estabelecido pela Lei de Cotas, mesmo não sendo necessário realizar adaptações no local de trabalho (logísticas, estruturais ou outras) que possam de fato facilitar o acesso desses trabalhadores. Segundo o Ministério do Trabalho (2012) havia cerca de 306 mil PcD formalmente empregadas no Brasil até o referido ano, desse total cerca de 223 mil foram contratadas beneficiadas pela Lei de Cotas, o que comprova não só a importância da Lei, mas, também a potencial mão de obra que outrora não se considerou como possível. Corroborando com esses achados há o estudo de Freitas e colaboradores (2009), realizado na região metropolitana de Belo Horizonte, o qual relata que 73,3% das PcD conseguiram o emprego por meio do Sistema de Cotas.

Conforme Neto e Monteiro (1999), entre as 1500 empresas avaliadas os setores que melhor aceitam as PcD são os de serviços, a hotelaria e o turismo. Ressaltando que o setor primário é o que possui maiores dificuldades para aceitação dessa população. Na Bahia, ao se referir à ocupação, as maiores concentrações para as PcD são os grupos de trabalhadores de serviços, vendedores e comércio; os que trabalham na produção de bens e serviços industriais; e o grupo de trabalhadores de serviços administrativos.

Em relação ao ramo de atividades das empresas, CNAE, há uma predominância das PcD no ramo de “comércio; reparação de veículos automotores, objetos pessoais e doméstico”. Segundo o IBGE essa seção compreende as atividades que se relacionam a venda e compra de mercadorias, sem significativas transformações. Ou seja, são relacionadas à montagem, mistura de produtos, engarrafamento, empacotamento, fracionamento e outros, pela própria unidade comercial. Há inclusão também da manutenção e reparação de veículos automotores e comércio varejista, que revende as mercadorias novas e/ou usadas, sem transformação e ao público em geral para consumo, uso pessoal ou doméstico. Outra categoria que se estabelece de forma expressiva entre os tipos de deficiência é a de “indústrias de transformação”, as quais envolvem atividades de transformação física, química e biológica de materiais, substâncias e componentes objetivando produção de

produtos novos. Estes insumos são produzidos nas atividades agrícolas, florestais, de mineração, pesca e produtos de outras atividades industriais.

Em relação às PsD, há o maior número de trabalhadores, com porcentagens de 22,23%, nas atividades de “administração pública, defesa e seguridade social”, marcada por trabalhadores que exercem a administração geral (executivo, legislativo, administração pública e outros, nas três esferas do governo), a regulamentação e fiscalização das atividades na área social e da vida econômica do país; assim como nas atividades de defesa, justiça, relações exteriores; e gestão do sistema de seguridade social. É de grande relevância salientar que esta seção por sua vez não está entre as 4 mais frequentes para nenhum dos tipos de deficiências estudados. Na verdade, a população de PcD nessa categoria é de 5,77% de trabalhadores, chegando ao dado de 3,43% quando se fala especificamente sobre a deficiência mental (menor indicador). Este resultado fomenta uma reflexão em relação a entrada da população de PcD no mercado de trabalho sem fazer parte, ou ter porcentagens expressivas, nos contextos que mais se relacionam com a defesa, luta, fiscalização e concretização de medidas que visem o movimento de inclusão social em todas as esferas.

IX. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do estudo concretiza-se a necessidade de ultrapassar os preconceitos formulados ao longo dos anos em relação ao que se espera das PcD, sendo assim, apesar dos cenários do mercado formal de trabalho se estabelecerem de forma muito semelhante entre os trabalhadores com e sem deficiência, ainda não se observa de forma concreta a inserção no mercado de trabalho. Além disso, inacreditavelmente ainda há discursos que reafirmam a não aceitação desses brasileiros em empresas. Portanto, se faz necessário que o empresariado tenha contato com estudos que comprovem o quanto há possibilidades da real inclusão dessas pessoas, com desenvoltura para desenvolver as demandas estabelecidas, atingindo o sucesso quando estão em locais coerentes e adaptados para as suas possibilidades. É importante salientar que uma das justificativas de não contratação se relaciona à não acreditarem nas possibilidades dessas pessoas permanecerem no ambiente de trabalho durante o período de tempo dos demais trabalhadores. Porém, o que se observa é que a porcentagem de trabalhadores PcD na faixa de 31 a 44 horas contratadas é superior em todos os anos as das PcD.

É sabido que o trabalho possui uma relação próxima e necessária ao indivíduo, mais entrelaçada do que pode ser suposta. Através da sua execução há consequentes repercussões na vida dos sujeitos e suas relações com os demais membros da sociedade. Apesar disso, o estudo do mercado formal de trabalho da Bahia, com descrição dos cenários encontrados ao longo dos anos de 2007 a 2016, nos mostra o quanto ainda estamos longe de atingir as garantias que são estabelecidas na Legislação Brasileira. Apesar da Lei de Cotas garantir uma contratação de trabalhadores com deficiência, com porcentagem variando entre 2 a 5%, em relação às empresas a partir de 100 funcionários, a realidade vivenciada no estado se distancia desse parâmetro. Este dado por si só marca uma lacuna entre o que é assegurado pelos direitos conquistados em prol de uma jornada de lutas, em relação ao que de fato é concretizado no cenário baiano.

É de urgência social a mudança do olhar em relação as PcD, afim de reconstruir a imagem de outrora de que são pessoas sem valor, capacidade ou possibilidades, e que, portanto, devem ficar segregadas à população e em suas margens. Apesar das lutas enfrentadas por esses, que englobam questões arquitetônicas, de acessibilidade, moradia, garantia de direitos, inclusão escolar, entre outros aspectos

como o acesso ao transporte público, o espaço de direito ainda não é uma realidade. Sendo assim, como parte da população brasileira devem usufruir dos direitos, compostos dos mais simples aos mais complexos, assim como qualquer outro brasileiro.

A descrição do cenário do mercado formal de trabalho na Bahia ao longo dos anos de 2007 a 2016 entre as PcD em relação às características sociodemográficas indica perfis semelhantes em relação aos trabalhadores sem deficiência. Observa-se uma maior frequência de sexo masculino, majoritariamente faixa etária de 30 a 39 anos, raça parda e escolaridade no intervalo de ensino médio incompleto e completo. A Deficiência Física é o tipo de deficiência que prevalece entre todos os anos estudados.

Em relação ao perfil ocupacional, percebe-se a equivalência entre os cenários estudados dos dois grupos de trabalhadores quando se refere às características de faixa entre 31 a 44 horas contratadas, com maior proporção das PcD; faixa de remuneração mais frequente entre 1 e 3 salários mínimos; tempo de emprego, atualmente ambos se concentram em acima de 3 anos; e em relação à CBO, apenas com a diferença da inclusão do grupo de serviços administrativos entre as categorias mais expressivas para PcD. Em relação ao tamanho do estabelecimento, atualmente PsD concentram-se em empresas de até 99 funcionários, enquanto para as PcD esse tamanho se encontra na segunda posição, após a categoria de tamanho ignorado. A grande diferença entre os grupos está na CNAE, com variação marcante entre os setores de atividades mais expressivos entre os dois grupos de trabalhadores.

Em relação à Lei de Cotas, os percentuais de contratação encontrados na Bahia são aquém daqueles preconizados na legislação, visto que as médias encontradas em relação ao tamanho de estabelecimento durante os anos estudados variam de 0,60% a 1,24%, enquanto o esperado seria de 2 a 5%. A partir da análise desses percentuais e índices de empregabilidade fica evidente o quanto são urgentes ações em prol de melhorias na realidade que perpassa a contratação de PcD no Brasil, e consequentemente na Bahia, assim como as consequências devastadoras em relação a diferentes aspectos de vida desses brasileiros que trazem interferências direta e indiretamente no seu exercício de cidadania e relações sociais.

Apesar da necessidade contínua de capacitação educacional que viabilize a entrada no mercado de trabalho, cursos profissionalizantes e direcionamento das PcD, ao refletir sobre tais achados, percebe-se que a exclusão dos trabalhadores com deficiência também se perpetua pela falta de conhecimento sobre esta população de forma geral, assim como dos empresários. Sendo assim, sugere-se a continuidade dos estudos que descrevam os cenários encontrados em diferentes estados, visando reforçar como tem se estabelecido a inclusão e os perfis sociodemográficos desses brasileiros no mercado formal de trabalho. E, a partir do conhecimento de situações diferentes, buscar a desconstrução da ideia de que esses brasileiros não podem desempenhar funções quando assessorados. Assim como colaborações para concretizar ações voltadas para a promoção da saúde e prevenção de agravos dessa população, com respeito às suas diversidades e visando a permanência e qualidade de vida desses trabalhadores no ambiente de trabalho.

X. LEI DE COTAS E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA BAHIA

RESUMO

Introdução: No Brasil há cerca de 45,6 milhões (23,9%) de Pessoas com Deficiência (PcD) e maior concentração no Nordeste (26,63%), (IBGE, 2010). O país possui 48,1 milhões de empregos formais, destes 418,5 mil (0,09%) possuem alguma deficiência (Relação Anual de Informações Sociais, RAIS, 2016). Objetivo: descrever as características sociodemográficas e ocupacionais das PcD no mercado formal de trabalho na Bahia em comparação com trabalhadores sem deficiência e verificar o cumprimento da Lei de Cotas. Método: estudo descritivo de variáveis sociodemográficas e ocupacionais baseado nos dados secundários da RAIS (2016). Resultados: maior frequência do sexo masculino, 30 a 39 anos, raça parda e ensino médio incompleto e completo. Deficiência Física é a deficiência mais prevalente, há equivalência entre os dois grupos de trabalhadores em relação às horas contratadas, 31 a 44 horas; remuneração de 1 a 3 salários mínimos; acima de 3 anos de emprego; em relação à CBO, apenas há diferença na inclusão do grupo de serviços administrativos entre as categorias mais expressivas para PcD. Os percentuais de contratação são inferiores ao mínimo estabelecido na Lei de Cotas, (0,60% a 1,24%). Conclusão: Perfis semelhantes entre PcD e demais trabalhadores, além do não cumprimento da legislação vigente.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; mercado de trabalho; inclusão.

SUMMARY

Introduction: In Brazil there are approximately 45.6 million (23.9%) of People with Disabilities (PD) and the majority of these Brazilians (26.63%) are located in the Brazilian Northeast, (IBGE, 2010). The country has 48.1 million formal jobs, 418.5 thousand (0.09%) are workers with a disability (Annual Social Information Ratio, RAIS, 2016). Objective: To describe the sociodemographic and occupational characteristics of PDs in the formal labor market in Bahia comparing to workers without disabilities, as well as the Quotas Law compliance. Method: a descriptive study of sociodemographic and occupational variables was carried out based on secondary data from RAIS in the year 2016. Results: In Bahia, the scenario of the formal work market for people with disabilities is formed by higher frequency of males, group age of 30 to 39 years, brown race and incomplete and complete middle school degree. Physical Disability is the most common type of disability among in the year studied. Regarding the occupational profile, there is an equivalence between the groups of workers in the range between 31 and 44 of contractual work; with remuneration between 1 and 3 minimum wages; employment time over 3 years; and in relation to occupation, only with the difference between the inclusion of the administrative group services among the most expressive categories for PD. The percentages of hiring are lower than the minimum advocated in the Quota Law, with averages varying from 0.60% to 1.24%. Conclusion: Similar profiles between PDs and other workers, in addition to non-compliance with current legislation.

Keywords: People with Disabilities; labor market; inclusion.

1. INTRODUÇÃO

A diversidade humana concretiza-se em diferentes aspectos, como raça, cultura, religião, entre outros. A luta pelo respeito destas travam constantemente batalhas no caminhar da sociedade, objetivando acesso igualitário aos direitos salvaguardados na Constituição Federal.¹

A Lei nº 7.853 e o Decreto nº 3.298, definem deficiência como “perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que pode gerar incapacidade ou dificuldade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Em 2010 as Pessoas com Deficiência (PcD) representavam 10% da população mundial (650 milhões), minoria mais expressiva e destas 80% vivem nos países em desenvolvimento.²⁻⁴

No Brasil há cerca de 45,6 milhões (23,9% da população) de PcD com pelo menos uma das deficiências com diferentes severidades, o Nordeste concentra maior percentual de PcD (26,63%). O Censo considera PcD aqueles que possuem alguma, grande ou extrema dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar, subir degraus, e alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite atividades habituais (trabalhar, brincar e outros). Assim, percentuais censitários de PcD são inflacionados em relação à real situação brasileira.⁵⁻⁷

Objetivando investigar o percentual de PcD no Brasil que potencialmente estariam no mercado de trabalho, considerou-se aqueles com grande ou total dificuldade/incapacidade para atividades habituais e idade produtiva (20 a 59 anos). Dessa maneira, em 2010 totalizavam aproximadamente 6,5 milhões de pessoas (3,4% da população), equivalendo a 6,1% dos indivíduos da mesma faixa etária.⁷

No Brasil (2016) haviam 48,1 milhões de empregos formais registrados, destes 418,5 mil (0,09%) são PcD. Apesar da legislação vigente, este cenário é constituído de maneira ainda distante da preconizada.^{7,8} Portanto, este artigo objetiva contribuir nos estudos sobre as PcD no Brasil ao descrever as características sociodemográficas e ocupacionais dessa população no mercado formal de trabalho na Bahia em 2016. Assim como comparar este cenário ao de trabalhadores sem deficiência, e investigar o cumprimento da Lei de Cotas.

2. MÉTODOS

Estudo descritivo de variáveis sociodemográficas e ocupacionais relacionadas a trabalhadores com e sem deficiência, com vínculo empregatício em qualquer momento de 2016. Utilizou-se os dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁸ com análise dos registros de 2007 a 2016, em relação ao número, perfil dos vínculos e tipo de deficiência. Porém, por conta da similaridade entre os anos, o perfil descritivo investigado atentou-se apenas a 2016, ano mais recente disponível na RAIS. Os dados são específicos do estado da Bahia e disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego – Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET).⁹

Para cada trabalhador considerou-se as variáveis: deficiência (sim ou não) e tipo de deficiência (física, auditiva, visual, mental, múltipla e reabilitado). Reabilitados referem-se aos segurados incapacitados para o trabalho (doença ou acidente profissional) reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social. Como variáveis sociodemográficas: sexo (masculino e feminino); idade/anos (10 a 17; 18 a 29; 30 a 39; 40 a 49 e > 50); raça (indígena, branca, amarela, preta, parda e não identificado/ignorado) e escolaridade (analfabeto, do 1º ao 5º ano do ensino fundamental completo/incompleto; do 6º ao 9º ano do ensino fundamental completo/incompleto; ensino médio completo/incompleto; ensino superior completo/incompleto, mestrado e doutorado). As características ocupacionais: quantidade de horas semanais (até 12h; 13 a 20h; 21 a 30h; 31 a 44h); tempo de emprego/anos (até 1; 1 a 3; acima de 3; não classificado); remuneração média em salário mínimo (até 1; 1 a 3; 3 a 5; 5 a 10; acima de 10; não classificada); tamanho do estabelecimento/funcionários (até 99 funcionários; 100 a 249; 250 a 499; 500 a 999; 1000 ou mais; ignorado); Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – Grandes Grupos “Forças armadas, policiais e bombeiros militares”; “Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações, empresas e gerentes”; “Profissionais das ciências e artes”; “Técnicos nível médio”; “Trabalhadores de serviços administrativos”; “Trabalhadores de serviços, vendedores, comércio”; “Trabalhadores agropecuários, florestais, caça e pesca”; “Trabalhadores de produção bens e serviços industriais”; “Trabalhadores de manutenção e reparação”; Classe de atividade econômica (Classificação Nacional de Atividades

Econômicas/CNAE – versão 2.0). As variáveis descritas foram recategorizadas visando uma melhor exploração das suas relações e associações.

Realizou-se análise descritiva das variáveis, com cálculo de frequência simples para às variáveis qualitativas. Para identificação do tipo de deficiência mais comum, calculou-se a frequência simples para a variável tipo de deficiência. Posteriormente, investigou-se as associações das variáveis deficiência e tipo de deficiência com as demais do estudo. Para análise de crescimento ou decréscimo de PcD no mercado de trabalho, calculou-se as variações anuais absolutas e relativas. Médias e desvio-padrão das proporções nas categorias das variáveis foram calculadas para sintetizar as informações.

3. RESULTADOS

a. *Características Sociodemográficas no Mercado Formal de Trabalho na Bahia*

O mercado formal de trabalho da Bahia apresentou para as Pessoas sem Deficiência (PsD) crescimento constante nos empregos entre 2007 a 2014 e quedas nos números absolutos a partir de 2015 (Tabela 1). Entre as PcD, a partir de 2010 houve aumento constante destes trabalhadores, com maior percentual entre 2014 e 2015 (14,9%). Em 2016 acumulou-se 3.100.695 trabalhadores, dos quais 22.776 (0,73%) eram PcD. A Deficiência Física, de 2007 a 2016, é a mais prevalente na população empregada, variando de 44,80% (2007) a 57,81% (2012). Essa deficiência apresentou maior crescimento ao longo dos anos no mercado formal, com 12,36% de acréscimo entre 2010 e 2011.

Na Tabela 2 observa-se predomínio do sexo masculino no mercado de formal dos grupos estudos, assim como para diferentes tipos de deficiência. A Deficiência Mental apresenta maior percentual de trabalhadores desse sexo em 2016 (72,6%). Não há diferenças entre PcD e PsD, em relação a faixa etária, com predomínio de 30 a 39 anos, que também se estabelece para Deficiências Física, Auditiva, Visual e Múltipla. Deficiência Mental tem maior concentração na faixa de 18 a 29 anos (42,0%), enquanto que Reabilitados na faixa etária de 50 anos ou mais (36,1%). Em relação à raça, a “parda” agrega as maiores concentrações de trabalhadores, incluindo os PsD e PcD, com variações de 49,2% (PsD) a 63,3% (Deficiência Múltipla).

Em relação a escolaridade, novamente há similaridade na faixa predominante para os grupos, sendo que “ensino médio incompleto/completo” apresenta porcentagens entre 42,9% (Deficiência Múltipla) e 58,5% (PsD). Reabilitados apresentam a maior concentração de trabalhadores com “ensino superior completo/incompleto, mestrado ou doutorado” em 2016 (19,8%). O predomínio das faixas descritas até então para variáveis de sexo, raça e escolaridade são realidade também nos anos de 2007 a 2015.

Tabela 1: Distribuição da população total e PcD no mercado formal de trabalho, Bahia, 2007/2016

Ano	Total	PcD
2007	2.466.261 (100%)	28.174 (1,14%)
2008	2673129 (100%)	15.917 (0,60%)
2009	2796166 (100%)	13.699 (0,49%)
2010	3062445 (100%)	14.815 (0,48%)
2011	3286173 (100%)	16.861 (0,51%)
2012	3358947 (100%)	17.292 (0,51%)
2013	3398103 (100%)	18.214 (0,54%)
2014	3463555 (100%)	19.083 (0,55%)
2015	3338763 (100%)	21.919 (0,66%)
2016	3100695 (100%)	22.776 (0,73%)

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

PcD – Pessoa com Deficiência

Tabela 2: Distribuição do número de trabalhadores com e sem deficiência de acordo com as variáveis sociodemográficas - Bahia, 2016.

Variáveis	Pessoas sem Deficiência (PsD)		Pessoas com Deficiência (PcD)		Deficiência Física		Deficiência Auditiva		Deficiência Visual		Deficiência Mental		Deficiência Múltipla		Reabilitado	
	N	%	n	%	n	%	N	%	N	%	n	%	n	%	N	%
Sexo																
Masculino	1.775.279	57,7	14.932	65,6	8342	67,6	2639	60,4	1746	64,7	867	72,6	257	68,3	1081	60,3
Feminino	1.302.640	42,3	7.844	34,4	4005	32,4	1727	39,6	953	35,3	327	27,4	119	31,6	713	39,7
Faixa etária																
10 a 17 anos	8.432	0,3	18	0,1	6	0,1	2	0,1	4	0,2	5	0,4	0	0,0	1	0,1
18 a 29 anos	868.671	28,2	5.170	22,7	2709	21,9	1026	23,5	715	26,5	502	42,0	94	25,0	124	6,9
30 a 39 anos	1.056.503	34,3	7.700	33,8	4236	34,3	1473	33,7	1007	37,3	440	36,9	129	34,3	415	23,1
40 a 49 anos	670.919	21,8	5.862	25,7	3335	27,0	1064	24,4	597	22,1	176	14,7	84	22,3	606	33,8
50 ou mais	473.381	15,4	4.026	17,7	2061	16,7	801	18,4	376	13,9	71	6,0	69	18,4	648	36,1
Não classificado	13	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Raça/Cor																
Indígena	9.313	0,3	87	0,4	61	0,5	8	0,2	3	0,1	7	0,6	3	0,8	5	0,3
Branca	339.614	11,0	3.120	13,7	339614	11,0	1723	14,0	611	14,0	301	11,2	111	9,3	40	10,6
Preta	180.683	5,9	2.530	11,1	1312	10,6	523	12,0	298	11,0	172	14,4	36	9,6	189	10,5
Amarela	11.841	0,4	133	0,6	72	0,6	29	0,7	13	0,5	11	0,9	1	0,3	7	0,4
Parda	1.512.855	49,2	13.946	61,2	7575	61,4	2698	61,8	1666	61,7	738	61,8	238	63,3	1031	57,5
Não identificado	1.023.613	33,3	2.960	13,0	1604	13,0	497	11,4	418	15,5	155	13,0	58	15,4	228	12,7

Variáveis	Pessoas sem Deficiência (PsD)		Pessoas com Deficiência (PcD)		Deficiência Física		Deficiência Auditiva		Deficiência Visual		Deficiência Mental		Deficiência Múltipla		Reabilitado	
	N	%	n	%	n	%	N	%	N	%	n	%	n	%	N	%
Escolaridade																
Analfabeto	14.626	0,5	182	0,8	65	0,5	42	1,0	27	1,0	38	3,2	9	2,4	1	0,1
Até 5º ano comp/incomp	178.674	5,8	1.872	8,3	884	7,2	506	11,6	217	8,0	167	14,0	43	11,4	55	3,1
6 a 9º ano comp/incomp	331.165	10,8	3.389	14,9	1.638	13,3	854	19,6	375	13,9	282	23,6	70	18,6	170	9,5
Médio comp/incomp	1.986.102	64,2	13.966	61,3	7.823	63,4	2.543	58,2	1.641	61,0	653	54,7	212	56,4	1.094	61,0
Superior comp/incomp, mestrado, doutorado	567.352	18,4	3.367	14,8	1.937	15,7	421	9,6	439	16,3	54	4,5	42	11,2	474	26,4

Fonte dos dados: RAIS – 2016

3.2 Características Ocupacionais do Mercado Formal de Trabalho na Bahia

Em relação às variáveis ocupacionais (Tabela 3), quanto ao número de horas semanais, para PsD e tipos de deficiência, há maior concentração em 31 a 44 horas. Com menor percentual de 81,8% (Reabilitados) e maior de 95% (Deficiência Múltipla). Em todos anos analisados a população de PcD apresenta porcentagens nessa faixa superiores àquelas encontradas na população de PsD. Quanto ao tempo de emprego, em 2016 há maior concentração na faixa de superior a três anos de trabalho, com maior percentual para Reabilitados. Em ambos os grupos, a remuneração média mais frequente foi de 1 a 3 salários mínimos, o mesmo para tipo de deficiência, sendo superior para PsD (70,1%) do que para PcD (68,4%). Deficiência Física é o com maior porcentagem na faixa de superior a 10 salários mínimos (3,9%).

A Tabela 4 descreve o percentual de trabalhadores com e sem deficiência nos tamanhos de estabelecimento. Em 2007, 2008, 2012, 2015 e 2016, a maior concentração de PcD está naqueles com 250 a 499 funcionários; e em 2009, 2010, 2011, 2013 e 2014 na categoria de 500 a 999 funcionários. A menor concentração de PcD foi na categoria de até 99 funcionários em 2010 (0,20% da população total) e a maior proporção no estabelecimento de 250 a 499 funcionários nos anos de 2007 e 2008 (1,69% de toda população de trabalhadores do estado estudado). Especificamente em 2016 (Tabela 5), empresas com 250 a 499 funcionários acumularam a maior porcentagem de contratação (1,56% das PcD), enquanto que as com 1.000 ou mais apresentam a menor porcentagem (0,86%).

Em relação à CBO, PsD tem maiores concentrações em: “trabalhadores de serviços, vendedores e comércio (Grupo 6)”; “trabalhadores de produção de bens e serviços industriais (Grupo 8)”. Para PcD, as maiores proporções encontram-se nestes dois grupos e no de “trabalhadores de serviços administrativos (Grupo 5)”. Em relação aos tipos de deficiência: Física e Múltipla - Grupos 5, 6 e 8; Deficiência Auditiva – Grupo 8; Deficiência Visual - Grupos 5 e 8; Reabilitados - Grupos 5 e 6; Deficiência Mental nos Grupos 6 e 8.

Restringindo-se à CNAE, em 2016, 56% das PcD concentravam-se nas atividades de: Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas (21,0%); Indústrias de transformação (17,4%); Transporte, armazenagem, correio (9,7%); e

Construção (7,9%). Para as PsD, os grupos com maiores percentuais são: Administração pública, defesa, seguridade social (22,2%); Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (20,4%); Atividades administrativas e serviços complementares (9,8%); e Indústrias de transformação (8,8%). Considerando tipo de deficiência, observa-se o predomínio na atividade Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas, com valores variando de 17,53 a 33,78%. A exceção é o grupo Reabilitados, com concentração em “Transporte, armazenagem e correio”.

Tabela 3: Distribuição do número de trabalhadores com e sem deficiência de acordo com as variáveis ocupacionais - Bahia, 2016.

Variáveis	Pessoas sem Deficiência (PsD)		Pessoas com Deficiência (PcD)		Deficiência Física		Deficiência Auditiva		Deficiência Visual		Deficiência Mental		Deficiência Múltipla		Reabilitado	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Horas contratadas (semanais)																
Até 12h	40594	1,3	122	0,5	41	0,3	17	0,4	9	0,3	35	2,9	1	0,3	19	1,1
13 a 20h	91340	3,0	388	1,7	218	1,8	65	1,5	48	1,8	42	3,5	2	0,5	13	0,7
21 a 30h	194052	6,3	1.526	6,7	759	6,2	190	4,4	175	6,5	91	7,6	16	4,3	295	16,4
31 a 44h	2751933	89,4	20.740	91,1	11329	91,8	4094	93,8	2467	91,4	1026	85,9	357	95,0	1467	81,8
Remuneração																
≤ 1 s.m.	338.767	11,0	2.016	8,9	983	8,0	416	9,5	252	9,3	252	21,1	35	9,3	78	4,4
> 1 a ≤ 3 s.m.	2.156.960	70,1	15.591	68,4	8.476	68,6	3.214	73,6	1.950	72,3	870	72,9	283	75,3	798	44,5
> 3 a ≤ 5 s.m.	262.949	8,5	2.048	9,0	1.080	8,8	313	7,2	198	7,3	20	1,7	17	4,5	420	23,4
> 5 a ≤ 10 s.m.	187.030	6,1	1.353	5,9	715	5,8	175	4,0	138	5,1	16	1,3	15	4,0	294	16,4
> 10 s.m.	77.448	2,5	701	3,1	486	3,9	90	2,1	69	2,6	4	0,3	7	1,9	45	2,5
Não classificado	54.765	1,8	1.067	4,7	607	4,9	158	3,6	92	3,4	32	2,7	19	5,1	159	8,9

Variáveis	Pessoas sem Deficiência (PsD)		Pessoas com Deficiência (PcD)		Deficiência Física		Deficiência Auditiva		Deficiência Visual		Deficiência Mental		Deficiência Múltipla		Reabilitado	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tempo de emprego																
≤ 1 ano	982.634	31,9	6.371	28,0	3.448	27,9	1.189	27,2	929	34,4	379	31,7	120	31,9	306	17,1
> 1 a ≤ 3 anos	846.353	27,5	6.240	27,4	3.478	28,2	1.111	25,5	848	31,4	391	32,8	72	19,2	340	19,0
> 3 anos	1.246.487	40,5	10.139	44,5	5.408	43,8	2.062	47,2	920	34,1	420	35,2	184	48,9	1.145	63,8
Não classificado	2.445	0,1	26	0,1	13	0,1	4	0,1	2	0,1	4	0,3	0	0,0	3	0,2

Tabela 4: Distribuição do percentual de trabalhadores com e sem deficiência em relação ao tamanho do estabelecimento - Bahia, 2007/2016.

Ano	Número de funcionários						
	Até 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 ou mais	Ignorado	
2007	<i>PsD</i>	99,75	99,40	98,31	99,02	99,35	99,48
	<i>PcD</i>	0,25	0,60	1,69	0,98	0,65	0,52
2008	<i>PsD</i>	99,75	99,40	98,31	99,02	99,35	99,48
	<i>PcD</i>	0,25	0,60	1,69	0,98	0,65	0,52
2009	<i>PsD</i>	99,78	99,46	99,05	98,87	99,34	99,59
	<i>PcD</i>	0,22	0,54	0,95	1,13	0,66	0,41
2010	<i>PsD</i>	99,80	99,54	99,05	98,93	99,35	99,54
	<i>PcD</i>	0,20	0,46	0,95	1,07	0,65	0,46
2011	<i>PsD</i>	99,79	99,55	98,90	98,89	99,24	99,55
	<i>PcD</i>	0,21	0,45	1,10	1,11	0,76	0,45
2012	<i>PsD</i>	99,71	99,50	99,05	99,09	99,26	99,53
	<i>PcD</i>	0,29	0,50	0,95	0,91	0,74	0,47
2013	<i>PsD</i>	99,73	99,45	98,97	98,89	99,18	99,54
	<i>PcD</i>	0,27	0,55	1,03	1,11	0,82	0,46
2014	<i>PsD</i>	99,75	99,38	98,93	98,77	99,15	99,51
	<i>PcD</i>	0,25	0,62	1,07	1,23	0,85	0,49
2015	<i>PsD</i>	99,68	99,24	98,56	98,63	99,21	99,38
	<i>PcD</i>	0,32	0,76	1,44	1,37	0,79	0,62
2016	<i>PsD</i>	99,66	99,12	98,44	98,69	99,14	99,17
	<i>PcD</i>	0,34	0,88	1,56	1,31	0,86	0,83
	<i>Média PcD</i>	0,26	0,60	1,24	1,12	0,74	0,52
	<i>Desvio padrão</i>	0,05	0,13	0,31	0,15	0,09	0,12

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

Tabela 5: Distribuição dos trabalhadores por tipo de deficiência em relação ao tamanho do estabelecimento - Bahia, 2016

Número de funcionários	Pessoas com Deficiência (PcD)		Vagas ociosas		Deficiência Física		Deficiência Auditiva		Deficiência Visual		Deficiência Mental		Deficiência Múltipla		Reabilitado	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Até 99	4.493	0,34	Não há obrigatoriedade		2386	19,32	782	17,91	439	16,27	196	16,42	75	19,95	615	34,28
100 a 249	1.990	0,88	2.522	1,12	929	7,52	410	9,39	231	8,56	167	13,99	22	5,85	231	12,88
250 a 499	4.185	1,56	3.867	1,44	1996	16,17	1070	24,51	516	19,12	320	26,80	68	18,09	215	11,98
500 a 999	3.567	1,31	7.329	2,69	1957	15,85	705	16,15	495	18,34	171	14,32	76	20,21	163	9,09
1.000 ou mais	2.777	0,86	13.438	4,14	1558	12,62	576	13,19	355	13,15	156	13,07	43	11,44	89	4,96
Ignorado	5.764	0,83	Não se aplica		3521	28,52	823	18,85	663	24,56	184	15,41	92	24,47	481	26,81

Fonte dos dados: RAIS – 2007 a 2016

4. DISCUSSÃO

Na Bahia, apesar do acréscimo de PcD empregadas no mercado de trabalho a partir de 2009, este valor ainda é aquém do defendido pela Legislação, ressaltando-se que em 2016 representava 0,76% da população empregada no estado. Este dado indica a necessidade de reflexão sobre a acessibilidade, nos sentidos físico, social e econômico, por ocorrer de forma restrita e gerando impossibilidade de vida plena e autônoma para PcD.¹⁰

Apesar da porcentagem reduzida na Bahia, quando comparada à realidade Brasileira (0,09%) indica melhor desempenho do Estado na contratação das PcD. Porém, todo cenário de exclusão é fruto do estigma de crenças enraizadas socialmente de que esses são incapazes de exercer atividades, além de considerados doentes. Portanto, considerados como dependentes e inválidos, conseqüentemente devem ser perpetuamente amparados e tutelados por terceiros, sem direito à autonomia por falta de capacidade para tal.^{8,11,12}

Nas empresas, um funcionário, possivelmente dos recursos humanos, é responsável pelo preenchimento da RAIS indicando a presença ou não da deficiência e tipo da mesma. Enquanto no Censo Demográfico há auto relato sobre a presença da deficiência pelo indivíduo. É relevante retificar que há possibilidade de autuação do estabelecimento se os dados não forem fidedignos, conforme Lei nº 7.998/90.³

Em 2016, no mercado de trabalho Brasileiro a Deficiência Física foi predominante (48,9% de todas PcD), seguida pela Deficiência Auditiva (19,2%). Na Bahia, observa-se Deficiência Física (54,2%), Deficiência Auditiva (19,2%), Deficiência Visual (11,8%), Reabilitados (7,9%), Deficiência Mental (5,2%) e Deficiência Múltipla (1,7%). Em contraponto, em 2010 a Deficiência Visual foi a mais apontada na população brasileira (18,8%). Em 2013, considerando-se deficiência visual os casos de cegueira de ambos os olhos; cegueira em um olho e visão reduzida e/ou normal do outro; e baixa visão de ambos os olhos, verificou-se que no Brasil, dentre os tipos de deficiências investigadas, Deficiência Visual foi mais representativa na população (3,6%).¹³ O reflexo dessa realidade se apresenta quando em estudo com PcD acerca da legislação de reservas de vagas no mercado de trabalho, conseguiu-se

apenas entrevistar trabalhadores no mercado de trabalho formal com Deficiências Física e Visual em São Paulo.¹⁴

Ao analisar PcD em instituições financeiras (bancos) de Belo Horizonte limitou-se à 33 indivíduos com Deficiências Física e Auditiva, não existindo nessas instituições outros tipos de deficiência. Na Bahia, Deficiências Física e Auditiva representam, pelo menos, 60% da população contratada ao longo de todos os anos.¹⁵ Em São Carlos (SP), o perfil de contratação é de Deficiência Auditiva (44%), seguida da Física (33%), Visual (8%), Mental (4%) e Múltipla (3,2%). A alta contratação da Deficiência Auditiva concretiza-se pela pouca necessidade de adaptações/acessibilidade, além da única “adaptação” na empresa com fornecimento de uniforme com cor diferenciada (prevenção de acidentes de trabalho).¹⁶ Constata-se maior concentração de Deficiência Física no mercado formal de trabalho em Campinas, seguida, da Auditiva, realidade sugerida como discriminação em relação aos outros tipos de deficiência.¹⁷

Na Bahia, a menor prevalência nos anos é Deficiência Múltipla (0 a 0,01% de toda população de trabalhadores), situação similar a apresentada em São Carlos.¹⁶ Quando a análise se concentra na população de PcD, os percentuais desse tipo de deficiência variam de 0,41 a 1,65% ao longo dos anos. Entre as dificuldades das empresas, há pouca disponibilidade em contratar pessoas com alto grau de dificuldade, pois requerem maior atenção e adaptações mais específicas¹⁸; exigência da certificação das PcD em relação ao preparo para desempenhar as funções almejadas. Além da crença que essa população não apresenta os mesmos resultados que os demais colaboradores. Situação contestada por estudos que apontam desempenhos similares entre as PcD e PsD, em avaliação qualitativa com gestores, ao atuarem diretamente com diferentes tipos de deficiência.¹⁹

Trabalhadores com alteração motora remetem o repensar da qualidade de vida da PcD, e, para a concretização da promoção da saúde, é preciso englobar também aspectos relacionados à modificações do ambiente. Atentando-se para a acessibilidade geográfica (obstáculos ou facilitadores ao acesso) e aspecto arquitetônico (escada, corredores estreitos, rampas muito inclinadas e outros).²⁰

A literatura indica que a maioria das PcD são mulheres (53,58%), relacionando-se à maior expectativa de vida, portanto propensas à limitações funcionais da idade

avançada.²¹ Em São Carlos, os homens (83%) com deficiências ingressantes no mercado de trabalho em relação às mulheres (17%) é mais expressivo.¹⁶ Similar a este, o sexo masculino é predominante na Bahia entre PcD, também para os tipos de deficiência. Essa realidade é vivenciada no Brasil (2016), com estoque de emprego do sexo masculino (25,79 milhões - 56%), superior ao feminino (20,26 milhões - 44%).⁸ Essa prevalência também encontra-se em Campinas (SP), com alerta para a desigualdade quantitativa entre os sexos e predominância do sexo masculino em todos os tipos de deficiência.¹⁷ No Brasil (2010), o percentual da população feminina com pelo menos uma das deficiências investigadas foi de 26,5%, enquanto que na masculina de 21,2%.⁵ Já em 2013, Deficiência Intelectual e Física teve predomínio de homens, enquanto que Deficiência Auditiva e Visual sem diferença entre os sexos.¹³

Em relação à idade, a maior concentração para PsD e PcD é entre 30 a 39 anos, apesar do Brasil ter o maior contingente de PcD entre 40 a 59 anos.⁵ Neste estudo, Deficiência Mental teve maior porcentagem entre 18 a 29 anos; Reabilitados com 50 ou mais anos. Apesar dessa categoria representar os trabalhadores em retorno ao trabalho, é a que mais se aproxima dos achados do IBGE.^{5,22} É importante ressaltar que a tendência encontrada em relação aos grupos aproxima-se ao Brasil, em 2016 com predomínio de 30 aos 39 anos (30,9% da população).⁸

Dados demográficos brasileiros apontam maior percentual de PcD declarados preto (3.884.965 pessoas) ou amarela (569.838 pessoas), ambas com 27,1%, e menor percentual para população indígena (165.148 pessoas, 20,1%). Considerando raça e nível regional, a população amarela (30,6%) e preta (29,8%) da Região Nordeste apresentaram os maiores percentuais.^{5,13} Estes achados não são congruentes com o identificado no mercado formal da Bahia, visto que houve majoritariamente a raça parda entre trabalhadores com e sem deficiência, assim como nos seus diferentes tipos.

Como justificativa das empresas para não contratarem PcD é a falta de qualificação profissional e baixa ou nenhuma escolaridade.^{23, 24} Contudo, a categoria de “ensino médio incompleto/completo” possui as maiores proporções entre os grupos de PsD (64,2%) e PcD (61,3%), também para os tipos de deficiência. Estes

dados são próximos aos apresentados pelo Brasil, em 2016 teve 54,2% de todos os vínculos com ensino médio completo/incompleto.⁸

A segunda maior concentração de trabalhadores está no 6º ano completo/incompleto (14,9% das PcD). Porém, o ensino superior completo/incompleto concentra 14,8% da mesma população e chega a ocupar 26,4% dos postos para a categoria de trabalhadores Reabilitados, e para PsD é de 18,4%. Esse dado se assemelha à literatura, em que 69,7% dos trabalhadores com deficiência têm nível de escolaridade superior incompleto/completo.²⁵ Os trabalhadores com maiores chances de empregabilidade em São Carlos possuem melhor nível escolar, o que é vivenciado pelas Deficiências Auditiva e Física, únicos que frequentaram o ensino superior entre a população estudada.¹⁶ Ressalta-se que as PcD no mercado formal de trabalho são aqueles que apresentam a melhor condição para desempenhar alguma atividade, sendo assim, representam os “trabalhadores sadios”. Além disso, a categoria de Reabilitados favorece estes achados relacionados às PcD, visto que não vivenciam condições desfavoráveis durante o percurso de formação educacional e profissional, como se espera por exemplo para a Deficiência Múltipla.

Apesar da faixa de escolaridade predominante no mercado de trabalho serem iguais entre PsD e PcD, os empregadores justificam a não contratação dos PcD pela baixa escolaridade e qualificação, necessidade de acompanhamento adequado e constante.²³ Estes aspectos são informados pelos profissionais com deficiência e empresas contratantes. Apesar do dado relevante de redução das porcentagens encontradas entre PcD e PsD de até o 9º ano do ensino fundamental incompleto/completo, e aumento das proporções do ensino superior incompleto/completo, mestrado e doutorado para esses trabalhadores.²⁶ Mesmo assim, há associação entre maior empregabilidade e nível de escolaridade em 35% dos artigos de revisão sistemática.²⁷ Revela-se também falta de preparo das próprias empresas em relação a receber/contratar uma PcD e apesar da existência de vagas nas empresas em diversos cargos, é a falta de capacitação da PcD que faz com que estes fiquem com as funções organizacionais mais simples. Assim, há menor reconhecimento dos trabalhos prestados e possibilidades de assumirem cargos de grandes responsabilidades.²⁸

Em relação ao número de horas semanais trabalhada, há predomínio de 31 a 44 horas para PsD e PcD, assim como para os tipos de deficiência. É válido salientar que as PcD, todos os anos analisados, têm porcentagens neste intervalo superiores aos valores das PsD. O que nos remetem à reflexão em relação ao preconceito e discriminação nos discursos das empresas e funcionários de recursos humanos, os quais ocasionam barreiras atitudinais na relação de vínculo empregatício.²⁶ A literatura indica também ênfase na deficiência como impedimento ao desempenho e possibilidade de crescimento profissional, considerando-os inferiores aos demais funcionários.^{19,25}

O tempo de emprego revela que as PcD têm maior concentração “acima de 3 anos de emprego” do que PsD e essa concentração tem aumentado com o passar dos anos. Estudos reforçam tal achado, visto que ao contratar a PcD, geralmente com grau leve, se há adaptação à empresa gera-se reconhecimento e manutenção do cargo. A saída do emprego pode refletir outra proposta com benefícios ao trabalhador, como salários e funções mais atrativas.¹⁸ Apenas Deficiência Visual tem maior concentração em “até 1 ano de emprego” na Bahia. Esta realidade se aproxima em parte com São Carlos, com número de Deficiência Visual, Intelectual e Múltipla reduzido e contratação da Deficiência Visual pode estar comprometida pela necessidade de readaptações do ambiente, ressaltando a orientação e mobilidade.¹⁶

A faixa de remuneração média majoritária no estudo é de 1 a 3 salários mínimos para PsD (70,1%) e PcD (68,4%), com tendência semelhante para os tipos de deficiência, com índice mínimo de 68,6% (Deficiência Física) nesta faixa remuneratória e distanciamento da porcentagem apenas para Reabilitados (44,5%). Em Belo Horizonte, observou-se 54,5% das PcD com remuneração de 3 salários mínimos.¹⁵ Estudos revelam que uma das principais barreiras para inclusão de PcD no mercado de trabalho é o Benefício da Prestação Continuada (BPC), pela dificuldade em não receber os benefícios para se tornar um trabalhador formal. A garantia do recebimento pode trazer contribuições para o processo de acomodação com o valor recebido e/ou medo de perdê-lo segundo literatura.^{18, 26, 29} Na Bahia, percebe-se tendência da PcD alcançar remunerações superiores ao valor do BPC, que pode ser positivo para busca de trabalho formal. Porém, é possível que o mercado informal de trabalho seja uma alternativa de inserção profissional na qual o BPC não é extinto, mas, somado a renda do trabalhador.

O tamanho do estabelecimento com maior concentração de PsD é de até 99 funcionários. Para PcD, a proporção média nas empresas com este número de funcionários é igual a 0,26% (DP=0,05%). Entretanto, para estas empresas não existe obrigatoriedade legislativa para contratação de PcD.³⁰ A maior concentração de PcD apresenta-se de forma irregular durante os anos nas empresas de 250 a 499 funcionários (como 2016) e 500 a 999 funcionários. Em Campinas, a prevalência de PcD está nos estabelecimentos com mais de 1000 funcionários, com 3.260 vínculos (66,3%) de PcD no mercado formal.¹⁷

Os intervalos da RAIS são diferentes daqueles salvaguardados na Lei de Cotas, mas, ao comparar o tamanho do estabelecimento e o percentual de PcD, percebe-se que: a Lei especifica que empresas com 100 a 200 funcionários devem reservar 2% de suas vagas para PcD; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; com mais de 1.000 funcionários, 5% das suas vagas.³⁰ Na Bahia, os percentuais de PcD contratados ainda se apresenta de forma muito distante ao defendido pela Legislação. A maior média observada, ao longo dos anos foi de 1,24% (250 a 499 funcionários), que deveriam atingir pelo menos 3% da população. Em 2016, a Bahia teve 13.438 (4,14%) vagas ociosas para PcD entre as asseguradas pela Legislação em empresas com 1.000 ou mais funcionários, enquanto que as empresas com 100 a 249 funcionários possuem o tamanho de estabelecimento com menor número de vagas ociosas para as PcD com 2.522 vagas (1,12%).

É resguardado o direito de cobrança de multa para empresas que desrespeitem a Lei, negando a oportunidade de trabalho às PcD, com valores que variam de acordo com o número de PcD.^{31,32} A literatura ressalta o importante papel no cumprimento da Lei de Cotas, objetivando que as empresas exerçam suas responsabilidades. Sendo assim, há necessidade de legislação específica para a contratação de PcD, inclusive para garantir o direito ao trabalho e ascensão da visibilidade social. Porém, a legislação não produz isoladamente os efeitos desejados, por isso, se fazem pertinentes ações no que diz respeito às mudanças de valores e atitudes sociais, além da melhoria de condições laborais.^{14,33}

Em revisão sistemática do cenário da inserção de PcD no mercado de trabalho, pontua-se que a Lei de Cotas é tida como importante para o processo de inclusão no mercado formal de trabalho em 50% dos artigos revisados, mas todos os achados

apontam que se não houvesse a necessidade legal de contratação dessa população, este grupo estaria fora do mercado de trabalho.²⁷ Reiterado pelo achado em Belo Horizonte ao referir que por mais que já existam alguns instrumentos legislativos que asseguram e incentivam a obrigatoriedade de cotas, assegurar esse direito ainda é tarefa de grande dificuldade. Além de que o despreparo das empresas em diferentes discursos, como em relação à afirmação que essa população não possui compromisso com o trabalho em si, assiduidade, pontualidade e a própria atividade que foi contratado para realizar, é uma das principais barreiras encontradas pela população de PcD.²⁶

Outro aspecto relevante é o discurso dos gestores de que o único intuito na contratação é o de cumprir o que é estabelecido pela Lei de Cotas, mesmo não sendo realizadas adaptações laborais (logísticas, estruturais ou outras) que possam facilitar o acesso desses trabalhadores.¹⁹ Em 2012 havia cerca de 306 mil PcD formalmente empregadas no Brasil, desse total cerca de 223 mil foram contratadas beneficiadas pela Lei de Cotas, o que comprova a importância da Lei e também a potencial mão de obra que outrora não se considerou como possível.⁹ Corroborando com esses achados, em Belo Horizonte relata-se que 73,3% das PcD conseguiram o emprego por meio do Sistema de Cotas.¹⁵

Conforme estudo, entre as 1500 empresas avaliadas, os setores que melhor aceitam as PcD são os de serviços, a hotelaria e o turismo. Ressaltando que o setor primário é o que possui maiores dificuldades para aceitação dessa população.³⁴ Na Bahia, ao se referir à ocupação, as maiores concentrações para as PcD são os grupos de trabalhadores de serviços, vendedores e comércio; os que trabalham na produção de bens e serviços industriais; e o grupo de trabalhadores de serviços administrativos.

Em relação ao ramo de atividades das empresas, CNAE, há uma predominância das PcD no ramo de “comércio; reparação de veículos automotores, objetos pessoais e doméstico”, que compreende as atividades relacionadas a venda e compra de mercadorias, sem significativas transformações (montagem, mistura de produtos, engarrafamento, empacotamento, fracionamento e outros, pela própria unidade comercial). Há inclusão também da manutenção e reparação de veículos automotores e comércio varejista, que revende as mercadorias novas e/ou usadas, sem transformação e ao público em geral para consumo, uso pessoal ou doméstico.

Outra categoria que se estabelece de forma expressiva entre os tipos de deficiência é a de “indústrias de transformação”, que envolvem atividades de transformação física, química e biológica de materiais, substâncias e componentes objetivando produção de produtos novos. Estes insumos são produzidos nas atividades agrícolas, florestais, de mineração, pesca e produtos de outras atividades industriais.

Em relação às PsD, há o maior número de trabalhadores (22,2%) nas atividades de “administração pública, defesa e seguridade social”, marcada por trabalhadores que exercem a administração geral (executivo, legislativo, administração pública e outros, nas três esferas do governo), a regulamentação e fiscalização das atividades na área social e da vida econômica do país; assim como nas atividades de defesa, justiça, relações exteriores; e gestão do sistema de seguridade social. É de grande relevância salientar que esta seção por sua vez não está entre as quatro mais frequentes para nenhum dos tipos de deficiências estudados. A população de PcD nessa categoria é de 5,77%, chegando ao dado de 3,43% quando se fala especificamente sobre a Deficiência Mental. Este resultado fomenta uma reflexão em relação à entrada da população de PcD no mercado de trabalho sem ter porcentagens expressivas nos contextos que mais se relacionam com a defesa, luta, fiscalização e concretização de medidas que visem o movimento de inclusão social.

5. CONCLUSÃO

A descrição do cenário do mercado formal de trabalho na Bahia no ano de 2016 entre as PcD em relação às características sociodemográficas e ocupacionais indica perfis semelhantes em relação aos trabalhadores sem deficiência.

Em relação à Lei de Cotas, os percentuais de contratação encontrados na Bahia são inferiores ao mínimo estabelecido e preconizados. A análise desses percentuais e índices de empregabilidade evidencia a urgência de ações em prol de melhorias na realidade que perpassa a contratação de PcD na Bahia, assim como as consequências devastadoras em relação a diferentes aspectos de vida desses brasileiros que trazem interferências direta e indiretamente no seu exercício de cidadania e relações sociais.

Apesar da necessidade contínua de capacitação educacional, cursos profissionalizantes e direcionamento que viabilize a entrada no mercado de trabalho, percebe-se que a exclusão das PcD também se perpetua pela falta de conhecimento sobre esta população de forma geral, assim como por parte dos empresários. Sendo assim, sugere-se a continuidade dos estudos que descrevam os cenários encontrados em diferentes estados, detalhando como se estabelece a inclusão e os perfis sociodemográficos desses brasileiros no mercado formal de trabalho. E, a partir do conhecimento de situações diferentes, buscar a desconstrução da ideia de que esses brasileiros não podem desempenhar funções quando assessorados. Assim como colaborações para concretizar ações voltadas para a promoção da saúde e prevenção de agravos dessa população, com respeito às suas diversidades e visando a permanência e qualidade de vida desses trabalhadores no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: maio de 2017.
2. BRASIL. Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: janeiro de 2017.
3. Centro Regional de Informação das Nações Unidas. Alguns Factos e Números sobre as Pessoas com Deficiência. Acessado em: <https://www.unric.org/pt/pessoas-com-deficiencia/5459> Acesso em: março de 2017.
4. Organização Mundial da Saúde – OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO). 1946. Acessado em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> Acesso em: dezembro de 2016.
5. CENSO DEMOGRÁFICO 2010. Características da população e dos domicílios: resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Acompanha 1 CD-ROM. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_da_populacao/tabelas_pdf/tab1.pdf. Acesso em: mar. 2017.
6. NERI, M.; PINTO, A.; SOARES, W.; COSTILLA, H. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS, 2003.
7. GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*. Rio de Janeiro, v. 12, n.1, 2014.
8. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf> Acessado em: outubro de 2016.
9. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, Portal do Trabalho e Emprego. Brasília, DF. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp Acesso em: março de 2017.
10. AMARAL, F. L. J. S. et al. Acessibilidade de pessoas com deficiência ou restrição permanente de mobilidade ao SUS. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, vol. 7, n.17, p. 1833-1840, 2012
11. BARTALOTTI, C. C. Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade? São Paulo: Ed. Paulus, 2006.
12. SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 1 ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
13. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional de Saúde 2013. [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2013. [citado 2015 mar 15]. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/pns/2013/>
14. TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009.

15. FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2 (2), 92 – 105. 2009.
16. Veltrone, A. A. & Almeida, M. A. (2010). Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista Educação Especial*, 23(36), 73-89.
17. BENEVIDES, G. M. M. de C. O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas : aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP). Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Campinas, SP : [s.n.], 2017.
18. SANTOS, G. C. dos; MACIEL, A. C.; BAGGIO, D. K.; SILVA, A. J. da. A inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 12, n. 2, p. 196-205, ago./dez. 2014.
19. SUZANO, J. de C. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; TETTE, R. P. G.; BRIGHENTI, C. R. G.; VIEIRA-SILVA, M. A Percepção dos Gestores Acerca do Desempenho de Trabalhadores com Diferentes Tipos de Deficiência. *Rev. Interação Psicol.*, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 239-250, set. /dez. 2014.
20. PATRICK, D. L. Rethinking prevention for people with disabilities. Part I: A conceptual model for promoting health. *Am J Health Promot.*;11(4):257- 60, 1997.
21. NERI, Marcelo Cortes; SOARES, Wagner Lopes. Idade, Incapacidade e a Inflação o do Número de Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro, FGV, EPGE. 2010. (Ensaio políticos nº490).
22. NERI, Marcelo Cortes; COSTILLA, Hessia Guillermo; CARVALHO, Alexandre. Política de cotas e inclusão trabalhista da pessoa com deficiência. Rio de Janeiro, FGV, EPGE, 2010. (Ensaio políticos nº462).
23. POLETTI, K. Z. PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: LEI DE COTAS Nº. 8213/1991. 2009. Disponível em: <http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>
Acessado em: novembro de 2016.
24. ARAÚJO, J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira Educação Especial*, v.12, n.2, p.241-254, maio/ago. 2006.
25. SOUSA, C. M. N.; FREITAS, C. M. de. O SANEAMENTO NA ÓTICA DA PREVENÇÃO DE DOENÇAS E DA PROMOÇÃO DA SAÚDE. *Asociación Interamericana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental – AIDIS*. Uruguay – Punta del Este, 2006.
26. NEVES-SILVA, P.; PRAIA, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Rev. Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8):2549-2558, 2015.
27. RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M. do; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. Cenário da inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez., 2014.
28. TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Educ. Spec.*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, ago. 2005.

29. VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Rev. Bras. Saúde Ocup., São Paulo, n. 121, v. 35, p. 41-52, jun. 2010.
30. BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm Acesso em: setembro de 2016.
31. BRASIL. Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas? Brasília, DF, 2008. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/l_ei_cotas_13.asp Acessado em: março de 2017.
32. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p. Disponível em: http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf Acesso em: novembro de 2016.
33. RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Organizações & Sociedade, Salvador, n. 50, v. 16, p. 545564, jul. 2009.
34. MANUELA NETO, M.; MONTEIRO, I. Atitudes dos empresários face a pessoas com deficiência. Repositório Institucional - Universidade do Algarve, maio 1999.



[# Home](#)

[/ Author](#)

Submission Confirmation

[Print](#)

Thank you for your submission

Submitted to

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional

Manuscript ID

RBSO-2018-0352

Title

LEI DE COTAS E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA BAHIA

Authors

Faislon, Ivy
Corona, Ana
Lima, Veronica

Date Submitted

23-Aug-2018

[Author Dashboard](#)

© Clarivate Analytics | © ScholarOne, Inc., 2018. All Rights Reserved.

ScholarOne Manuscripts and ScholarOne are registered trademarks of ScholarOne, Inc.

ScholarOne Manuscripts Patents #7,257,767 and #7,263,655.

[@ScholarOneNews](#) | [System Requirements](#) | [Privacy Statement](#) | [Terms of Use](#)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AMARAL, F. L. J. S. et al. Acessibilidade de pessoas com deficiência ou restrição permanente de mobilidade ao SUS. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, vol. 7, n.17, p. 1833-1840, 2012.
2. AMIRALIAN, M. *et al.* Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, n.1, p. 97-103, fev. 2000.
3. ARAÚJO, J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira Educação Especial*, v.12, n.2, p.241-254, maio/ago. 2006.
4. BARTALOTTI, C. C. *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* São Paulo: Ed. Paulus, 2006.
5. BENEVIDES, G. M. M. de C. *O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas : aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP)*. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Campinas, SP : [s.n.], 2017.
6. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: maio de 2017.
7. BRASIL. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. ed. 2011. Brasília, DF: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/snpd/convencaopessoascomdeficienciapdf.pdf>. Acesso em: maio de 2017.
8. BRASIL. Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: janeiro de 2017.
9. BRASIL. Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: janeiro de 2017.
10. BRASIL. Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: janeiro de 2017.

11. BRASIL. Decreto nº 914, de 6 De setembro de 1993. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: novembro de 2016.
12. BRASIL. [Lei 10.098/2000](#), de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm. Acesso em: dezembro de 2017.
13. BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm Acesso em: setembro de 2016.
14. BRASIL. Lei de Cotas - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: fevereiro de 2017.
15. BRASIL. Lei n. 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei n. 8.742, de 8 de dezembro de 2011. República Federativa do Brasil. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm Acesso em março de 2017.
16. BRASIL. Lei n. 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei n. 8.742, de 8 de dezembro de 2011. República Federativa do Brasil. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm Acesso em: maio de 2017.
17. BRASIL. Lei Nº 7.853, Lei das Pessoas Portadoras de Deficiência, 24 de outubro de 1989. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm Acesso em fevereiro de 2017.
18. BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: março de 2017.
19. BRASIL. Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm Acesso em: março de 2017.
20. BRASIL. Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm Acesso em: março de 2017.
21. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 72 p. – (Série E. Legislação em Saúde), 2008.

22. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, Portal do Trabalho e Emprego. Brasília, DF.
Disponível em: http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp
Acesso em: março de 2017.
23. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Brasília, DF. Disponível em:
<http://www.brasil.gov.br/@@search?Subject%3Alist=RAIS> Acesso em:
dezembro de 2016.
24. BRASIL. Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas? Brasília, DF, 2008. Ministério do Trabalho e Emprego.
Disponível em: http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp
Acessado em: março de 2017.
25. CASAL JR/AGÊNCIA BRASIL, Marcelo. Lei que regula a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos. Brasília, DF, 2012. Disponível em:
<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos> Acessado em:
março de 2017.
26. Centro Regional de Informação das Nações Unidas. Alguns Factos e Números sobre as Pessoas com Deficiência. Acessado em:
<https://www.unric.org/pt/pessoas-com-deficiencia/5459> Acesso em: março de 2017.
27. CHAGAS, A. M. D. R.; VIOTTI, R. B. Retrato da Pessoa com Deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991. Brasília, DF: IPEA, 2003.
28. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007).
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. -- 4. ed., rev. e atual. – Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.
29. DECLARAÇÃO DE SALAMANCA – Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais, 1994. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf> Acesso em janeiro de 2017.
30. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes – Resolução 3.447 da Organização das Nações Unidas (ONU), 09 de dezembro de 1975, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.acessibilidadebrasil.org.br/joomla/destaques-acessibilidade/124-convencao-da-onu-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> Acesso em: dezembro de 2016.

31. DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. *Sur, Rev. int. direitos human.* [online]. Vol.6, n.11, pp.64-77, 2009. ISSN 1806-6445. <http://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>. Acesso em: janeiro de 2017.
32. DUTRA, C. P. Editorial. In: *Inclusão - Revista da Educação Especial*. Ano 2, n. 3, dez./2006. Brasília: Secretaria de Educação Especial. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao2.pdf> Acesso em: dezembro de 2015.
33. FARIAS, N.; BUCHALLA, C.M. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. *Rev Bras Epidemiol*, São Paulo, vol. 8, n.2, p. 187-93, 2005.
34. FRANCELIN, M. A. S.; MOTTI, T. F. G.; MORITA, I. As Implicações Sociais da Deficiência Auditiva Adquirida em Adultos. *Saúde Soc.* São Paulo, v.19, n.1, p.180-192, 2010.
35. FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2 (2), 92 – 105. 2009.
36. GARCIA, V. G. As pessoas com deficiência na história do mundo. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acessado em 26 de janeiro de 2017.
37. GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014.
38. GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*. Rio de Janeiro, v. 12, n.1, 2014.
39. GIDDENS, A. Saúde, doença e deficiência. In: *Sociologia*. Ed. Penso, 6ª edição, p. 278-308, 2012.
40. HOSMER, D.W.; LEMESHOW, S. *Applied Logistic Regression*. Second Edition. United States of America: A Wiley-Interscience Publication JOHN WILEY & SONS, INC., 2000.
41. BAPTISTA, G. M. Diálogos circulares – O universo da inclusão. Disponível em: <http://dialogoscirculares.blogspot.com.br/2016/01/por-que-e-quando-foi-mudada-sigla-pne.html> Acessado em: fevereiro de 2018.

42. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília, DF.
Disponível em:
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_pdf.shtm
Acesso em: janeiro de 2017.
43. IVO, A. B. L.; SILVA, A. B. A. O hiato do direito dentro do direito: os excluídos do BPC. Rev. Katálysis, Florianópolis, n. 1 v. 14, p. 32-40, Jun 2011.
44. MACEDO, P. C. M. Deficiência física congênita e Saúde Mental. Rev. SBPH, Rio de Janeiro, n. 2, v. 11, p. 127-139, dez. 2008.
45. MAIOR, I. História, conceito e tipos de deficiência. Rio de Janeiro, 2015.
Disponível em:
<http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>
Acesso em: novembro de 2016.
46. MENDES, E. G. *et al.* Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. Temas Psicol., Ribeirão Preto, n. 2, v. 12, p. 105-118, 2004.
47. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p.
Disponível em:
http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf
Acesso em: novembro de 2016.
48. NERI, M.; PINTO, A.; SOARES, W.; COSTILLA, H. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS, 2003.
49. NERI, Marcelo Cortes; COSTILLA, HESSIA GUILLERMO; CARVALHO, Alexandre. Política de cotas e inclusão trabalhista da pessoa com deficiência. Rio de Janeiro, FGV, EPGE, 2010. (Ensaio político n°462).
50. NERI, Marcelo Cortes; SOARES, Wagner Lopes. Idade, Incapacidade e a Inflação o do Número de Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro, FGV, EPGE. 2010. (Ensaio político n°490).
51. NETTO, J. M. F. Sexualidade e trabalho. In: OLIVEIRA, M. H. A. (Org.). Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais. Brasília, D.F.: Dupligráfica Ed., p. 93-110, 2003.
52. NEVES-SILVA, P.; PRAIA, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Rev. Ciência & Saúde Coletiva, 20(8):2549-2558, 2015.

53. OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Convenção nº 159, 1983. Disponível em:
http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html
Acesso em: janeiro de 2017.
54. Organização Mundial da Saúde – OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO). 1946. Acessado em:
<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> Acesso em: dezembro de 2016.
55. Organização Mundial da Saúde – OMS. Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo: SEDPcD, 334 p., 2012.
56. Organização Mundial da Saúde (OMS). Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. 2003. Disponível em:
http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf Acessado em: janeiro de 2017.
57. Organização Mundial de Saúde (OMS). Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID 10. Universidade de São Paulo – USP. Faculdade de Saúde Pública – FSP. Disponível em:
<http://ses.sp.bvs.br/lis/resource/11931#.Wl1w9tIrLIU> Acessado em: novembro de 2016.
58. PAIM, J. S. Direito à saúde, cidadania e estado. VIII Conferência Nacional de Saúde, 14 a 21 de março, 1986.
59. PATRICK, D. L. Rethinking prevention for people with disabilities. Part I: A conceptual model for promoting health. Am J Health Promot.;11(4):257- 60, 1997.
60. PEREIRA, C. L., SANTOS, M. Educação Inclusiva: uma breve reflexão sobre avanços no Brasil após a Declaração de Salamanca. Revista da Católica, Uberlândia, v. 1, n. 2, p. 265-274, 2009.
61. POLETTI, K. Z. PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: LEI DE COTAS Nº. 8213/1991. 2009. Disponível em:
<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>
Acessado em: novembro de 2016.
62. Portaria da Presidência da República - Secretaria de Direitos Humanos, Nº 2.344), Brasília, DF. Disponível em:
http://www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/port_2344_pcd.pcf Acesso em: novembro de 2016.

63. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>
Acessado em: outubro de 2016.
64. RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M. do; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. Cenário da inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez., 2014.
65. RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Organizações & Sociedade, Salvador, n. 50, v. 16, p. 545-564, jul. 2009.
66. SANTOS, G. C. dos; MACIEL, A. C.; BAGGIO, D. K.; SILVA, A. J. da. A inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 196-205, ago./dez. 2014.
67. SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados, ano I, n. 1, 1º sem., p.8, 2003.
Disponível em:
<http://www.planetaeducacao.com.br/porta/artigo.asp?artigo=1855>
Acessado em: dezembro de 2016.
68. SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 1 ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
69. Secretaria de Direitos Humanos através da Portaria SEDH Nº 2.344, de 03 de novembro de 2010. Brasília, DF. Disponível em:
http://www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/port_2344_pcd.pcf
Acessado em: janeiro de 2017.
70. SILVA, N. L. A judicialização do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 111, p. 555-575, set. 2012.
71. SILVA, O. M. da. A EPOPÉIA IGNORADA - A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo, Ed. CEDAS, 470 p., 1987.
72. SOUSA, C. M. N.; FREITAS, C. M. de. O SANEAMENTO NA ÓTICA DA PREVENÇÃO DE DOENÇAS E DA PROMOÇÃO DA SAÚDE. Asociación Interamericana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental – AIDIS. Uruguay – Punta del Este, 2006.
73. SUZANO, J. de C. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; TETTE, R. P. G.; BRIGHENTI, C. R. G.; VIEIRA-SILVA, M. A Percepção dos Gestores Acerca do Desempenho de Trabalhadores com Diferentes Tipos de Deficiência. Rev. Interação Psicol., Curitiba, v. 18, n. 3, p. 239-250, set. /dez. 2014.

74. TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Educ. Spec.*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, ago. 2005.
75. TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009.
76. VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, n. 121, v. 35, p. 41-52, jun. 2010.
77. VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cad. Psicol. soc. trab.* [online]. 2011, vol.14, n.1, pp. 73-91. ISSN 1516-3717.