



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA



ANA PAULA MARTINS

**A PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO FORMAL NO CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL DO SÉCULO XXI**

CAMPINAS

2023

ANA PAULA MARTINS

**A PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO FORMAL NO CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL DO SÉCULO XXI**

Monografia apresentada ao Instituto de
Economia da Universidade Estadual de
Campinas como parte dos requisitos
exigidos para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Me. Guirlanda Maria Maia de
Castro Benevides

CAMPINAS

2023

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Economia
Luana Araujo de Lima - CRB 8/9706

M366p Martins, Ana Paula, 1994-
A participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no contexto econômico e social do século XXI / Ana Paula Martins. – Campinas, SP : [s.n.], 2023.

Orientador: Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Mercado de trabalho. 2. Emprego formal. 3. Pessoas com deficiência. 4. Crises. I. Benevides, Guirlanda Maria Maia de Castro, 1961-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

Informações adicionais, complementares

Titulação: Bacharel em Ciências Econômicas

Banca examinadora:

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides [Orientador]

Jacqueline Aslan Souen

Data de entrega do trabalho definitivo: 11-12-2023

Folha de aprovação

ANA PAULA MARTINS

**A PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO FORMAL NO CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL DO SÉCULO XXI**

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da
Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos
exigidos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências
Econômicas.

Data de aprovação: ____/____/____ Banca Examinadora

Prof(a). Dr(a). Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides – Presidente da banca
UNICAMP

Prof(a). Dr(a). Nome completo do membro da banca – Docente convidado UNICAMP

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço à minha mãe, Neusa de Souza Martins, por sempre me apoiar e proporcionar as diversas oportunidades que me fizeram chegar a este momento da minha graduação. A minha família que sempre esteve ao meu lado torcendo por mim.

A minha orientadora, Dra. Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides, por me orientar em todo esse processo de desenvolvimento da monografia, mesmo passando por problemas de saúde e pessoais, sempre esteve ao meu lado me auxiliando em todas as etapas do trabalho. Com certeza, sem seu auxílio não seria possível a realização do mesmo. A professora Ana Maria de Marco que me ajudou com correções gramaticais e apoio pessoal.

Agradeço também a Marina de Marco Santucci, por me auxiliar emocional, profissional e pessoalmente, além de ser o meu porto seguro em diversas questões da vida. As minhas amigas Bruna Sales, Aline Bianca Toledo, Luciane Araujo e Daniela Abib que sempre foram a minha rede de apoio.

À Associação Atlética Acadêmica XV de Julho e aos times que tive o prazer de fazer parte, por todos os aprendizados e momentos compartilhados com pessoas especiais.

RESUMO

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil foi amparada pela legislação, especialmente, desde a Constituição de 1988. Contudo, ao analisar o comportamento dos vínculos formais desse contingente, foi possível identificar, mesmo com a lei que estabeleceu para esse público a reserva de vagas para o trabalho, uma queda de seus postos de trabalho nos anos de 2008, 2009, período de desaceleração do crescimento da economia brasileira, assim como no ano de 2020, com o advento da crise sanitária da Covid 19. Para essa análise, foi realizada uma revisão bibliográfica econômica e social dos governos e a utilização da legislação que assegura os direitos para a população com deficiência, além de uma análise descritiva dos dados sobre o trabalho formal desse público, com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2007 até 2021 e Novo Caged de 2020 e 2021.

Palavras-chaves: Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho; Crise.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the formal labor market in Brazil has been supported by legislation, especially since the 1988 Constitution. However, upon analyzing the behavior of formal employment for this group, it was possible to identify, that even with protective which mandated job quotas, a decline in their employment levels in the years 2008 and 2009, during the economic slowdown in Brazil. Similarly, there was a decrease in employment in 2020 due to the Covid-19 health crisis. For this analysis, an economic and social bibliographic review of government policies and the utilization of legislation ensuring rights for the disabled population was conducted. Additionally, a descriptive analysis of formal employment data for this group was performed, based on the "Relação Anual de Informações Sociais" (RAIS) for 2007 to 2021 and Novo Caged for 2020 and 2021.

Keywords: People with disabilities; Labor Market ; Crisis.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1: O CONCEITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APRESENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ESSE NICHOS.	4
CAPÍTULO 2: PANORAMA ECONÔMICO, SOCIAL E TRABALHISTA DOS GOVERNOS NO PERÍODO DE 2000 A 2021.....	18
CAPÍTULO 3: ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DOS VÍNCULOS FORMAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ENTRE 2007 E 2021.....	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXO(S).....	55

INTRODUÇÃO

Estima-se que no mundo um bilhão e trezentos mil pessoas tenham algum tipo de deficiência significativa, ou seja, em torno de 16% da população mundial de acordo com Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022). Desse segmento social, considera-se que 317 milhões de crianças e jovens apresentam problemas de saúde que concorreram para uma deficiência de desenvolvimento. As condições de vida desse contingente populacional têm sido especialmente impactadas negativamente. São pessoas que encontram imensas barreiras no acesso aos cuidados e serviços de saúde, além de sujeitas à discriminação, preconceito e exclusão social (OMS, UNICEF, 2021).

No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), havia 45,6 milhões de pessoas que apresentavam deficiência. Contudo, em 2018, houve a instituição da Nota Técnica nº 01¹ do IBGE, tornando-se pública a releitura dos dados do último Censo. Pelo novo critério, a população total com deficiência estava representada por 12,7 milhões de pessoas, ou 6,7% do total da população do país. Essa alteração demonstra a real necessidade de se compreender os meandros que permeiam esse tema. Já a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), em 2019, estimou 17,3 milhões de pessoas com deficiência, na faixa etária de 2 ou mais anos, representando 8,4% do total da população do país. Recentemente, em 2023, houve a publicação dos dados do módulo “Pessoas com deficiência da Pesquisa por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc)² do (IBGE), que apontou um total de 18,6 milhões de pessoas (8,9%) de 2 anos ou mais de idade com deficiência. Esse panorama populacional indica uma significativa e crescente presença de pessoas em condição de deficiência no país.

Ao analisar os dados do emprego, cerne da questão discutida neste trabalho,

¹ Nota Técnica no 01/2018 refere-se à releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010, à luz das recomendações do Grupo de Washington. O Grupo de Washington buscou padronizar e harmonizar definições, conceitos e metodologias de modo a garantir a comparabilidade das estatísticas entre diferentes países. É formado sob a Comissão de Estatística das Nações Unidas e composto por representantes de Institutos Oficiais de Estatística e organizações representantes da sociedade civil. Como representante oficial do Brasil, o IBGE participa desde o início da formação do grupo, em 2001, acompanhando as discussões e estudos propostos. (Censo Demográfico, 2010, pág. 02).

² A PNAD Contínua visa produzir indicadores para acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, a médio e longo prazos, da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo e desenvolvimento socioeconômico do país.

por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), é possível verificar que entre 2014 e 2019 ocorreu um aumento do estoque de vínculos formais³ das pessoas com deficiência em 37,3%, saindo de 381,3 mil para 523,4 mil. No entanto, em 2020, diante, principalmente, da conjuntura econômica e do cenário de calamidade pública, decorrente da pandemia causada pela Covid-19, houve retração desse estoque de empregos, com redução de 5,27% dos vínculos ativos em relação ao ano anterior.

Com base nesses dados, tanto da população como do emprego, observa-se que existe um grande contingente de pessoas com deficiência no mundo, e quando se trata do Brasil, têm-se uma parcela considerável da população total com deficiência. Entretanto, somente uma pequena parcela desses indivíduos estão em situação de trabalho formal. Apesar da robusta e importante legislação que trata desse tema, é predominante no país um cenário de discriminação e preconceito que os indivíduos desse segmento sofrem tanto para se inserirem no mercado de trabalho quanto na sociedade como um todo.

A legislação sobre o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho teve preponderância no país somente com o advento da Constituição Federal do Brasil de 1988. Em decorrência da Carta Magna que representou um grande avanço para os direitos sociais, foram instituídas leis, decretos e normas que resultaram no sistema de cotas para a inclusão desse contingente da população no mercado de trabalho formal, além de novas perspectivas para as pessoas com deficiência, pautadas nas garantias de direitos na área social, educacional e de proteção social. A legislação brasileira, portanto, tem sido fundamental para o acesso ao trabalho desse público, inclusive pela norma que consagrou a “Lei de Cotas”, disposta no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que estabelece para as empresas com cem ou mais empregados o cumprimento da cota, com percentuais entre dois e cinco por cento de seus cargos destinados às pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Nesse sentido, este trabalho investiga e analisa o comportamento dos vínculos formais de emprego das pessoas com deficiência no âmbito nacional à luz do cenário econômico do país, especialmente com a observação de crises que

³ Estoque de empregos formais da RAIS corresponde ao número de vínculos ativos em 31/12 e representa um retrato do mercado de trabalho (IBGE, 2023).

ocorreram durante essas duas décadas do século XXI.

Para o seu desenvolvimento, primeiramente, apresenta-se uma abordagem conceitual acerca da pessoa com deficiência e, na sequência, uma discussão sobre a legislação e políticas públicas que tratam do sistema de cotas para a inclusão desse segmento populacional no mercado de trabalho formal. Na segunda parte, tece-se um breve panorama econômico e social dos governos do século XXI, enfatizando a situação econômica do país nos anos de crise, especialmente na crise econômica e sanitária do país em 2020. Em relação a essa abordagem da situação econômica, consideram-se as mais importantes e que moldam essa monografia: Trabalho no Governo Lula: avanços e contradições de Krein; Santos; Nunes (2012); A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil de Bridi (2020); e O fim do breve ciclo da cidadania social no Brasil (1988-2015) de Fagnani (2017).

Na terceira parte, considerando a investigação realizada nos tópicos anteriores, será verificado o comportamento dos vínculos formais de emprego para pessoas com deficiência no âmbito nacional, à luz do cenário de instabilidades econômicas no país a partir dos anos 2000. Com isso, será verificado o nível de interferência que a legislação e a condução da política macroeconômica tiveram no mercado de trabalho formal para pessoas com deficiência nessas duas décadas. Para tanto, utiliza-se como fonte de dados a Relação Anual de Informações Sociais, que dispõe da variável deficiência em suas bases desde 2007. Além da RAIS, será utilizado os dados do Novo Caged⁴ para analisar o comportamento dos vínculos formais de pessoas com deficiência no período pandêmico.

⁴ Novo Caged: versão atualizada a partir de janeiro de 2020 é composto de informações captadas dos sistemas eSocial, Caged e Empregador Web. Para mais informações sobre as diferenças metodológicas entre o Caged e o Novo Caged, ver Nota Técnica disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-novo-caged>. (Benevides; Alencar 2020).

CAPÍTULO 1: O CONCEITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APRESENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ESSE NICHOS

Este primeiro capítulo se inicia com a definição do conceito de pessoa com deficiência, conforme definido pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que representa o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou diversas barreiras, que podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Brasil, Art. 1º, Decreto nº 6.949/2009; Art. 2º, Lei nº 13.146/2015/LBI).

Esse recorte da LBI é fundamental, pois anteriormente a condição de deficiência era considerada uma espécie de desvantagem natural. Durante muito tempo esses indivíduos sofreram com torturas, abandono, discriminação, rejeições, isolamento social, preconceitos, indiferenças e até castigos por não se adequarem às atividades consideradas simples pelas pessoas sem nenhum tipo de deficiência.

Esse cenário marcado pelo preconceito ou crença de que as pessoas com deficiência são inaptas ou não humanas fez parte da história mundial. Na antiguidade, a sociedade era composta pelos nobres e o povo. Essa primeira classe detinha todo o poder em suas mãos, já o povo deveria produzir tudo que fosse necessário para suprir as necessidades da nobreza, além de serem úteis para guerrear a favor dos donos do poder. Com isso, as pessoas inaptas para a realização dessas atividades eram consideradas inúteis para a sociedade naquela época, podendo ser até exterminadas, como ocorreu no período pré-cristianismo. A partir do surgimento da concepção cristã, houve uma modificação no pensamento social, isso aconteceu pelos milagres operados por Jesus Cristo (JC) para a cura de enfermidades da população. Assim, com essa modificação de pensamento conforme o acolhimento propagado por JC, os indivíduos que possuíam algum tipo de deficiência poderiam trabalhar caso conseguissem, e os que não poderiam, não foram mais aniquilados, contudo, ainda eram menosprezados pela população, abandonados e se tornavam pedintes. Posteriormente, a igreja católica foi ganhando espaço e o clero começou a ter grande influência social.

Consequentemente, o povo que lutava pela nobreza, passou a defender o clero em busca de mais territórios. Na idade média, a fim de não perderem a sua hegemonia ao longo do tempo, a igreja católica instituiu documentos, e dentro deles, haviam cláusulas que caracterizavam sinais de pessoas endemoniadas. Dessa forma, os indivíduos com deficiência foram considerados hereges, perpetuando a ideia de hostilidade e maus tratos para esse tipo de público. Já a época da Reforma Protestante, no século XVI, destacava-se por ser um período em que uma parte do clero foi contra a igreja católica por não concordarem com suas imposições, com isso, fundaram uma nova religião: o Protestantismo. Todavia, as pessoas com deficiência ainda eram perseguidas e mortas (Morgado, 2010).

Ressalta-se ainda, que até a primeira metade do século XX, a ausência de diagnósticos ou exames concretos fizeram com que milhares de pessoas ficassem internadas em instituições ou sem algum tipo de convívio social, facilitando o péssimo tratamento que receberam ao longo do tempo (segundo o autor Vinicius Gaspar, em seu trabalho Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho - Histórico e Contexto Contemporâneo, 2010).

Ao realizar essa verificação histórica, pode-se perceber que as pessoas com deficiência sempre tiveram empecilhos para se inserirem em diversas sociedades e culturas. Essas dificuldades geraram efeitos negativos que refletiram tanto em suas vidas pessoais quanto no modelo de construção social desenvolvido nas diversas sociedades, desencadeando um elevado nível de marginalização e desigualdade. No Brasil não foi diferente, a primeira fase ocorreu com a exclusão desse contingente, onde até a década de 50 não se tinha discussões públicas e mais profundas sobre o assunto. Esse desprezo coletivo foi interrompido pelas pessoas com deficiência, especificamente em 1981, que foi declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o ano das pessoas com deficiência pela luta por políticas públicas para alcançarem seus direitos sociais (Benevides 2017).

As modificações no pensamento social decorrentes do protagonismo das pessoas com deficiência em busca de assegurar seus direitos influenciaram fortemente a legislação brasileira. Ademais, deve-se destacar o advento da Constituição Federal da República do Brasil de 1988 (CF), pois, com a sua visão humanista sobre esse público, trouxe um contexto favorável para que fossem instituídas nos anos seguintes as normas mais específicas de proteção e de direitos para esse segmento minoritário e excluído da população brasileira. Portanto, a Carta

Magna do país foi um marco na trajetória de luta das pessoas com deficiência por seus direitos.

Portanto, perante os pontos abordados nessa Constituição Federal de 1988, verifica-se em seus objetivos fundamentais⁵, que se pretende acabar com a marginalização, reduzindo desigualdades sociais e regionais⁶, erradicando a discriminação e o preconceito de qualquer que seja a origem⁷. Além disso, a parte da Constituição acerca “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”⁸, afirma que os brasileiros e residentes do país têm direitos à vida, segurança, igualdade, propriedade etc. No capítulo dos “Direitos Sociais”⁹, demonstra seu aparato legal para os direitos como previdência social, moradia, lazer, saúde, educação e trabalho. Ao adentrar nesse quesito trabalhista, é imprescindível ressaltar o artigo 7º, que elenca direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, a importância do inciso XXXI no qual proíbe a discriminação de salário e critérios para admitir trabalhadores que tem algum tipo de deficiência. Ademais, a inclusão das pessoas com deficiência na administração pública se torna presente perante a norma que reserva alguns cargos e empregos públicos para esse contingente de pessoas. Todos esses pontos abordados ao longo da Constituição Federal do Brasil, em grande medida amparados também por normas internacionais, têm o propósito de garantir os direitos sociais das pessoas com deficiência, inclusive no campo do trabalho.

Diante desse novo cenário em relação à população com deficiência no país, definido pela nova CF e marcado pela lógica da erradicação de qualquer forma de discriminação e ao preconceito, foi criada a Lei nº 7.853 em 1989¹⁰, a qual estabeleceu as normas gerais para assegurar os direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, e sua efetiva integração social, garantidas pelas ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais¹¹. Essa lei delega ao Poder Público e seus órgãos a responsabilidade de assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de

⁵ Artigo 3º, Título I - “Dos Princípios Fundamentais”.

⁶ Inciso III

⁷ Inciso IV

⁸ Título II

⁹ Capítulo II

¹⁰ Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

¹¹ Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, artigo 1º, § 1º e § 2º.

seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico¹². Além desses relevantes objetivos, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências, inaugurando assim uma base legal para assegurar os direitos desse segmento da população que foram previstos na Constituição Federal.

Essa norma jurídica ainda apresenta as medidas principais que devem ser tomadas pelos órgãos competentes para o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Dentre as áreas sociais estabelecidas, é importante aqui destacar os quesitos relativos à área da formação profissional e do trabalho, ressaltados no inciso III, parágrafo único do artigo 2º dessa lei:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privados, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (Brasil, inciso III do art. 2º: Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Grifos Guirlanda, 2017).

Esse trecho da lei traz uma das diretrizes para a criação, nos anos seguintes, da legislação da cota. Portanto, pode-se afirmar que a Lei nº 7.853/1989 inaugurou o novo momento do país para a população com deficiência. No entanto, deve-se lembrar aqui que parte dessa lei precisava ser regulamentada, por não ter aplicação imediata.

Ainda no início dos anos 90, foram instituídas leis que estabeleciam regras acerca da reserva de vagas para o trabalho da pessoa com deficiência.

¹² Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, artigo 2º.

Primeiramente, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990¹³, que trata das normas para servidor público, introduz esse assunto da cota, conforme disposto no § 2º do Art. 5º:

Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (Brasil, § 2º do art. 5º: Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990).

Em 1991, foi a vez do normativo jurídico brasileiro incrementar a matéria da reserva do emprego formal para as pessoas com deficiência no âmbito das empresas privadas. Dessa forma, a Lei nº 8.213, de 24 de julho¹⁴ apresenta no bojo das normas relativas à previdência social, o art. 93 com o seguinte teor:

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

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

(Brasil, Art. 93 da Lei nº 8.213/1991).

Essa lei, além de destinar o art. 93 para o regime de cotas das pessoas com deficiência, apresenta dois pontos extremamente importantes no campo laboral, que estão dispostos nos artigos 89 e 92, referentes à habilitação e reabilitação profissional e social para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência ou para incapacitados parcial ou totalmente.

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas com deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que

¹³ Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

¹⁴ Lei nº 8.213, de 24 de julho. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

este exerça outra atividade para a qual se capacitar (Brasil, Artigo 89 da Lei nº 8213/1991).

Apesar de não ter eficácia imediata, pois também necessitava de regulamentação com definições precisas sobre a execução da norma, o art. 93 da Lei 8.213/1991 representou, naquele momento de novas perspectivas políticas e sociais no país, a implantação de uma ação afirmativa essencial, mediante um dispositivo de lei que estabeleceu claramente o sistema de cotas para a população com deficiência. Assim, o sistema de cotas tem a finalidade de inserir alguns grupos sociais no contexto global para promover a igualdade e usufruírem de seus direitos ao trabalho, educação, saúde e outros.

Com o advento do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999¹⁵ foi regulamentada a Lei nº 7.853/1989, que foi um marco para os direitos das pessoas com deficiência no país. Esse Decreto foi fundamental para introduzir por vez o sistema de cotas para a população com deficiência, trazendo à tona o teor do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Deve-se destacar que a regulamentação desses direitos demandou a força dos segmentos sociais organizados, por meio de seus movimentos e representações, considerando o período em que o país estava submetido à lógica neoliberal (Benevides, 2017). A vista disso, o espaço de tempo entre a instituição da Lei de Cotas (1989) e o Decreto de 1999 correspondeu a um período marcado pelo avanço das políticas neoliberais no Brasil, com consequente retrocesso social no país.

Independentemente de outros aparatos legais e normativos nesse meio tempo, o Decreto nº 3.298/1999 foi o instrumento normativo que determinou a nova perspectiva para a introdução desse público no trabalho formal do país. (Benevides, 2017) Portanto, apenas com o Decreto nº. 3.298/1999, foi possível a consolidação de normas para o efetivo processo de fiscalização da cota nas empresas. Em seu artigo 36, parágrafo 5º, o Ministério do Trabalho e Emprego tem o encargo de fiscalizar, controlar, avaliar e criar documentos estatísticos para averiguar o número

¹⁵ Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999: regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

de empregados com deficiência/reabilitados em relação ao total de vagas que são preenchidas numa empresa.

A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

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

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

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa com deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo (Brasil, Artigo 36; Decreto no 3.298 de 2 de dezembro de 1999).

Além disso, no Artigo 37 do Decreto, em complemento da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, é demonstrado o direito das pessoas com deficiência em vagas de concursos públicos:

Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. (Brasil, Artigo 37; Decreto no 3.298 de 2 de dezembro de 1999).

No entanto, vale enfatizar que o dispositivo acima mencionado foi revogado pelo Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018. Assim, de acordo com o Decreto nº 9.508/2018, esse instrumento legal guardava um percentual de vagas públicas de

concursos públicos e processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Em meio a todos esses instrumentos legais, é fundamental averiguar como as questões internacionais influenciaram na consolidação das leis e decretos nacionais, sendo essenciais para a política de inclusão.

Vale aqui ressaltar que em meio a todos esses instrumentos legais é fundamental averiguar como questões internacionais influenciaram na consolidação das leis e decretos nacionais, sendo essenciais para a política de inclusão.

Nesse contexto, dentre as normas internacionais que asseguram proteção dos direitos fundamentais no âmbito do trabalho, principalmente no que tange a não discriminação, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho teve imenso impacto no processo de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil, conforme relatado a seguir:

A Convenção nº 111 da OIT foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1958), e entrou em vigor no plano internacional em junho de 1960. No âmbito nacional, a sua aprovação foi em 1964, ratificada em 1965 e promulgada em 1968. Lembrando que “As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que a ratificarem, passando a fazer parte do seu ordenamento jurídico interno” (De Campos, 2007).

No caso brasileiro, em 1992, passados quase 30 anos da promulgação da Convenção nº 111, ocorreu uma denúncia de discriminação que demonstrava o não cumprimento da Convenção. Em outubro daquele ano, foi realizada formalmente a reclamação à OIT. A partir desse evento, durante a 83ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o Brasil assumiu oficialmente a existência da discriminação no mercado de trabalho. Em 1995, com objetivo preponderante de desenvolver ações contra as práticas discriminatórias, instituiu-se o Programa de Cooperação Técnica entre o Ministério do Trabalho e a OIT para a implementação da Convenção nº 111. Foi lançada no período a “Campanha Brasil, Gênero e Raça”, que ampliou a parceria com a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, vinculada ao Ministério da Justiça. E, em 2000, houve a criação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação (Benevides, 2019).

Para reverter a situação, um bom começo é passar a falar abertamente sobre a discriminação, democratizando a questão, reconhecendo a existência da discriminação e tentando superar as práticas discriminatórias. Partindo desse princípio, estabeleceu-se o primeiro eixo do Programa: a sensibilização e a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho, através da divulgação permanente dos conceitos e princípios da Convenção no. 111 e da multiplicação de experiências bem-sucedidas de ações concretas de promoção da igualdade de oportunidades (Ferreira, 2000, p.1).

O programa de Cooperação Técnica propiciou alguns movimentos que modificaram a sociedade: criação de ações, seminários, reuniões e material didático para que indivíduos de todas as esferas pudessem debater sobre o assunto. A ideia seria diminuir a força da desigualdade dentro do trabalho por meio da implementação de políticas no decorrer desses movimentos. A partir dos anos 2000, os Núcleos da igualdade de oportunidades usufruíram da legislação da cota para cumprir as normas impostas.

Essa legislação desenvolvida ao longo dos anos, resultou nas políticas afirmativas, pelo fato de tentarem compensar prejuízos dos anos anteriores em função das raízes históricas e de comportamento social vigentes no país.

[...] são medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formal de índole liberal e também da mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam uma ação estatal universal, buscando compensação social em favor dos hipossuficientes social e econômico. As ações afirmativas, como se constatou, representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas (Brasil, 2007, pág 17-18).

Com base no excerto acima, os princípios legais pretendem fazer o cumprimento dos direitos sociais relativos às pessoas com deficiência no âmbito laboral. Além disso, verifica-se a atribuição do Estado, por meio do papel do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT),

para realizar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal. O avanço dessa empreitada foi possível, pois, além das ações desenvolvidas pelas Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT)/MPT, no país, resulta da criação do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, tanto pelo método fiscalizador quanto pela ação inicial dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e Profissão¹⁶. Em resumo, as políticas afirmativas instauradas no âmbito do MTE auxiliaram na “igualdade” das relações de trabalho para pessoas com deficiência (Benevides, 2017).

Em 2003, no primeiro ano de Lula como presidente, por meio da Lei 10.683/03, a qual sofreu alterações de diversas leis posteriormente, foi possível a realização da política que fez com que as pessoas com deficiência tivessem acesso a serviços públicos. Dessa forma, ocorreu o desenvolvimento de programas, capacitação de recursos humanos e atendimento especializado, no cumprimento do artigo 7, Decreto 3.298/99. Tudo isso foi possível pelo auxílio do CORDE e CONADE¹⁷, com a organização de conselhos para realizar o acompanhamento, propostas de mudanças políticas públicas, campanhas de conscientização e pesquisas científicas. Já o Decreto 5.296/04, chamado de “Decreto da acessibilidade”, modificou o artigo 4º do Decreto 3.298/99, ao usufruir de outras nomenclaturas para os tipos de deficiências, menos a mental e a múltipla. Com isso, expandiu-se os conceitos de deficiência física¹⁸ e visual¹⁹, e houve restrição em relação a deficiência auditiva. O modo como esses indivíduos tendem a ser classificados, é apontado por Gaspar (2010), como uma espécie de mal necessário, onde é preciso classificar os tipos²⁰ de deficiências para que as políticas públicas e as leis possam garantir acesso e oportunidades às pessoas que sofreram discriminação e preconceito ao longo da história. Na década retrasada, o deputado Benício Tavares exibiu um projeto, PL 4.317/09, sobre a classificação de pessoas com autismo, doenças mentais, aidéticos, renais crônicos, entretanto é discutível o

¹⁶ Com o advento da Portaria N° 219, de 7 de maio de 2008, que tratou da criação de Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências, revogou, em seu Art. 7º a Portaria no 604, de 1º de junho de 2000 que instituiu os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades.

¹⁷ Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, composto por representantes do Poder Público Federal e da Sociedade Civil.

¹⁸ Inclusão de pessoas com nanismo e ostromizados.

¹⁹ Adicionadas pessoas com visão baixa.

²⁰ Na parte Anexo(s) deste trabalho de monografia se encontra os tipos de deficiência de acordo com o Laudo Médico Caracterizador.

nível sobre cada tipo de deficiência e como elas não se encaixam no mesmo grupo. Além da classificação desse público, o artigo 8º do Decreto 5.296/04 se preocupou em instituir normas para atendimento prioritário e eliminação de barreiras que interferem na acessibilidade²¹ dos deficientes. Com isso, foram instaurados prazos para erradicar essas barreiras sociais e para uma maior aceitação dessas normas perante os municípios.

Em 2006, por meio dos dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a CORDE embora tenha ajudado a promover a noção de inclusão no ramo do trabalho e social de pessoas com deficiência, enfrentou obstáculos para o cumprimento de suas atribuições. Dessa maneira, destaca-se que as políticas sociais eram realizadas por meio de ações ministeriais com assistência da CORDE. Nesse cenário, ampliou-se o Benefício de Prestação Continuada (BPC)²² pelo Decreto 1.744 de 1995, revogado posteriormente pelo Decreto nº 6.214, de 2007. O Decreto definia parâmetros burocráticos para a conquista do benefício com revisão num período de 2 anos, sem realizar qualquer tipo de transferência e pagamento de pensão. Esse benefício por muito tempo impossibilitou tal segmento da população adentrar no mercado de trabalho formal, pelo risco da perda do benefício. Em 21 de setembro de 2007, um Decreto foi promulgado com a seguinte informação:

O desenvolvimento das capacidades cognitivas, motoras ou educacionais e a realização de atividades não remuneradas de habilitação e reabilitação, dentre outras, não constituem motivo de suspensão ou cessação do benefício. Possibilita também nova concessão do benefício à pessoa com deficiência que teve o BPC cessado para assumir trabalho remunerado (Gaspar, 2010, p.98).

Apesar do decreto acima e com dado de que em 2008 esse benefício era designado para 1,5 milhão de pessoas, ainda se possui incertezas sobre o quão eficaz é necessário para a inserção do trabalho formal. Essa atitude provém de empecilhos burocráticos ao tentar receber o benefício após ter trabalhado formalmente em algum período anterior (Gaspar, 2010).

²¹ Acessibilidade não remete apenas a barreiras físicas, mas também a forma das pessoas dialogarem.

²² Garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família (Lei Orgânica da Assistência Social, Inciso , artigo 1º, Lei 8.742/93). Com idade mínima de 63 anos nos casos de idosos, com a necessidade de comprovação de “incapacidade de trabalho” do PcD, e ambos ter uma renda per capita familiar de ¼ do salário mínimo.

Em 2008, o Brasil consolidou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência²³ (CDPD) adotada pelas Nações Unidas (ONU), a qual exibiu um Protocolo facultativo²⁴, fazendo parte da legislação brasileira com status de Emenda Constitucional, com a finalidade de proteção dos direitos para pessoas com deficiência. Esse Protocolo, em seus cinquenta artigos, procurava assegurar, defender e garantir condições de uma melhor qualidade de vida no âmbito da educação, saúde, acessibilidade, cultura, moradia, lazer e trabalho para esse público. A ONU estimava aproximadamente 650 milhões de pessoas com deficiência na época, quase 62% se situavam em países pobres ou em desenvolvimento. Por meio de estudos, ficou comprovado que existe uma ligação entre a pobreza²⁵ e a deficiência, logo é imprescindível que se gaste um pouco mais para que essas pessoas vivam de forma digna e que atendam suas necessidades básicas. Esse é um ponto crucial quando envolve o debate sobre as políticas públicas e as leis instauradas em cada país. Desse modo, ressalta-se, a importância da Convenção por enfatizar os direitos humanos, liberdades, interação com as barreiras para combater a participação integral e eficiente na sociedade de maneira igualitária²⁶, reduzindo o preconceito e discriminação por meio do monitoramento e fiscalização. Com base no legado da Constituição de 1988, possuindo mais de cem artigos, essa lei abrangeu a parte faltante até o momento na legislação brasileira, em que propôs uma mudança no poder público, autonomia, acessibilidade e no tratamento igualitário da população para todos os tipos de pessoas, independente da deficiência(s). Dentre as normas estabelecidas na Convenção, destaca-se para este trabalho o artigo 37, que aborda o tema do trabalho e emprego para pessoas com deficiência conforme Fonseca (2008):

Proíbe-se a discriminação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, desde às fases de seleção até os períodos de manutenção e possível ascensão na empresa pública ou privada, passando pela não-diferenciação salarial; normatiza-se o trabalho por conta própria, o cooperativismo e o acesso ao serviço público da pessoa com deficiência;

²³ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº186, de 09 de Julho de 2008 e Executivo Decreto 6.949 de 25 de Agosto de 2009.

²⁴ Isso foi possível em função da Emenda Constitucional 45 de 2004, que acrescentou o §3º ao art. 5º da Constituição Federal (Garcia, 2010).

²⁵ A deficiência é tanto uma causa como uma consequência da pobreza. Em termos mundiais, estimativas indicam que uma em cada cinco pessoas pobres apresenta uma deficiência (Corde, 2008)

²⁶ Em sintonia com o paradigma da inclusão, tais definições na Convenção seguiram o chamado “modelo social” para abordar a temática da deficiência, em oposição ao “modelo médico-clínico” (Gaspar, 2010)

assegura-se qualificação profissional, direitos trabalhistas e previdenciários, incentivos fiscais e políticas de cotas, bem como o apoio à livre iniciativa e à sindicalização das pessoas com deficiência; estimula-se a criação de políticas públicas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e conclama-se à liberdade de trabalho, vedando trabalho escravo ou servil, bem como forçado ou compulsório e ao combate à exploração de pessoas com deficiência (Fonseca, 2008, pg. 12).

Vale ressaltar que no primeiro parágrafo deste artigo 37 da Convenção, as políticas de cotas, uma das categorias de ação afirmativa, não se trata de algo obrigatório. Isto é, dependendo da conjuntura e do contexto histórico de cada país, o que nos parece correto na avaliação destas políticas e programas voltados para determinados grupos populacionais. Interessante que, no que se refere ao emprego público, a Convenção não menciona as reservas de vagas nos concursos, apenas defendendo a obrigação dos Estados Partes de empregar pessoas no setor público. (Gaspar, 2010).

Por meio dessa legislação apresentada pela Convenção, demonstra que existe um instrumento jurídico implementado às pessoas com deficiência. Essa questão torna interessante uma associação entre os tipos de legislação a qual garanta os direitos para esse contingente de pessoas:

Legislação específica: Estas garantem vagas nos concursos públicos ou cotas no setor privado, definem isenções fiscais ou gratuidades e concedem benefícios dos mais variados. Elas devem existir dada a realidade histórica de exclusão e discriminação das pessoas com deficiência. Porém, devem ser restritas a quem de fato delas necessitam, fazendo-se, para sua concessão, a adoção de critérios de renda ou mesmo da gravidade da limitação funcional que a deficiência provoca. Precisam, ainda, ser pensadas numa perspectiva de tempo, ou seja, deve-se caminhar para diminuição ou abandono de tais legislações à medida que se constrói uma sociedade acessível e emancipatória para as pessoas com deficiência;

Legislação Universal: Garantem direitos humanos, civis, políticos, sociais e econômicos às pessoas com deficiência. Pautam-se pelos princípios de equiparação de oportunidades e participação plena, não necessitando de definições ou critérios rígidos para sua aplicação. À medida em que tenham êxito, contribuem para o abandono das legislações específicas, colaborando para uma sociedade inclusiva com a qual sonhamos. (Gaspar, 2010, p.53)

Esse excerto acima pode englobar não apenas os casos das pessoas com deficiência, mas outras minorias e debate para políticas públicas em diversos âmbitos.

Permanecendo no cenário de políticas públicas, o Decreto Federal 6.980 de 13 de outubro de 2009, realizou-se uma modificação estrutural na Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH). Isso fez com que ocorresse a expansão do status institucional da CORDE, tornando-se a Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Junto a ela, criou-se o Departamento de Políticas Temáticas dos Direitos das Pessoas com Deficiência que tinha atribuições de supervisionar, criar planos e projetos que faziam parte dessa política de inclusão, e meios para sua implementação e expansão²⁷. Resumindo, a meta era o fortalecimento da questão institucional dos órgãos em prol do progresso da Convenção regida pela Subsecretaria para coordenar, fiscalizar e auxiliar medidas que assegurassem a defesa das normas e leis geradas anteriormente em função da inclusão desse nicho de indivíduos. Além da estrutura forte institucional para conduzir as políticas públicas, o resultado significativo foi possível pelo instrumento jurídico adotado, CDPD, para auxiliar com a formação de leis e reformulação das mesmas. Tudo isso culminou para um resultado positivo, mesmo que ainda pequeno, em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal e em outras esferas sociais.

A Lei nº 12.764/12 que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, também foi outro ponto alto relacionado à legislação brasileira. O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) refere-se a uma deficiência mental que apresenta como principais características o isolamento, diferente comportamento perante as pessoas e objetos, repetição de gestos, dificuldade de comunicação e até agressividade. Um quadro mais alarmante de perturbações pode desencadear sinais ruins para o desenvolvimento de crianças, tanto na parte afetiva quanto na parte cognitiva²⁸. Esse segmento populacional está ganhando visibilidade da sociedade e dos legisladores que desejam assegurar seus direitos de inserção efetiva no cenário trabalhista, educacional e social. Essa lei instaurou a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista para reconhecer os direitos e inseri-los dentro do espectro da deficiência, a fim de evitar a exclusão desses indivíduos. Entretanto, na prática, ainda se enfrenta o desafio do pertencimento social e exclusão, ações divergentes

²⁷ Parágrafo I, artigo 15, anexo I, Decreto 6.980/09.

²⁸ Vidigal, M. J. (2003). *Eu Sinto um Tormento com a Ideia do Fim Definitivo: Viagem ao Mundo do Autismo e das Psicoses Precoces*. Lisboa: Trilhos Editora.

do cumprimento completo da lei e sua ação efetiva de proporcionar a equidade e acessibilidade aos cidadãos (Gomes; Paiva 2017).

Em meio ao cenário epidêmico, foi instituída a Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020. Essa lei, de forma geral, teve como objetivo proteger os direitos dos assalariados em temas relacionados ao benefício emergencial, contrato e jornada de trabalho. Porém, foi imprescindível instituir um dispositivo específico para resguardar o emprego das pessoas com deficiência, tendo sido criado o inciso V, artigo 17, dispondo sobre a proibição de demissão desse público sem uma justa causa, ou seja, esse contingente de pessoas deveria se manter em seus empregos formais, durante a pandemia.

Desse modo, no decorrer das primeiras décadas do século XXI, o pensamento de que a população e os ambientes deveriam se tornar mais inclusivos para receber todos os tipos de pessoas, foi se tornando mais enraizado perante a sociedade e isso se refletiu na questão legislativa. Com isso, a ideia de que uma sociedade tenderia a se adaptar às pessoas com deficiência e não ao contrário, impactaria na inserção das pessoas com deficiência em diversos ambientes (Sassaki, 2005).

É fundamental destacar que a inclusão no mercado de trabalho brasileiro, para pessoas com deficiência, está baseada no critério legal e normativo que determina o sistema de cotas e coloca parâmetros para a admissão desse segmento em vagas formais de trabalho. Verificou-se pontos positivos sociais em função da tentativa de inclusão das pessoas com deficiência perante ao aparato legal. Contudo, é necessário verificar os dados do capítulo três para de fato apontar se essas legislações e políticas públicas surtiram efeito benéfico nos números que demonstraram a inclusão desse público ao longo do período estudado.

CAPÍTULO 2: PANORAMA ECONÔMICO, SOCIAL E TRABALHISTA DOS GOVERNOS NO PERÍODO DE 2000 A 2021

Neste capítulo serão demonstradas as dinâmicas macroeconômicas dos governos das duas primeiras décadas do século XXI, desde o final de Fernando Henrique Cardoso (FHC) até o de Jair Messias Bolsonaro, com o propósito de observar a dinâmica econômica, social, com ênfase no trabalho de cada um deles, especialmente em momentos de instabilidades econômicas no país.

Nos anos 90, após o governo de Collor e de Itamar Franco, tivemos em 1995, o início da governança de FHC, e com isso, a sua regência que restringia a política social através da política econômica, diminuindo a intervenção estatal num período de elevado desemprego. Nessa época, ocorreu uma contradição entre a estratégia macroeconômica e a de reforma liberal do Estado, em função do manejo do desenvolvimento e da inclusão social. Ao passo que a inflação estava sendo controlada, em partes, houve o aumento dos custos econômicos e sociais. Com a abertura comercial e a valorização da taxa de câmbio, iniciou-se uma instabilidade nas contas externas. Sendo assim, a partir desse cenário, buscou-se aumentar a taxa de juros básica para conquistar o capital especulativo e acumular reservas cambiais. Consequentemente, a dívida pública dobrou durante o período de 1994 a 2002. Em função de arcar com as despesas financeiras da época, que eram em torno de 8% do PIB, os investimentos e gastos sociais foram restringidos (Fagnani, 2017).

O ponto focal do ajuste macroeconômico e da reforma liberal do Estado fazia com que a única política social para o país fosse focada em ajudar os mais pobres. Esse movimento de restrição seria benéfico para o ajuste fiscal, aos parâmetros da reforma liberal, com o desmonte do Estado Social em 1988 e o advento da financeirização pela alta oferta privada de serviços sociais para pessoas que não eram de classes mais baixas. Todos esses pontos impactaram a política social do país entre 1995 e 2002:

É com esse pano de fundo que podemos compreender a desestruturação do mercado de trabalho; a supressão de direitos trabalhistas; a regressão dos direitos previdenciários (instituição de regras mais severas que as praticadas nos países europeus); a captura de fontes de financiamento da política social; o descumprimento dos preceitos constitucionais na Seguridade Social; o esvaziamento do pacto federativo; a fragilização das políticas urbanas (habitação popular, saneamento ambiental e mobilidade); o formidável avanço da privatização das políticas sociais (saneamento, mobilidade, saúde, previdência e educação); e a realização da reforma agrária segundo a “lógica do mercado” e, portanto, para impedir qualquer tentativa de enfrentar a concentração da propriedade, a mecanização do campo e a expulsão da mão de obra. (Fagnani, 2017, p.5)

Segundo Carneiro (2006), o comportamento da economia brasileira sempre sofreu elevada influência em relação ao contexto internacional. Com isso, as modificações na economia seguiram o curso da globalização em função de um

aumento da liberalização financeira e cambial, dentro e fora do país, e também pelas transformações dos padrões de concorrência intercapitalista, resultando numa elevação dos fluxos de comércio e investimentos diretos estrangeiros. É imprescindível analisar os ciclos de liquidez e as mudanças na estrutura provocadas pela globalização para se compreender a economia brasileira. Outro ponto observado pelo autor, é que existiriam várias dimensões da política econômica interna, chamadas de “macroeconomia” e “desenvolvimento”. Assim, a interação entre elas, com base na conjuntura internacional, demonstrou o desempenho da economia interna. O propósito das políticas macroeconômicas seria a estabilidade da inflação em torno de uma gestão monetária, cambial e fiscal. Já as políticas de desenvolvimento seriam concebidas pelas relações de Estado - Mercado, variando entre uma influência maior ou menor do Estado na economia. Essas questões influenciaram nas estruturas futuras da economia brasileira e também no comportamento estatal, impactando em projetos sociais desse governo, além de apresentar índices altos de desemprego, com redução de empregos formais e aumento da informalidade do trabalho naquele período.

Em meio ao cenário de incertezas do governo de FHC, a eleição de 2002 trouxe um ambiente de esperança para a recuperação econômica. O partido dos trabalhadores (PT) se opunha ao neoliberalismo²⁹ e ao governo de FHC. Esse último governo tinha demonstrado fragilidades na condução da política econômica, contudo, o controle da política macroeconômica, no primeiro mandato do presidente Luiz Inácio “Lula” da Silva (2003-2006), permaneceu no mesmo curso do final da década de 90, mantendo o tripé macroeconômico³⁰ (Fagnani, 2017).

É importante ressaltar que o Governo Lula fortaleceu a regulação pública para minimizar a flexibilização trabalhista feita no governo anterior, pelo fato dessa flexibilização ter desencadeado um aumento da terceirização, informalidade, subcontratação etc. A fim de estender a regulação pública em busca de aumentar os direitos trabalhistas, foi criada a política de Valorização do Salário Mínimo³¹, logo em seu primeiro mandato, no ano de 2004. Essa política se tornou a mais importante no

²⁹ Doutrina socioeconômica que retoma antigos ideais do liberalismo clássico ao ser contrário a intervenção do Estado na economia, no qual o mercado se autorregula, ainda é contra a política keynesiana de Bem-Estar Social.

³⁰ Combinação de meta de superávit primário, câmbio flutuante e metas para a inflação.

³¹ Essa política prevê o reajuste conforme o INPC do ano anterior em conjunto com um aumento real que corresponde à variação do PIB dos 2 anos anteriores (Krein; Santos; Nunes 2012).

sentido estrutural do mercado de trabalho, na redução da miséria e no avanço dos salários dos trabalhadores, aposentados e adeptos ao Benefício de Prestação Continuada (BPC). Na visão econômica heterodoxa, proporcionou uma evolução na distribuição de renda, elevação real do salário mínimo que influenciou o debate sobre os pisos salariais, impactando-os diretamente para seu avanço (Krein; Santos; Nunes, 2012).

No segundo Governo de Lula (2007- 2010), em 2007, foi gerado o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), auxiliando na questão estrutural do país, com diversas medidas ao incentivo do investimento privado, elevação do investimento público em infraestrutura e diminuição de diversas barreiras. O seu intuito era acelerar o crescimento econômico, elevar o nível de empregos e melhorar a qualidade de vida da população. Com a crise financeira internacional de 2008, o governo brasileiro adotou medidas anticíclicas e os bancos públicos expandiram os créditos, fazendo com que se elevasse o PIB brasileiro em 27% na época, no período de 2003 a 2012. Isso auxiliou no mantimento da dinâmica macroeconômica do país, assim como os gastos sociais e os índices sociais que auxiliaram na expansão do mercado de trabalho (Fagnani, 2017).

Ao retornar sobre a questão da regulação pública do mercado de trabalho, pode-se inferir que nesse segundo mandato foram instituídas políticas para o aumento do seguro desemprego em meio a crise de 2008, expansão do trabalho formalizado, modificação das leis para estagiários e a incorporação do trabalho autônomo na seguridade social. No período da crise de 2008, foi estendido o prazo para recebimento do seguro desemprego de 7 meses aos setores econômicos mais impactados. Já a Lei nº 11.788/2008 gerou algumas regras para a melhoria dos estagiários, como: limitar o período de trabalho diário em 6 horas e de trabalho total em 2 anos, além de inserir no mercado formal uma parcela de 10% voltada para o público com algum tipo de deficiência. No ano de 2009, ocorreu uma medida para a diminuição da contribuição à previdência privada da pessoa autônoma. Ademais, pela Lei nº 11.644, foi regulamentado que o período de experiência não deveria ser superior a 6 meses. Vale ressaltar que apesar dessas ações realizadas pelo governo, o mercado interno já possuía um elevado grau de flexibilidade naquela época.

Contudo, na crise de 2008, o Departamento Sindical da Fiesp apontou que a forma mais eficiente de minimizar os colapsos na questão trabalhista seria por meio

da negociação de empresas com os sindicatos. Nesse segundo Governo Lula, as instituições públicas que defendiam os direitos trabalhistas auxiliaram na fiscalização e instauração do arcabouço legal, onde abriu espaço para debates de pautas como a diminuição da jornada de trabalho, aumento da proteção social e regulamentações para trabalhadores terceirizados (Krein; Santos; Nunes 2012).

Esses dois governos de Lula tiveram pontos positivos na política social, com o aumento das formas de investimentos e o retorno maior do Estado interferindo na economia em meio à crise de 2008. Na questão trabalhista, pode-se afirmar que ocorreu um aumento significativo do mercado formal em detrimento à informalidade, dando destaque para as políticas públicas e as lutas sindicais. Com a elevação da inserção de pessoas no trabalho formal, e também no setor público, ocorreu a expansão do país na parte da educação, saúde, previdência e segurança. Desse modo, ocorreram melhorias no Sistema Único de Saúde (SUS), além do crescimento econômico e aumento de bens e serviços para a sociedade mais pobre.

Posterior aos governos aos dois governos de Lula, Dilma Rousseff do PT, assumiu o poder em 2011 até 2016, herdando um cenário de redução do desemprego, elevação do emprego formal e combate à desigualdade social. O seu primeiro mandato foi regido por um crescimento econômico, políticas sociais e expansão do mercado de trabalho formal. Todavia, o modelo de crescimento em função da oferta de crédito e incentivo ao consumo, adotado nos governos de Lula, não prosperou de forma tão eficaz no Governo Dilma.

O governo que também mantinha a ideologia do tripé macroeconômico, posteriormente, foi englobado por uma crise europeia sob ataques especulativos à Itália, Espanha e França, e também uma redução no crescimento dos países emergentes. Com esse cenário de redução do preço das commodities, o novo governo resolveu instaurar uma nova política econômica voltada para ampliação do crédito, redução de juros e afrouxamento da política fiscal.

Essa nova matriz econômica, de acordo com Singer (2016), culminou ao longo do seu mandato na diminuição da taxa Selic e nos spreads; aumento do investimento para indústrias de bens de capital e inovações tecnológicas; criação do Programa Brasil Maior para redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), barateamento das contas de energia elétrica; desvalorização da moeda interna e câmbio valorizado; controle de capitais; modificações na

alíquota de Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) favorecendo a produção interna. Com a desaceleração do crescimento do PIB, fez com o governo diminuísse os juros e coagisse os bancos privados para diminuir o spread bancário. Desse modo, o governo estimulou o crédito com a redução dos juros e com o auxílio dos bancos públicos em função de aumentar o consumo das famílias e elevar a massa salarial. Essas medidas foram adotadas principalmente para aumentar a competitividade, especialmente no setor industrial, em contraste da diminuição de custos de produção internos e encargos trabalhistas, além de tentar impedir o aumento do desemprego. Entretanto, não se obteve sucesso sobre a demanda agregada e o incentivo aos investimentos privados. O desafio do valor das contas públicas, impasses na alteração de meta para inflação e o aumento da desconfiança dos agentes fizeram com que se elevasse a inflação nesse período. Em 2013, o governo passou a tentar combater a inflação mediante as políticas de metas, no qual o Banco Central aumentou a taxa de juros, limitando o crédito e o investimento. Conforme Rodrigues (2016):

Quando analisado o primeiro governo Dilma em sua totalidade, fica evidente um ambiente de inflação elevada e não convergente para a meta, redução do investimento público e privado, redução do superávit primário, desaceleração do consumo das famílias, queda na atividade industrial, depreciação cambial, queda nas exportações, desaceleração da atividade varejista (Rodrigues, 2016, p.71).

Contudo, ao observar os dados da RAIS referente ao mercado de trabalho formal, foi possível identificar que as taxas de emprego não sofreram abalo com a desaceleração da economia e se expandiu a formalização do mercado de trabalho nesse período. Além disso, ocorreu ganhos reais dos salários e o trabalho formal ultrapassou os trabalhos autônomos e os informais, mesmo com a diminuição de vínculos empregatícios comparados à 2010. De acordo com os dados do IBGE, houve uma elevação nos setores de serviços e do comércio, no qual o incentivo ao consumo, redução dos juros pelos bancos públicos e a valorização do salário mínimo auxiliaram na performance desses setores. Em contrapartida, o setor da indústria e construção civil permaneciam em decadência. Conforme os dados da RAIS (2014), ocorreu um crescimento de 1,27% dos empregos em relação ao estoque de trabalhadores formais no ano anterior, mesmo com redução na taxa de crescimento econômico, ou seja, a diminuição no crescimento do PIB não impactou diretamente a elevação de empregos formais. Nesse período, houve uma maior

inserção da mulher no mercado de trabalho, diminuição da desigualdade e aumento dos ganhos sociais. Em suma, as políticas públicas de emprego e renda possibilitaram a introdução de cada vez mais trabalhadores no mercado formal.

Todavia, desde as eleições de Dilma, referente ao seu segundo mandato, já se verificava uma polarização entre a direita e esquerda, no qual a presidenta venceu aquela disputa por uma margem diminuta do candidato Aécio Neves. Essa polarização se intensificou em setores retrógrados que se opunham aos avanços sociais, políticos e econômicos. A partir de um efeito cascata no âmbito político e esse cenário polarizado, ocorreu a ruptura do presidente da Câmara dos Deputados Eduardo Cunha (PMDB) com o governo, em 2015, e o vice-presidente Michel Temer (PMDB) em 2016. Esse embalo de rupturas se deu em função do programa: Uma Ponte para o Futuro, criado em 29 de outubro de 2015, com o intuito de realizar a contrarreforma da previdência, trabalhista, fiscal, tributária e política para acabar com o reajuste salarial mínimo e seguridade social, para não impedir os gastos públicos e o corte de benefícios voltados para a sociedade. Com isso, a pressão burguesa para essa contrarreforma trabalhista e previdenciária desencadeou um ambiente de incertezas na economia do país. Além disso, os Estados Unidos tinham recuperado sua hegemonia e crescimento, acirrando disputas internas com propósitos de um golpe de Estado. Em agosto de 2016, por três votos a cinco no Senado, ocorreu a troca do Governo Dilma pelo seu vice.

Após o impeachment de Dilma, o presidente Michel Temer (2016 - 2018) assumiu o poder, e em sentido contrário ao ciclo de construção da cidadania social (1988- 2015), seu governo tinha a intenção de privatizar tudo que fosse necessário, tanto no âmbito social quanto econômico, igual como na tentativa de implementação da Reforma liberal do Estado em 1990. Segundo Fagnani (2017), em relação à questão macroeconômica. Foi possível identificar que a dinâmica econômica tinha o intuito de inserir a inflação dentro da meta para reduzir a demanda, para isso, segundo a concepção desse governo, era preciso elevar a taxa de juros e o corte de gastos sociais, e como consequência disso, ocorreria a redução da renda do trabalho. Todas essas alternativas desaguaram numa recessão, em torno de 3,5% do PIB, resultando na forte diminuição da atividade econômica no período pós 2015.

Com esse cenário de recessão, os liberais consideravam algumas opções como alternativas para o país chegar a uma estabilidade política e econômica. Uma dessas opções era o corte dos gastos das políticas sociais universais, advindas da

Constituição de 1988. Envoltos desse pensamento liberal, no âmbito trabalhista, verificou-se que esse governo colocou em prática a Reforma Trabalhista, ou melhor, a contrarreforma³², em 2017. Essa reforma foi possível pelos financiadores do Congresso que pretendiam se libertar da legislação que beneficiava os trabalhadores e assegurava seus direitos. Desse modo, o cerne da instauração da reforma trabalhista foi pautado pela valorização dos salários variáveis, elevação da jornada de trabalho, pautas trabalhistas que beneficiam os empregadores, diminuição do poderio dos sindicatos, direitos e fiscalizações trabalhistas.

Em dezembro de 2016, em prol da realização dessa Reforma, foi encaminhado o Projeto de Lei (PL) 6787/2016 aprovado em abril do ano seguinte. Frente ao Senado, tornou-se o Projeto de Lei Complementar (PLC) 38/2017 aprovado em julho. Esse movimento proporcionou greves pré votação da contrarreforma, pois foram levantadas pautas contra condições de trabalhos insalubres e menosprezo de direitos do trabalhador formal. Entretanto, a Lei 13.467/2017, a favor da Reforma Trabalhista, foi sancionada dia 13 de julho de 2017, a qual após 120 dias entrou em vigor, no dia 11 de novembro. Algumas modificações ocorreram segundo o CESIT:

1. a substituição da lei pelo contrato; 2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação; 3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; 4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados; 5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa; 6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes (CESIT, 2017, p. 18-19).

Além dessas propostas apontadas no excerto acima para a Reforma Trabalhista, ainda poderiam se destacar: terceirização de qualquer tipo de atividade empresarial; criação de contrato temporário com direitos reduzidos aos trabalhadores, fazendo com que se sujeitem às demandas dos empregadores; mudança em normas da saúde e segurança trabalhista, por exemplo, precarização do emprego de gestantes em condições péssimas de trabalho; fragilização dos sindicatos em benefício dos empregadores; aumento da jornada semanal e diminuição do tempo de ócio do empregado; dispensa coletiva flexibilizada e sem participação dos sindicatos; rescisão de contrato por acordo para reduzir diversos

³² Categoria utilizada por Elaine Behring (2008) no sentido de desmistificar os desmontes regressivos que setores “neoliberais” empreendiam utilizando a alcunha de reformas.

benefícios do trabalhador, como a não solicitação do seguro desemprego; adesão da jornada flexível, e consequentemente, o salário também. A jornada de trabalho com a reforma passava a ser negociável entre empregador e empregado, sem a intervenção governamental perante esses acordos. Desse modo, os contratos trabalhistas seriam de três tipos: de jornada, por hora ou produtividade. Com isso, o ministro da época apontou que nesse esquema de horas trabalhadas aconteceria o pagamento proporcional em relação às férias, décimo terceiro e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Além dessas medidas, ocorreram outras em função da privatização e a desregulamentação da expansão do sistema capitalista, em função do que chamavam de modernização trabalhista:

Primeiro ponto, o preceito, o princípio fundamental do governo Temer é o princípio do “negociado sobre o legislado”. O projeto “Ponte para o Futuro”, que na verdade é um atalho para o abismo social, diz que vai haver negociado sobre o legislado sem a perda de direitos. Só que é impossível estabelecer o primado negociado sobre legislado que não seja para reduzir direito

s. A ideia do governo não é estabelecer o negociado sobre o legislado para avançar nos direitos, é para reduzir os salários, é para flexibilizar a jornada de trabalho, é para intensificar o banco de horas, é para fazer com que haja redução da jornada com redução do salário. O resultado disso é que, junto com o negociado sobre o legislado, vem a ideia de avançar na terceirização do trabalho. A terceirização do trabalho é também dita pelo governo como um caminho para criar empregos, mas isso é de uma felicidade enorme. (Antunes, 2016a).

Esse período do Governo Temer (2016-2018), demonstrou uma interrupção das conquistas democráticas e da criação primária da cidadania social no país. A estratégia se deu por meio de uma elite política, financeira e empresarial pautada num golpe para controle do governo. Ademais, com a reforma trabalhista intensificaram inseguranças, precarização do trabalho, redução de direitos trabalhistas, elevação de trabalhadores informais, e ainda abriu espaço para o processo de uberização, que se trata da extermínio dos vínculos do trabalhador, e o mesmo passa a ser empreendedor de si próprio. Nesse movimento, para se alcançar a tal da modernização trabalhista de uma classe social burguesa, os benefícios à população junto com uma melhoria nas condições trabalhistas estariam distantes de serem alcançadas, visto que se elevou o poder dos empregadores em meio às diversas formas de exploração (Ribeiro, 2018).

Nesse cenário liberal, seria possível realizar uma reversão, pelos partidos da esquerda, na promoção de projetos nacionais e populares, voltados para uma reforma política com redirecionamento macroeconômico, democratização da comunicação e reforço do papel do Estado em prol de igualdade para as camadas sociais. Não se trataria de uma tarefa fácil, afinal, seria necessário remover barreiras do sistema capitalista, ainda mais pelo modelo histórico-econômico do Brasil. Por outro lado, estava ocorrendo uma crescente onda de financeirização nesse governo, que prejudicou projetos sociais, questões trabalhistas para os empregados e auxiliou os adeptos a famosa teologia da prosperidade, visando um beneficiamento próprio e de sua classe social.

No decorrer dessa onda antidemocrática, no ano de 2018, tivemos o início do Governo de Jair Bolsonaro (2018 - 2022). Nota-se que anteriormente, no Governo Temer, já estava ocorrendo a degradação dos vínculos trabalhistas e a reforma trouxe um período de retrocesso da proteção do trabalho. Com o novo governo, os impasses da reforma trabalhista e o processo de desmonte do mercado de trabalho estavam cada vez mais assegurados. Envolto de uma agenda extremamente neoliberalista, as reformas para o beneficiamento dos mercados se expandiram (Bridi, 2020).

O governo de Bolsonaro deu seguimento ao desmonte sindical em apoio à Lei nº 13.467/2017. No ano de 2019, a Medida Provisória nº 881/2019, que depois se modificou para Lei nº 13.874, foi editada em função da elevação exploratória dos proletários por meio de flexibilizações trabalhistas. Entre alguns quesitos, pode-se citar a não obrigatoriedade de registro de pontos para pequenas empresas, com no máximo 20 trabalhadores, sendo que degrada o controle sobre o tempo do funcionário na jornada de trabalho. Junto a esse cenário, tem-se a reforma da previdência, que impactou diretamente nas classes mais pobres por elevar o tempo mínimo para a aposentadoria (Bridi, 2020).

Ao adentrar na fase pandêmica, no começo de 2020, foi possível observar o aumento da degradação da classe trabalhadora no mundo, especialmente no Brasil que já demonstrava péssimas condições, de acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio, feita pelo IBGE. Sendo assim, desde o segundo trimestre de 2019, os ocupados em algum emprego formal caíam massivamente até o segundo trimestre de 2020, mostrando uma variação negativa. O nível de desocupação foi de 12%, no segundo trimestre de 2019, para 13,3% no primeiro trimestre de 2020. Esse

nível de desocupação quando em conjunto com a força de trabalho potencial foi de 18,4%, em 2019, para 24% em 2020.

Com esse movimento, aumentou a informalidade no período, e com efeitos da crise da Covid-19, os trabalhadores informais e autônomos foram afetados em suas fontes de renda por não possuírem proteções trabalhistas. A partir desses dados, pode-se dizer que o cenário trabalhista que não se encontrava bem, desde os impasses de 2015, ficou pior com a crise sanitária em meio a elevação do desemprego.

Essa crise da Covid-19 fez com que o teletrabalho fosse implementado mais rapidamente no país, reforçando a ideia do quão desigual o Brasil é, pois os trabalhadores que conseguem usufruir do trabalho remoto, geralmente são pessoas de altos níveis de escolaridade, situadas num determinado nicho de ocupação e com uma estrutura domiciliar apta para atender as demandas dessa nova forma de trabalho. A renda também caiu nesse período e teve uma relação com o tipo de atividade exercida, como exemplo, um nicho de empregos mais afetados na pandemia são os que trabalhavam com serviços domésticos. Contudo, para ter driblado esses impasses da Covid-19, seria fundamental ter realizado medidas protetivas de salários, empregos e também a democracia, e não de políticas para flexibilização de regras, exploração da mão-de-obra e austeridade (Bridi, 2020).

Para avaliar o desmonte do Estado que ocorreu a partir de Temer, é importante analisar a estrutura ministerial dessas duas décadas do século XXI. O quadro 1 demonstra a evolução ao longo dos governos dessas estruturas ministeriais:

Quadro 1 - Proteção Social, Direito e Oportunidades - Comparação de Estrutura Ministeriais dos governos³³					
Lula I	Lula II	Dilma I	Dilma II	Temer	Bolsonaro
2003	2007	2011	2015	2017	2019
Trabalho e emprego	Trabalho e emprego	Trabalho e emprego	Trabalho e emprego	Trabalho	-
Previdência Social	Previdência Social	Previdência Social	Previdência Social	-	-

³³ Esse quadro se vale de proposta de organização das áreas programáticas de atuação governamental desenvolvidas em (Junior, 2019).

Assistência e Promoção Social	Desenvolvimento Social e Combate à Fome	Desenvolvimento Social e Combate à Fome	Desenvolvimento Social e Combate à Fome	Desenvolvimento Social e Agrário	Cidadania
Educação	Educação	Educação	Educação	Educação	Educação
Saúde	Saúde	Saúde	Saúde	Saúde	Saúde
Cultura	Cultura	Cultura	Cultura	Cultura	-
Esporte	Esporte	Esporte	Esporte	Esporte	-
Desenvolvimento Agrário	Desenvolvimento Agrário	Desenvolvimento Agrário	Desenvolvimento Agrário	-	-
Segurança Alimentar e Combate à Fome	-	-	-	-	-
Secretaria Especial de Direitos Humanos	Secretaria Especial de Direitos Humanos	Secretaria Especial de Direitos Humanos	Secretaria Especial de Direitos Humanos	-	Mulher, Família e Direitos Humanos
-	Secretaria Especial Políticas de Promoção de Igualdade Racial	Secretaria Especial Políticas de Promoção de Igualdade Racial	Secretaria Especial Políticas de Promoção de Igualdade Racial	-	-

Fonte: Portal da Legislação Planalto, abrigado no sítio eletrônico oficial da Presidência da República (<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>). Elaborado por: (Junior, 2019, pag. 157).

O quadro 1 mostra o começo dos governos de Lula, Dilma, Temer e Bolsonaro, identificando os propósitos sociais de cada mandato e as principais ações que se projetavam em cada estrutura administrativa. Esses arranjos institucionais remetem na capacidade de cada governo em realizar políticas públicas e perseguir objetivos traçados no início dos mandatos. Assim, as modificações na estrutura de organização do órgão administrativo do Estado abalam o modo de operação de cada governo.

Segundo as informações no quadro anterior, é possível identificar que os governos petistas (Lula I, Lula II e Dilma) seguiram uma linha mais para o lado de bem estar social e democrático, e os governos de Temer e Bolsonaro seguiram a linha mais autoritária e liberal. Nota-se que no Governo Bolsonaro, foi realizado uma diminuição ministerial no âmbito das políticas públicas para Proteção Social, Direitos e Oportunidades. Nos governos de Lula e Dilma, houve o empoderamento de

setores como Trabalho e Emprego; Previdência Social, Desenvolvimento e Combate à Fome, Secretaria dos Direitos Humanos, entre outros, alcançando seu ápice no segundo mandato de Dilma Rousseff. Verifica-se que ocorreu uma diminuição significativa nas estruturas ministeriais no governo Temer e no governo Bolsonaro, passando de onze ministérios no Governo Dilma para seis e quatro, respectivamente. Com isso, a questão social foi deixada de lado por esses governos liberais. Isso fez com que se tivesse menos direitos para a população no geral, revertendo o cenário de proteção social que estava sendo implementado desde a Constituição de 1988. Vale ressaltar que desde os discursos das eleições e nas pautas legislativas, Bolsonaro já apresentava sinais de uma desconstitucionalização dos direitos e políticas sociais, além de medidas protetivas opressoras para criminalizar movimentos e lideranças sociais pelo Brasil (Junior, 2019).

É visível, assim como Temer, que o governo Bolsonaro buscava o desmonte da Constituição de 1988 por meio de forças conservadoras. O principal exemplo foi com atos de criminalização contra as lutas por terras e reivindicações indígenas, ambiente que reinou perante a ausência de política voltada para o meio rural brasileiro. Em continuidade ao governo Temer, prestava apoio a Frente Parlamentar da Agricultura (Bancada Ruralista), bancada que auxiliou no impeachment de Dilma, sendo que o ex-presidente tentava assegurar seus interesses e do agronegócio em detrimento à democratização do meio rural brasileiro. A Bancada Ruralista defende, até os dias atuais, a redução da intervenção do Estado no campo e as flexibilizações legislativas em função da expansão do agronegócio.

Sendo assim, o Governo Bolsonaro reduziu seus arranjos ministeriais desde o modelo de seu mandato, impactando em diversas frentes, entre elas a Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria Especial e outras políticas públicas democráticas. Por meio das informações legislativas do capítulo I e do comportamento econômico, social e trabalhista dos governos desde o começo do século XXI, no capítulo III será verificado o quão esses movimentos foram impactantes para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, especialmente pessoas com algum tipo de deficiência.

CAPÍTULO 3: ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DOS VÍNCULOS FORMAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ENTRE 2007 E 2021

Este terceiro capítulo verifica o comportamento do emprego das pessoas com deficiência, no período de 2007 a 2021, considerando o contexto da legislação e políticas públicas, assim como o cenário econômico, social e político do país, apontados nos capítulos anteriores. Para tanto, o desenvolvimento desta parte, além das referências bibliográficas que discorrem sobre o assunto, foram utilizados os dados da Relação Anual de Informações (RAIS) e do Novo Caged.

A tabela 1 aponta o número de empregos formais de pessoas com e sem deficiência ao longo dos anos de 2007 a 2021, por meio das variações absolutas e relativas, além da participação das pessoas com algum tipo de deficiência em relação ao total de vínculos formais de emprego em cada ano constatado no país.

Tabela 1 – Número de empregos formais, variação absoluta e relativa: Brasil – 2007 a 2021								
Ano	Pessoas com deficiência			Pessoas sem deficiência			Total	Participação PcD %
	Estoque	Variação absoluta	Variação relativa	Estoque	Variação absoluta	Variação relativa		
2007	347.041	-		37.260.389		-	37.607.430	0,9
2008	321.906	(25.135)	(7,2)	39.119.660	1.859.271	5,0	39.441.566	0,8
2009	288.593	(33.313)	(10,3)	40.918.953	1.799.293	4,6	41.207.546	0,7
2010	306.013	17.420	6,0	43.762.342	2.843.389	6,9	44.068.355	0,7
2011	325.291	19.278	6,3	45.985.340	2.222.998	5,1	46.310.631	0,7
2012	330.296	5.005	1,5	47.128.416	1.143.076	2,5	47.458.712	0,7
2013	357.798	27.502	8,3	48.590.635	1.462.219	3,1	48.948.433	0,7
2014	381.322	23.524	6,6	49.190.188	599.553	1,2	49.571.510	0,8
2015	403.255	21.933	5,8	47.657.552	(1.532.636)	(3,1)	48.060.807	0,8

2016	418.521	15.266	3,8	45.641.677	(2.015.875)	(4,2)	46.060.198	0,9
2017	441.339	22.818	5,5	45.840.251	198.574	0,4	46.281.590	1,0
2018	486.756	45.417	10,3	46.144.359	304.108	0,7	46.631.115	1,0
2019	523.431	36.675	7,5	46.193.061	48.702	0,1	46.716.492	1,1
2020	495.784	(27.647)	(5,3)	45.740.392	(452.669)	(1,0)	46.236.176	1,1
2021	521.434	25.650	5,2	48.207.437	2.467.045	5,4	48.728.871	1,1

Fonte: RAIS/MTE (2007 a 2021). Elaboração: (Benevides, Alencar 2020). Adaptação da autora.

A priori, é notável que ao longo do período abordado, os vínculos formais de emprego captados pela RAIS e que englobam como natureza jurídica do empregador a administração pública, as empresas públicas, sociedades de economia mista e as empresas privadas mostram o baixo percentual do total de trabalhadores com deficiência, em torno de 1% em relação ao estoque total de empregos no Brasil.

Ao examinar os anos de 2008 e 2009, momento de desaceleração do crescimento da economia brasileira, pode-se identificar uma intensificação na redução no número de empregos formais para as pessoas com deficiência, sofrendo uma variação relativa negativa de 7,2% para 10,3%. Já os assalariados sem nenhum tipo de deficiência mantiveram seus postos de trabalho em crescimento, mesmo com a diminuição da variação percentual de 5% para 4,6%. Nesse cenário, a própria Lei de Cotas, não conseguiu manter os vínculos formais das pessoas com algum tipo de deficiência, ao passo que as pessoas sem deficiência não necessitavam de medidas para permanecerem e elevarem seus vínculos no mercado de trabalho formal.

No ano de 2010, em meio a uma recuperação econômica com variação do crescimento de 7,5% do PIB, de acordo com o IBGE, verifica-se que houve uma variação relativa positiva para as pessoas com deficiência de 6% em relação ao ano anterior, sendo o primeiro ano com variação relativa positiva para esse público durante o intervalo de tempo abordado. Já para as pessoas sem deficiência ocorreu um aumento dos vínculos formais de 6,9%, atingindo o percentual mais alto apresentado nesse período.

Ao observar os anos de 2010 até 2013, de acordo com a RAIS, período em que o país atingiu ainda um crescimento médio de 4,1% ao ano, é possível perceber que houve o crescimento do número de trabalhadores com deficiência de 6,3% em 2011, em relação ao ano anterior, e depois ocorreu uma variação relativa de 1,5% no ano de 2012, ou seja, uma inserção bem mais lenta dos vínculos formais para esse contingente. Em 2013, houve uma excelente recuperação do emprego para esse segmento da população, na ordem de 27.502 vínculos formais, atingindo uma elevação de 8,3%, em relação a 2012. Ao realizar a comparação dos anos de 2010 e 2013, observa-se que aconteceu um avanço do número de empregos formais tanto para pessoas sem deficiência, 4,3% ao ano, na média, quanto para pessoas com deficiência, 5,5%. No entanto, considerando o ano de 2007, período pré-crise de 2008, tinha-se um estoque de 347 mil vínculos formais, número que decaiu ao longo do tempo e somente foi superado em 2013 com 357 mil, um aumento de apenas 3,1% (Garcia, 2017).

No período de 2014 a 2016, houve uma redução no estoque de trabalhadores sem deficiência, em função da diminuição da atividade econômica do país nos anos de 2015 e 2016. Contudo, os trabalhadores formais com deficiência tiveram um aumento relativo de 5,8% em 2015 e 3,8% em 2016, em comparação aos anos anteriores. No entanto, verificou-se um crescimento do emprego das pessoas com deficiência num ritmo médio superior a 5% ao ano.

Ainda de acordo com os dados das RAIS, destaca-se que desde 2014 até 2019, período de instabilidade econômica, social e política no país, houve um comportamento bastante diferente entre os vínculos de emprego das pessoas com deficiência quando comparados com aquelas sem deficiência. Para o primeiro grupo da população, o período foi marcado pela ascensão do emprego, de 381.322 em 2014 para 523.431 mil vínculos em 2019, um aumento de 37,3%. Para as pessoas sem deficiência, de forma contrária, houve redução do emprego, de 49.190.188 vínculos ativos em 2014 passou para um total de 45.740.392 em 2019, ou seja, uma redução em 7%.

Desse modo, os dados fornecidos pela RAIS mostram, nesse último período, a evolução dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência, pois ainda que diminuísse a inserção de pessoas sem deficiência no mercado de trabalho formal no período de 2014 a 2016, os índices de trabalho formal para esse público foram mantidos de forma crescente. Isso foi possível graças à introdução de políticas

públicas para esse contingente e a condução de políticas macroeconômicas e sociais na época. A Lei de Cotas foi essencial como instrumento para manter e elevar os postos de trabalho para esse segmento da população. Todavia, apesar do aumento dos vínculos formais para pessoas com deficiência, ainda se mostra baixa a inserção desse público em vista do estoque total de empregos formais do país.

No período de 2017 a 2018, com resquícios da crise econômica e política a partir de 2015, a participação das pessoas com deficiência se manteve em torno de 1%, mesmo com o aumento em torno de 10% de 2017 a 2018 de postos de trabalho para esse contingente. Já as pessoas sem deficiência tiveram uma variação relativa de 0,4% a 0,7%, ou seja, um crescimento relativo mais lento comparado ao outro público no mesmo período. Entretanto, ainda se tratava do público preponderante no mercado de trabalho em relação ao número total de vínculos formais. Posteriormente, conforme os dados da RAIS/2019³⁴, ocorreu uma desaceleração no ritmo de crescimento dos postos de trabalho para pessoas com deficiência, saindo de 10,3% em 2018 para 7,5% em 2019 (Benevides; Alencar 2020).

Adentrando num cenário de pandemia da Covid-19, que foi palco para uma enorme crise sanitária, ocasionando instabilidade econômica mundial, o Brasil foi bastante afetado, pois já vinha sentindo efeitos no mercado de trabalho formal desde 2015. Essa instabilidade atingiu o mercado de trabalho, desencadeando uma queda de emprego para as pessoas com deficiência, registrando de 2019 para 2020 a perda de 27.647 mil vínculos, equivalente a uma variação relativa negativa de 5,3%.

Conforme a Tabela 1, ocorreu também o aumento da variação relativa em 5,2% para pessoas com deficiência, do ano de 2020 para 2021. Isso foi possível, segundo Benevides e Alencar (2020), pelo inciso V do artigo 17 da Lei 14.020/2020, comentada no capítulo 1 deste trabalho. Esse dispositivo visava a proteção dos trabalhadores com deficiência para que não houvesse demissão sem justa causa, conforme o Decreto Legislativo nº 06 de 2020.

Tabela 2 - Movimentação do emprego dos trabalhadores com deficiência e reabilitados, Brasil, março 2020 a fevereiro de 2021

Mês / Ano	Admissões	Demissões	Saldo
-----------	-----------	-----------	-------

³⁴ O sistema de operacionalização da RAIS, ano-base 2019, foi atualizado, tendo uma parcela das informações prestadas no eSocial, e outra, via sistema GDRAIS (ver Nota Técnica, disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/oque-e-rais>)

MAR/2020	8.367	10.988	-2.621
ABR/2020	2.446	11.379	-8.933
MAI/2020	2.744	8.815	-6.071
JUN/2020	4.221	7.264	-3.043
JUL/2020	5.413	6.233	-820
AGO/2020	6.211	5.407	804
SET/2020	6.280	5.559	721
OUT/2020	6.419	5.871	548
NOV/2020	5.815	5.637	178
DEZ/2020	4.861	5.671	-810
JAN/2021	4.541	7.099	-2.558
FEV/2021	6.402	7.365	-963
Total	63.720	87.288	-23.568

Fonte: Novo Caged, 2021. Elaboração: Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo, 2021.

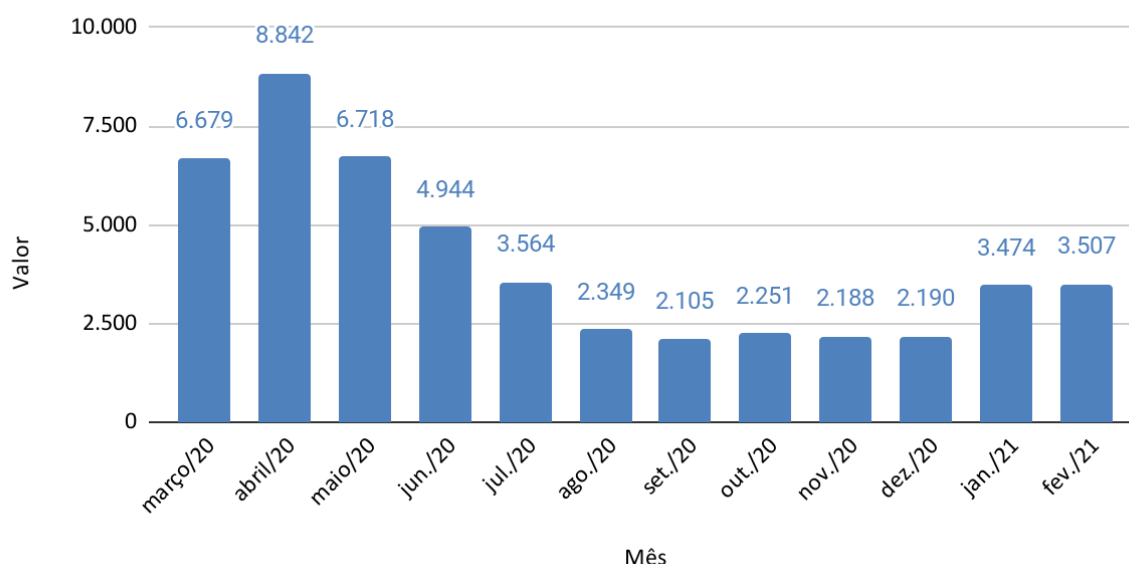
Ao observar a Tabela 2, referente a movimentação dos vínculos formais para pessoas com deficiência e reabilitados, conforme os dados do Novo Caged, foram verificados saldos negativos no intervalo de março a julho de 2020, ou seja, ocorreram mais desligamentos do que contratações. A partir de Agosto, o saldo entre admissões e demissões começou a ficar positivo, significando que os vínculos empregatícios para esse público cresceram. Na parte das admissões, em relação aos vínculos formais do setor público e privado, o quantitativo decaiu de 8.367 trabalhadores em março de 2020 para seu menor número de vínculos 2.446 mil em abril de 2020, de modo que após esse mês elevaram-se as admissões até outubro, entretanto, não se atingiu ao patamar de 8.367 mil pessoas com deficiência admitidas em março daquele ano. Com a Lei 14.020/2020 entrando em vigor a partir de julho de 2020, percebe-se a mudança de comportamento em relação ao saldo de vínculos formais, tornando-se positivo até novembro daquele ano. Essa medida, a qual protegia esse público específico, teve eficácia até novembro, após esse período foi restringida a demissão sem justa causa da pessoa com deficiência, sendo aderida somente entre o mês de julho a dezembro de 2020³⁵. A partir de dezembro, o saldo voltou a ser negativo para pessoas com deficiência, atingindo o menor patamar em Janeiro de 2021 com o saldo negativo de 2.558 vínculos. Desse modo,

³⁵ Isso ocorreu pelo fato do Decreto Legislativo nº 06/2020 sobre a calamidade pública ter sofrido efeitos apenas até 31 de dezembro do mesmo ano.

nota-se que sem uma proteção legal em relação ao emprego desse segmento populacional, as demissões sem justa causa voltaram a ocorrer no começo de 2021.

Segundo o Gráfico 1, as demissões sem justa causa por iniciativa do empregador, foram de 27.183 mil postos de trabalho de março a junho de 2020. Em seguida ocorreu uma redução de julho a dezembro do mesmo ano de 14.647 mil vínculos formais para esse contingente, ocasionando uma redução de 46,2%.

Gráfico 1 - Evolução das demissões sem justa causa de março/20 a fev/2021



Fonte: Novo Caged, 2021. Elaboração: Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo, 2021.

De acordo com os dados de admissões do Novo Caged, cerca de 90% dos trabalhadores com deficiência que foram admitidos entre o ano de 2020 e janeiro de 2021 era em situação de reemprego³⁶, 8% de pessoas em seu primeiro emprego e 2% foram admitidas por reintegração, ou que retomaram ao seu emprego anterior. Esse grupo que foi reintegrado demonstrou os efeitos, ainda que pequenos, da instauração da Lei nº 14.020/2020.

Com a Tabela 3, é possível realizar a verificação do movimento de vínculos formais em relação a cada tipo de deficiência no Brasil entre os anos de 2007 e 2021:

³⁶ Trabalhadores com emprego anterior

Tabela 3 - Evolução da participação dos vínculos formais por tipo de deficiência, Brasil, 2007 a 2021

Ano	Física		Auditiva		Visual		Intelectual e Mental		Múltipla		Reabilitados		Qtd. Total
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	
2007	175.377	50,5	98.236	28,3	10.275	3	8.407	2,4	5.839	1,7	48.907	14,1	347.041
2008	177.834	55,2	79.347	24,6	12.428	3,9	10.864	3,4	3.517	1,1	37.916	11,8	321.906
2009	157.805	54,7	65.613	22,7	14.391	5	13.120	4,5	3.506	1,2	34.158	11,8	288.593
2010	166.690	54,5	68.819	22,5	17.710	5,8	15.606	5,1	3.845	1,3	33.343	10,9	306.013
2011	174.207	53,6	73.579	22,6	21.847	6,7	18.810	5,8	4.144	1,3	32.704	10,1	325.291
2012	170.468	51,6	74.385	22,5	26.119	7,9	21.317	6,5	4.696	1,4	33.311	10,1	330.296
2013	181.464	50,7	78.078	21,8	33.505	9,4	25.332	7,1	5.490	1,5	33.928	9,5	357.797
2014	192.432	50,5	78.370	20,6	39.580	10,4	29.132	7,6	6.708	1,8	35.100	9,2	381.322
2015	200.794	49,8	79.389	19,7	46.913	11,6	32.144	8,0	8.108	2,0	35.907	8,9	403.255
2016	204.554	48,9	80.390	19,2	53.438	12,8	34.168	8,2	7.287	1,7	38.684	9,2	418.521
2017	212.878	48,2	83.196	18,9	62.135	14,1	36.661	8,3	7.657	1,7	38.812	8,8	441.339
2018	230.345	47,3	87.992	18,1	74.314	15,3	43.292	8,9	9.162	1,9	41.651	8,6	486.756
2019	229.406	45,1	90.860	17,8	82.334	16,2	45.985	9,0	8.524	1,6	52.582	10,3	509.691
2020	220.402	44,5	88.720	17,8	82.678	16,7	45.753	9,2	8.614	1,7	49.617	10	495.784
2021	233.657	44,81	93.578	18,0	90.537	17,4	48.716	9,34	8.978	1,7	45.968	8,82	521.434

Fonte: RAIS, 2007--2021. Ministério do Trabalho e Emprego. Extração em 31 de dezembro de cada ano. Elaboração: (Benevides; Alencar 2020). Adaptação da autora.

De acordo com os dados acima, o maior número de vínculos formais está situado na deficiência física, seguida da auditiva e depois visual, sendo em último lugar a múltipla. Sobre a deficiência visual, segundo De Souza (2018), a elevação do número de pessoas nessas condições resulta também da modificação ocorrida na legislação que incluiu a visão monocular³⁷ como um dos critérios que define essa deficiência. Isso fez com que, provavelmente, se elevasse o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, os deficientes intelectuais e

³⁷ São todos aqueles que enxergam normal apenas com um dos olhos, possuindo deficiência apenas no outro de acordo com a Lei nº 14.126/21. Houve o maior crescimento da variação relativa para esse público em 9,51%, de acordo com a RAIS de 2021.

mentais também demonstraram um aumento gradual considerável no período abordado.

Na crise de 2008, as deficiências auditiva, múltipla e os reabilitados tiveram uma queda acentuada no número de vínculos em relação à 2007. A partir disso, o número absoluto de vínculos formais para a deficiência auditiva decaíram até 2009, chegando a 65.613, e posterior a 2010 se elevou gradualmente até o ano de 2019, atingindo a quantidade de 90.860 mil vínculos. Mesmo com o aumento, em termos absolutos, do número de vínculos formais para pessoas com algum tipo de deficiência auditiva, foi alcançado a maior quantidade de postos de trabalho em 2007, sendo de 98.236 mil vínculos formais. Dessa forma, a partir da crise de 2008, nunca mais foi atingido o número absoluto do ano anterior, e consequentemente, obteve uma variação percentual mais baixa no decorrer dos anos. De acordo com Marques (2023):

Vale destacar que essas alterações podem ter ocorrido por várias razões, desde um ajuste natural dado pelo tempo e da adaptação das empresas às regras da Lei de Cotas, como pela modificação na legislação sobre os critérios de enquadramento da deficiência auditiva e deficiência visual, dados pelo Decreto nº 5.296/2004, com repercussões posteriores, bem como pela definição de pessoa com deficiência estabelecida pela Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que dentre outras importantes mudanças, como já mencionadas anteriormente, possibilitou o acesso às pessoas com transtorno mental, anteriormente considerada uma doença, portanto, não se enquadrava pelos critérios exigidos pela Lei de Cotas. (Marques, 2023, p. 40)

Os reabilitados tiveram uma queda de participação, no ano de 2008, em torno de 2,3 p.p.³⁸ comparado ao ano de 2007. A participação percentual desse grupo em relação ao total de cada ano diminuiu até 2015, aumentando somente no ano de 2018 para 2019, de 8,6% para 10,3%. Já as pessoas com deficiência múltipla mantiveram o seu percentual entre 1% e 2%, não elevando consideravelmente sua participação no mercado de trabalho formal nesse período.

A deficiência física se manteve na faixa de 50% nesses anos, com um intervalo de tolerância de 5%. Apenas ocorreu um aumento dos seus vínculos do ano de 2007 para 2008, posterior a isso a participação desse contingente populacional ficou cada vez menor. O alto número de vínculos em relação aos

³⁸ Pontos percentuais

demais pode demonstrar que esse tipo de deficiência não requer uma adequação recorrente pelas empresas ou que se desembolse um montante alto de seus caixas todos os meses destinado a inserção desse público. Por exemplo, ao instaurar uma rampa de acesso se gastaria menos dinheiro no longo prazo do que capacitar profissionais com deficiência intelectual em todas as contratações.

Sobre as deficiências intelectuais e mentais, pode-se afirmar que tiveram um aumento ao longo dos anos, sem sofrer um grande impacto das crises de 2008 e 2015 nos números absolutos e na participação percentual desse público. Desse modo, mostrou um crescimento na participação em relação às outras deficiências, de 2,4% em 2007 para 9% em 2019.

Ao verificar o período pandêmico, nota-se que de 2019 para 2020, reduziu-se a quantidade total de postos de trabalho para pessoas com deficiência que tinham vínculos formais, de 509.691 para 495.784 vínculos. Assim, pela Tab.3, é visível que todos os tipos de deficiência tiveram reduções em número absolutos de vínculos, com exceção da deficiência múltipla e visual. Entretanto, a participação relativa no mercado de trabalho formal, para todas as deficiências, não se modificou significativamente, afinal, quase todos os tipos de deficiências foram impactadas de forma negativa e tiveram seus números reduzidos, mantendo o percentual de praticamente inalterado. A única observação, além da deficiência múltipla e visual, seria para os reabilitados que tiveram queda participativa mais alta no ano de 2020 para 2021, de 10% para 8,8%. Dessa forma, verifica-se que a crise do Covid-19 impactou diretamente na redução do número total de vínculos de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Ao observar a evolução do total de vínculos ao longo do período de 2007 a 2019, conforme demonstrado na Tab.3, pode ser visto que no ano de 2007 havia 347.041 vínculos de empregos formais, uma queda no ano de 2008 para 321.906, , e começou a elevar apenas a partir de 2010 com a retomada de crescimento econômico pós recessão mundial. A partir disso, foi aumentando esse número gradualmente até chegar em 509.691 vínculos em 2019. Um ponto a se observar é que no período de crise econômica a partir de 2015 não houve uma redução desses vínculos formais para pessoas com deficiência. Entretanto, ainda que tenha ocorrido essa elevação dos vínculos no mercado formal com o ápice em 2019, ao realizar uma comparação com o total de 17,3 milhões de pessoas com deficiência no país naquele ano, de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), conclui-se que

ainda é um número ínfimo de pessoas desse contingente empregadas no mercado formal.

Segundo o Radar SIT, o número de pessoas com deficiência no ano de 2021 era de 828.256 mil. Já a quantidade desse público inserido no mercado de trabalho formal naquele ano foi de 412.520 mil, isto é, apenas 49,8%. Desse modo, o restante 50,2% das vagas formais não foram ocupadas. Isso demonstra que a maior parte da parcela da população com deficiência ainda se encontrava fora do mercado de trabalho formal.

Conforme verificado anteriormente, mesmo com uma legislação robusta e a instauração da Lei de Cotas que assegura direitos para às pessoas com algum tipo de deficiência, ainda se torna discrepante a preferência pela contratação de uma pessoa que não possui nenhum tipo de deficiência. Isso demonstra que o país não cumpriu sua legislação legal, e ainda carrega resquícios de preconceitos, situando-se longe do utópico patamar de igualdade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta monografia, buscou-se analisar o comportamento dos vínculos de emprego formal para pessoas com deficiência no mercado formal. Partiu-se da definição desse público e de sua análise histórica para verificar que desde a antiguidade sua jornada foi regada a preconceitos, discriminações, isolamento e exclusão social, chegando ao ponto até de tortura e morte.

Na busca de tentar minimizar, e até extinguir, esses prejulgamentos e garantir direitos para esse contingente de pessoas no Brasil, foram estabelecidas políticas públicas e instituídas leis e decretos, principalmente, a partir da Constituição Federal de 1988, entre eles, a Lei Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ou Lei de Cotas, de modo que seu artigo 93 assegurou o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho formal.

Posteriormente, foi apresentado um panorama dos governos no período de 2002 a 2021 especialmente na questão econômica, social e do trabalho. O governo Lula e o primeiro governo da Dilma foram mais favoráveis, culminando para a expansão de um Estado de Bem-Estar Social, a favor do crescimento econômico, expansão do mercado de trabalho e aumento da inserção de pessoas no mercado de trabalho formal.

É possível apontar que ocorreu um crescimento no primeiro Governo Dilma. Manteve-se o tripé macroeconômico, além do combate à desigualdade social e a redução da taxa de desemprego. Com isso, desencadeou o mesmo cenário que o governo anterior com a expansão do mercado formal de trabalho e aumento das políticas sociais. Contudo, houve mudanças na condução do seu segundo mandato e a nova política não funcionou como o esperado. Nessa época, a crise de 2015 auxiliou para baixar indicadores, como o PIB, e também a degradação de postos de trabalho para pessoas sem deficiência.

O cenário de crise econômica, envolto da crise política, fez com que a oposição ganhasse força desde as eleições de 2014, no qual culminou no impeachment que ocorreu em 2016, colocando Michel Temer na presidência.

Já o governo de Temer, diferentemente dos anteriores, privilegiou projetos de privatização, extermínio de políticas sociais, corte de gastos e a implementação de

uma agenda liberal, atingindo seu ápice na Reforma Trabalhista. Essa reforma tinha o intuito de instaurar a valorização dos salários variáveis, aumento da jornada de trabalho, pautas que beneficiassem os empregadores, entre outras questões. As pautas levantadas pela reforma degradavam e precarizavam o mercado de trabalho, impactando diretamente os trabalhadores mais vulneráveis, inclusive as pessoas com deficiência

O governo seguinte intensificou os impasses da reforma trabalhista e contribuiu para o desmonte do mercado de trabalho. Ocorreu o aumento das flexibilizações trabalhistas e a reforma da previdência em oposição aos incentivos sociais que eram apresentados nos governos petistas. O resultado disso foi uma elevada desaceleração econômica, em conjunto com a crise da Covid-19, e a eliminação de diversos postos de trabalho no seu mandato.

Ao analisar o comportamento dos vínculos trabalhistas nesses governos, foi possível distinguir um período próspero do mercado de trabalho, de 2002 a 2014, onde era voltado para políticas que incentivassem a elevação do trabalho formal. A partir de meados de 2015, os incentivos para a sociedade foram ficando cada vez mais escassos, desaguando numa crise sanitária no começo de 2020, a qual degradou uma grande quantidade de postos de trabalho formal, tanto no nicho de pessoas com deficiência quanto sem nenhum tipo.

Com base nisso, às pessoas com deficiência no período de 2007 a 2021, por meio dos dados da RAIS e do Novo Caged, tiveram sua participação muito baixa em relação ao total de pessoas com empregos formais, em torno de 1%. Além disso, na crise de 2008, foi possível verificar a degradação dos postos de trabalho para pessoas com deficiência, em contrapartida, pessoas sem deficiência mantiveram seus estoques cada vez maiores, em termos absolutos, ao longo dos anos.

Com uma recuperação econômica a partir de 2010, o estoque de vínculos trabalhistas para pessoas com deficiência passou a crescer. Ao se deparar com outro cenário problemático no mercado de trabalho em 2015, esse público que já estava respaldado pela Lei de Cotas, vivia um momento de fortalecimento de seus direitos com o advento da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que passou a ter o status de Emenda Constitucional por meio do Decreto nº 6.949/2009, e que foi o alicerce para o processo de instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Essa lei estava em efervescência para sua publicação no ano seguinte,

de forma que esse período legislativamente favorável assegurou e até elevou os postos de trabalho para pessoas com deficiência. Por outro lado, o estoque para pessoas sem deficiência diminuiu em meio à recessão econômica.

Entre 2017 e 2019, o mercado de trabalho se mostrou com baixo crescimento no nível de emprego para a população sem deficiência, diferentemente do segmento das pessoas com deficiência, que teve um aumento de seus vínculos de emprego superior aos três anos anteriores. Todavia, o cenário de crise sanitária da Covid-19, em conjunto com a má condução governamental na época, desencadeou a destruição de vínculos trabalhistas, especialmente para pessoas com algum tipo de deficiência. Apenas por meio do inciso V do artigo 17 da Lei 14.020/2020, que vetava a demissão sem justa causa para trabalhadores com deficiência, fez com que entre agosto e novembro de 2020, as admissões fossem maiores que as demissões para esse público. Após o término dessa medida protetiva em dezembro de 2020, o número de demissões voltou a ficar maior que as admissões. Desse modo, pode-se concluir que o mercado de trabalho para pessoas com deficiência pode até sofrer algum tipo de influência econômica, como na crise de 2008, mas o que respalda a permanência e a evolução dos vínculos trabalhistas para esse contingente são as leis, decretos e as políticas públicas, como verificado na crise trabalhista de 2015 e nesse período de agosto a novembro, referente a crise da Covid-19. Sendo assim, ainda é necessário que a população se livre do preconceito e da discriminação perante as pessoas com algum tipo de deficiência para se alcançar uma igualdade social e trabalhista, ao invés de ser apenas uma sociedade capacitista

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, M.L., BENEVIDES, G.M.M.C & GARCIA, V. G. **Dez Anos de Informações sobre o Trabalho Formal das Pessoas com Deficiência**. Núcleo de Estudos sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Instituto de Economia - IE/Unicamp. Campinas, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/dez-anos-de-informacoes-sobre-o-trabalho-formal-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em Outubro de 2023.

ALENCAR, M.L., BENEVIDES, G.M.M.C. **Panorama da Evolução dos Vínculos Formais de Trabalho das Pessoas com Deficiência no Período de 2007 a 2020**. Boletim eletrônico NTPcD: Novembro de 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Analisa o mercado de trabalho no Brasil e no mundo**. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, Edição on line, [04 set. 2016a] Entrevista concedida a Pamela Mascarenhas. Disponível em <http://www.jb.com.br/pais/noticias>. Acesso em: 21 out. 2023.

ARAÚJO, L.A.D. **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência - CORDE**, Brasília, 1997.

BEHRING, E.R. **Trabalho e Seguridade Social: o neoconservadorismo nas políticas sociais**. In: Trabalho e Seguridade Social. São Paulo: Cortez Editora, 2008. p. 152-172.

BENEVIDES, G. M. M.C; MORETTO, A. J. **Inserção da pessoa com deficiência no emprego: garantir direitos e combater a discriminação**. Disponível em: <https://bit.ly/2lIdYME>. Acesso em: set. de 2023.

BENEVIDES, G.M.MC. **Os direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil: a influência da OIT na construção de normas nacionais**. In: CARTA Social e do Trabalho. Campinas: CESIT, São Paulo, 2019. p. 109-120.

BENEVIDES, G.M.M.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, Instituto de Economia-Unicamp, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2lk30Yg>. Acesso em: set. de 2023.

BENEVIDES, G. M. M. de C (organizadora), MARTINEZ, J. D. M., ALENCAR, M. de L., SOUEN, J. A., SANTOS, B. H. de O. e CARMO, R. de C. S. **Pessoa com deficiência e trabalho: estudos para o estado de São Paulo e um breve panorama nacional e internacional**. 286 p. Curitiba: CRV, 2022.

BENEVIDES, G. M. M. C. **Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: a experiência no município de Campinas/SP e Região**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; Instituto de Economia, 2011.

BENEVIDES, G. M. M. C.; GARCIA, V. G.; ALENCAR, M. L. **Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho.** In: XVI Encontro Nacional da ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. A reforma trabalhista no Brasil e no mundo. Salvador, set. 2019. ISSN: 2318-9517. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wpcontent/uploads/2019/10/Riscos-potenciais-ao-emprego-formal-das-pessoas-comdefici%C3%Aancia-no-Brasil-_ABET_GT2.pdf. Acesso em: 30 Out. 2023.

BRASIL. **Classificação Brasileira de Ocupações.** CBO 2011 – 3º edição. Brasília: MTE, SPPE, 2010. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em 02 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#:~:text=Todo%20o%20poder%20emana%20do,diretamente%2C%20nos%20termos%20desta%20Constitui%C3%A7%C3%A3o. Acesso em 02 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, revogado pelo Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dez, de 1999. Disponível em: D10088 (planalto.gov.br). Acesso em: 15 nov. de 2023.

BRASIL, **Decreto Nº 93.481, de 29 de outubro de 1986.** Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

BRASIL. **Decreto nº 1.744 de 1995, de 08 de dezembro de 1995.** Regulamento o benefício da prestação continuada devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, do que trata a Lei nº 8.727, de 7 de setembro de 1993, e dá outras providências. Revogada pelo Decreto nº 6.214 de 2007. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, Determinada pelo art. 13 da lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Disponível em: <L8112consol (planalto.gov.br)>. Acesso em: 13 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. (art. 36). Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dez, de 1999. Disponível em: <http://bit.ly/2DvVi7l>. Acesso em: nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 de dezembro de 2004. Disponível em: <https://bit.ly/30Rsu5t>. Acesso em: nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007, revogado pelo Decreto 7.612 de 17 de novembro de 2011.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 de novembro de 2011. Disponível em: Decreto nº 7612 (planalto.gov.br). Acesso em: 15 de nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de 2008.** Dá nova redação ao Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, alterando, dentre outros dispositivos, a nomenclatura das unidades descentralizadas para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília. Disponível em : <Decreto nº 6341 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 23 de nov. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.** Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007 e o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007). Disponível em : <DECRETO LEGISLATIVO Nº 186, DE 09 DE JULHO DE 2008 (mec.gov.br)>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 9.508, de 24 de Setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Tendo em vista o disposto no art. 34, § 2º e § 3º, e no art. 35 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <9508 (planalto.gov.br)>. Acesso em : 23 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília. Disponível em : <L11788 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 20 de nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 4.317, de 09 de abril de 2009.** Institui a Política Distrital para Integração da Pessoa com Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF,. Disponível: Lei 4317 de 09/04/2009 (sinj.df.gov.br. Acesso em: nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 de agosto de 2009. Disponível: <http://bit.ly/34BRHAv>. Acesso em: nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 06 de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República

encaminhada por meio da Mensagem no 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <DLG6-2020 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008.** Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho (...) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/>. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Estatuto da Criança do Adolescente. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília. Disponível em: <L8069 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o apoio dos cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, Determinada pelo art. 13 da lei Nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Disponível em: <L8112consol (planalto.gov.br)>. Acesso em: 13 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93).** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. de 1991. Disponível em: <http://bit.ly/2OEEi5>. Acesso em: nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm>. Acesso: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.683 de 28 de maio de 2003.** Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. Mudança com base na Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <[L10683 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10683.htm)>. Acesso: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.890, de 24 de março de 2008.** Acrescenta o art. 442-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, impedindo a exigência de comprovação de experiência prévia

por tempo superior a 6 (seis) meses. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília. Disponível em: <L11644 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 de nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2l8Clb8>. Acesso em: 15 nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 de jul. 2015. **Disponível em:** <https://bit.ly/2VFkb98>. Acesso em: 20 nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 08 de nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, Disponível em: <L13467 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 11 de nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.020, em 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei no 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em :<L14020 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 18 de nov. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 881, de 30 de abril de 2019.** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Convertida na Lei nº 13.874, de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <MPV 881 (planalto.gov.br)>. Acesso em : 16 de nov. 2023.

BRASIL. MTE. **Características do emprego formal Segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2007 - 2021; IV – Portadores de Necessidades Especiais. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2007 - 2021.** Disponível em :<RAIS 2022>. Acesso em: 15 de setembro de 2023.

BRASIL. MTE. **Nota Técnica MTE 093/2014 (13/08/2014) Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Emprego e Salário/Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho.** Editora Dieese. São Paulo, 2020.

BRASIL. MTE. **O Mercado de Trabalho Formal no Brasil nos últimos 15 anos: avanços, mudanças e continuidades. Uma leitura a partir da RAIS.** Brasília, 2010.

BRASIL. MTE. **Portaria N° 219, de 7 de maio de 2008**, que tratou da criação de Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências, revogou, em seu Art. 7° a Portaria no 604, de 1° de junho de 2000 (Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades). Disponível em: <EMI-219-MF-MP-MT-Mpv-452-08 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

BRASIL. MTE. **Relação anual de informações sociais: RAIS.** Brasília: MTE, 2007-2023. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/rais/>>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRIDI, M.A.A. **pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil.** Estudos Avançados. 34 (100), 2020. Programa de Pós- Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Paraná, Brasil, 2020.

BRITO, S.J.N.P. de. **O Acesso ao Benefício de Prestação Continuada no município de Campinas – Desafios para sua consolidação como direito socioassistencial.** Dissertação de Mestrado, PUC-SP, 2009.

CARNEIRO, Ricardo *et al.* **A Supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula. In: A SUPREMACIA dos mercados e a política econômica do governo Lula.** São Paulo: Editora Unesp, 2006. cap. Introdução, p. 9-15. ISBN 85-7139-679-5.

CESIT/MTE. **Relações de Trabalho: Brasil e experiências internacionais. Relatório de Pesquisa apresentado pelo Cesit como produto do convênio Cesit/MTE.** Campinas, Brasília, 2006.

CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA LEI DE COTAS. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp>. Acessado em 18 de Mar 2014.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10650040/artigo-208-da-constituicao-federal-de-1988>.

COSTA E SILVA, A.L.A.G.M *et al.* **Estratégias para pessoas com deficiência em períodos de emergência em saúde pública, em especial a pandemia de COVID-19.** Estratégias para pessoas com deficiência em períodos de emergência em saúde pública, em especial a pandemia de COVID-19, [S. l.], p. 1-14, 7 dez. 2023.

DE CAMPOS, J.R. **Às Convenções da organização internacional do trabalho e o direito do brasileiro.** Revista IMES - Direito, [s. l.], p. Cap. 4, pág. 49-62, 2007. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22299.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

DEFICIÊNCIA. [S. l.], OMS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/deficiencia>. Acesso em: 22 nov. 2023.

DE MATTOS, F. A. M.,. **Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho.** São Paulo. ESTUDOS AVANÇADOS 29 (85), 2015.

DE SOUZA , T.C.C. **O Mercado de trabalho no Brasil nos anos 2000 - A inclusão da pessoa com deficiência visual.** Orientador: Prof. Dr. Vinicius Gaspar Garcia. 2018. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Economia) - FACAMP, Campinas, São Paulo, 2018.

DEPARTAMENTO SINDICAL DA FIESP(Federação das Indústrias do do Estado de São Paulo). **Recomendações para a negociação na crise.** São Paulo, 5 mar. 2009. Disponível em: www.sicogel.org.br/arquivos/instrumento_juridico_para_crise2009.pdf. Acesso em: 21 de nov. 2023.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência.** São Paulo: Editora Brasiliense, 2007. 1-89 p.

FAGNANI, Eduardo. **Política Social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade.** Tese de Doutorado. Instituto de Economia. UNICAMP. Campinas. SP. 2005.

FAGNANI, Eduardo. **Texto para Discussão: O fim do breve ciclo da cidadania social no Brasil (1988-2015).** 20 páginas. Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, ed. 308, 2017.

FERREIRA, L. A. M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência e o Ministério Público.** Revista Justitia, São Paulo, 2001.

FERREIRA, M. C. M. F. **Apresentação. Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho - Programa Brasil, Gênero e Raça.** Brasília. DF. 2000.

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

Disponível em : <Artigo: A ONU e seu Conceito Revolucionário de Pessoa com Deficiência (ampid.org.br)>. Acesso em: 14 de nov. de 2023.

FONSECA, R. T. M. da. **O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem**. Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo, 2012, número 10, p. 37-77.

FONSECA, R.T.M. da. **ONU e o seu conceito revolucionário da pessoa com deficiência**. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência(AMPID). Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2008.

GARCIA, V.G.; BENEVIDES, G.M.M.C.; ALENCAR; M.L. **A inserção formal no trabalho das pessoas com deficiência – comportamento geral, setores de atividade econômica e principais ocupações – 2007-2016**. Disponível em: <https://bit.ly/2UWO6KU>. Acesso em: nov. de 2023.

Bom dia! Hoje  sexta-feira,

GARCIA, V. G. **Características do Trabalho e da Educação da População com Deficiência no Estado de São Paulo - Um Panorama do Censo de 2000**. Minas Gerais, 2006.

GARCIA, V.G. **Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

GARCIA, V.G. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho - Histórico e Contexto Contemporâneo**. 2010. 205 f. Tese de Doutorado (Economia) - Instituto de Economia,Unicamp, Campinas, 2010.

GARCIA, V.G. **Políticas universais e ações afirmativas no âmbito municipal dez anos do Centro de Vida Independente de Campinas 1997-2007**. In: 16 COLE - Congresso de Leitura do Brasil, 2007, Campinas. Anais do 16°. COLE, 2007.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, **GLOBAL REPORT ON HEALTH EQUITY FOR PERSONS WITH DISABILITIES: Sensory Functions, Disability and Rehabilitation (SDR) - Executive summary**. Geneva - Suíça: World Health Organization, 2022- . ISSN 9789240063624. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/364833/9789240063624-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010. Nota técnica no 01/2018. Releitura dos dados de pessoas com deficiência à luz da recomendação do Grupo de Washington**. Censo 2010/IBGE, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/32g8ieb>. Acesso em: nov. de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional de Saúde: 2019: Pessoas com deficiência**. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, p. 27 - 48, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa**

Nacional de Saúde: 2021: Pessoas com deficiência. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, p. 27 - 48, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Covid-19.** Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

IPEA. **Boletim de Acompanhamento e Análise.** Políticas Sociais - IPEA, DISOC, Edição n.13, 2006.

JUNIOR, J.C.C. **Desmonte do Estado no governo Bolsonaro : menos república, menos democracia, menos desenvolvimento.** In: BRASIL Incertezas e Submissão?. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2019. p. 151-170. ISBN 978-85-5708-143-7.

KREIN, J.D, DOS SANTOS, A.L, NUNES, B.T. **Trabalho no Governo Lula: Avanços e Contradições.** Texto para Discussão, Instituto de Economia, Campinas, ano 2012, n. n.201, p. 28, fev. 2012.

LAUDO MÉDICO CARACTERIZADOR. **Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Lei 13.146/2015, Lei 12764/12, Decreto 3.298/1999 e da Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012.

MARQUES, M.M. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho: cumprimento da Lei de Cotas.** Orientador: Marilane Oliveira Teixeira. 2023. 48 f. Trabalho de (Bacharelado em Economia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** TEM/SIT/DEFIT, Brasília, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Novo CAGED. **Estatísticas Mensais do Emprego Formal.** Referência: setembro de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2JFMrgt>. Acesso em: nov. de 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Novo CAGED: Estatísticas Mensais do Emprego Formal.** Referência: 2020 -2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. RAIS: Ano-Base 2021. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**, Ministério do Trabalho e Emprego, ano 20, 2021.

MORGADO, Pedro. **Visão Histórica da Deficiência.** Direção: Pedro Morgado. Youtube: 2010. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dGaaVtYekIU>. Acesso em: 20 nov. 2023.

NOTA TÉCNICA. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** Número 246 - 20 de novembro de 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os direitos das**

peessoas com deficiência. Nova Iorque, ONU, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD.** Resolução A/61/106, de 13 dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/Convencao%20dos%20Direitos%20Humanos_26-7-10.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução 217 A (III) - Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.** Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso: 10 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/historia>>. Acesso em: 20 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Organização das Nações Unidas (ONU).** Disponível em: International Labour Organization (ilo.org). Acesso em: 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção, de no 111, 1958.**

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE(OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos.** São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2DvgfTd>. Acesso em: nov. de 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência.** Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. UNICEF (Brasil). **Há, no mundo, quase 240 milhões de crianças com deficiência, revela análise mais abrangente já realizada pelo UNICEF: Novo relatório do UNICEF expõe a profundidade da privação vivida por uma em cada dez crianças com deficiência em todo o mundo em vários indicadores de bem-estar, incluindo saúde, educação e proteção.** Deficiência, [s. l.], 10 nov. 2021. Disponível em: <Há, no mundo, quase 240 milhões de crianças com deficiência, revela análise mais abrangente já realizada pelo UNICEF>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

RIBEIRO, R.F. **Elementos e análises do centro de estudos sindicais e de economia do trabalho (CESIT-UNICAMP) sobre a contrarreforma trabalhista de 2017.** Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2018.

RODRIGUES, R.C. **Quando analisado o primeiro governo Dilma em sua totalidade, fica evidente um ambiente de inflação elevada e não convergente para a meta, redução do investimento público e privado, redução do superávit primário, desaceleração do consumo das famílias, queda na atividade industrial, depreciação cambial, queda nas exportações, desaceleração da atividade varejista.** Prof. Dr(a) Elizabeth Borelli. 2016. 100 f. Dissertação de Mestrado (Economia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo,

2016.

SASSAKI, R. **Acessibilidade total: uma questão de direitos humanos. I Conferência Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência de Diadema, São Paulo. Diadema. 2005.

SASSAKI, R.K. Artigo 19 - **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada** / Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997, 176 p.

SANTOS, B.S. **Conhecimento prudente para uma vida decente: um discurso sobre as ciências revisitado**, Cortez Editora, São Paulo, 2006.

SANTOS, S.S. **Análise do panorama do emprego formal no primeiro governo Dilma Rousseff: Ajuste fiscal e mercado de trabalho.** Monografia. 2017.

SINGER, A. **Cutucando onças com varas curtas – O ensaio desenvolvimentista no primeiro mandato de Dilma Rousseff (2011-2014).** Novos Estudos Cebrap, São Paulo, 2016.

UNICAMP (Campinas). CESIT. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo: TRABALHO E DEFICIÊNCIA NO BRASIL: a inclusão no emprego formal no período recente.** Coleção Núcleos e Centros, Campinas, 22 jan. 2024. Cap. 6, p. 103-116. Disponível em: file:///C:/Users/manap/Downloads/facetass_do_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em: 22 jan. 2024.

VIDIGAL, M.J.; GUAPO, M.T. **Eu sinto um tormento com a ideia do fim definido: Uma viagem ao mundo do autismo e das psicoses precoces.** In: **EU sinto um tormento com a ideia do fim definitivo: Uma viagem ao mundo do autismo e das psicoses precoces.** [S. l.]: Trilhos Editora, 2005. p. 292. ISBN 9789728152703.

ANEXO(S)

LAUDO CARACTERIZADOR DE DEFICIÊNCIA De acordo com o Decreto 3.298/1999 e com a Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência e Lei 12764/12.	
Nome:	CPF:
CID: _____ Origem da deficiência: ☐ Acidente de trabalho ☐ Congênita ☐ Adquirida em pós operatório ☐ Acidente comum ☐ Doença	
Descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais: 	
Descrição das limitações funcionais para atividades da vida diária e social e dos apoios necessários: 	
☐ I- Deficiência Física - 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, membros com deformidade congênita ou adquirida, nanismo (altura: _____), outras (especificar).	☐ III a- Visão Monocular - conforme parecer CONJUR/MTE 444/11: cegueira, na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada por oftalmologista).
☐ II- Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ Obs: Anexar audiograma	☐ IV- Deficiência Intelectual - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como: ☐ a) - Comunicação; ☐ b) - Cuidado pessoal; ☐ c) - Habilidades sociais; ☐ d) - Utilização de recursos da comunidade; ☐ e) - Saúde e segurança; ☐ f) - Habilidades acadêmicas; ☐ g) - Lazer; ☐ h) - Trabalho. Idade de Início: _____ Obs: Anexar laudo do especialista.
☐ III- Deficiência Visual () cegueira - acuidade visual $\leq 0,05$ (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; () baixa visão - acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; () somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°. Obs: Anexar laudo oftalmológico, utilizar tabela Snellen para avaliar acuidade visual.	☐ IV a- Deficiência Mental – Psicossocial – conforme Convenção ONU – Esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais. Informar se há outras doenças associadas e data de início de manifestação da doença (assinalar também as limitações para habilidades adaptativas no quadro acima). Anexar laudo do especialista.
☐ IV b- Deficiência Mental – Lei 12764/2012 – Espectro Autista Obs: Anexar laudo do especialista.	
☐ V- Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (Assinalar cada uma acima)	
Conclusão: A pessoa está enquadrada nas definições dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/1999, com alterações do Dec. 5296/2004, Lei 12764/2012, de acordo com dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009 e recomendações da IN 98/SIT/2012.	
Assinatura e carimbo do Profissional de nível superior da área da saúde/Especialidade	
Estou ciente de que estou sendo enquadrado na cota de pessoas com deficiência/reabilitados da empresa Autorizo a apresentação deste Laudo e exames ao Ministério do Trabalho e Emprego.	