

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO DE NEGÓCIOS DE SERGIPE

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO APÓS O DECRETO 3.298/99**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão –
NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como
requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas e
Psicologia Organizacional**

Tereza Neuma Machado Freitas

Aracaju (SE), 06 de Julho de 2016.

RESUMO

O presente estudo tem como título a inserção das pessoas portadoras de deficiência(PPDs) no mercado de trabalho após o decreto 3.298/99. Este Decreto veio regulamentar a Lei nº 7.853/89, fixando uma Política Nacional para a Integração da PPDs no mercado de trabalho e na sociedade, trazendo ainda a conceituação de deficiência e fixando os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, consolidando enfim as normas para a proteção destes indivíduos. Desta forma, após a concretização em nosso ordenamento jurídico dos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades, com base na inclusão social, pretende-se verificar a evolução da inclusão das PPDs no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto se fez uso da pesquisa bibliográfica, bem como dos dados apresentados pelos Censos de 2000 e 2010 através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Neste sentido o trabalho será apresentado da seguinte forma: inicialmente será realizada uma explanação acerca da relação da sociedade com as PPDs, abordando ainda o histórico da inclusão social destes indivíduos; em um segundo momento estudar-se-á a legislação existente do tema, com destaque para a política de cotas e sua fiscalização. Após este estudo serão apresentados os dados coletados nos Censos do IBGE apontando-se o perfil das PPDs e uma visão do mercado de trabalho destes.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Pessoas Portadoras de Deficiência. Trabalho.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – PPDs por Gênero, Conforme Região, 2000	12
Gráfico 2 – PPDs por Raça, 2000	12
Gráfico 3 – PPDs por Grupo de Estudo e Gênero, 2000	13
Gráfico 4 – PPDs por Gênero, Conforme Região, 2010	13
Gráfico 5 – PPDs por Raça, 2010	14
Gráfico 6 – PPDs por Grupo de Estudo e Gênero, 2010	14
Gráfico 7 – PPDs Ocupadas por Faixa Etária e Gênero, 2000	16
Gráfico 8 – PPDs Ocupadas por Tipo de Deficiência e Gênero, 2000	16
Gráfico 9 – Rendimento das PPDs Ocupadas, 2000	17
Gráfico 10 – Rendimento das PPDs Ocupadas por Gênero, 2000	17
Gráfico 11 - PPDs Ocupadas por Faixa Etária e Gênero, 2010	18
Gráfico 12 – PPDs Ocupadas por Tipo de Deficiência e Gênero, 2010	18
Gráfico 13 – Rendimento das PPDs Ocupadas, 2010	19
Gráfico 14 – Rendimento das PPDs Ocupadas por Gênero, 2010	19

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das PPDs no processo produtivo apresenta-se como uma das maiores barreiras para a inclusão social das mesmas, visto que ainda existem vários preconceitos concernentes a capacidade produtiva destas pessoas. Em um mundo altamente globalizado e competitivo tal preconceito muitas vezes é fruto do desconhecimento sobre as reais possibilidades dos portadores de deficiência em integrar-se como agente ativo do processo produtivo, desde que lhe sejam ofertadas as condições e as oportunidades necessárias para tanto.

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 3º, IV dispõe entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Indo além ao dispor no seu art. 7º, XXXI a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”, visando assim preconizar a inclusão das PPDs no mercado de trabalho, sem nenhum tipo de preconceito em relação as mesmas.

A Carta Magna brasileira procurou romper com o modelo assistencialista que até então vigorava no nosso país, garantindo tratamento igualitário para as PPDs, com base no pensamento aristocrático de tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade, visando assegurar-se a igualdade real. Reconhecendo-se assim a diversidade na sociedade.

Porém apesar desta igualdade ser preconizada na principal normativa jurídica do país, foi somente com a regulamentação da Lei 7.853/89 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e o Decreto 3.298/99, dez anos após, que se consolidaram os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades, abalizados no conceito de inclusão social, ofertando maior apoio as PPDs para a vida em sociedade.

Para além das determinações legais, porém, existe uma necessidade real do reconhecimento da sociedade pela capacidade laborativa ou não destes indivíduos, sendo necessário, portanto, superar o cumprimento legal estabelecido, adequando-se o contexto organizacional, principalmente ao que concerne as atitudes dos empregadores e colegas de trabalho, passando a reconhecer as competências e habilidades das PPDs.

Neste contexto o presente estudo tem como objetivo verificar a evolução da inclusão das PPDs no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto se fez uso da pesquisa bibliográfica, bem como dos dados apresentados pelos Censos de 2000 e 2010 através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

2 A SOCIEDADE E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inclusão das PPDs é antecedida por um processo histórico lento, aonde estas pessoas são tratadas de formas diferenciadas e muitas vezes até mesmo exterminadas, com a concepção da sociedade se transformando ao longo do tempo, chegando até o momento em que são vistas como verdadeiros cidadãos com direitos e deveres.

Na Grécia antiga, principalmente nas sociedades voltadas as guerras e conquistas as PPDs eram exterminados, como bem coloca Pessoti (1984, p. 3):

As crianças portadoras de deficiências físicas ou mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, prática perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, além de classistas, que serviam de base à organização sócio-cultural de Esparta e da Magna Grécia.

Tal concepção é também demonstrada por Aristóteles (In.: BATISTA, 2002, p. 59) que ensina “[...] quanto a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme”. Assim o termo disforme era utilizado para identificar as pessoas com deficiência, sendo centrado na imagem corporal do ser humano.

No período do cristianismo as PPDs passam a ganhar maior respeito sendo então visualizados como seres humanos provindos de alma. Porémeste respeito ainda é restrito, sendo colocados como seres inferiores. A ética cristã refreia a eliminação destes indivíduos, enquadrando-os no paradoxo do castigo/caridade, ora acolhendo-se o deficiente (como gesto de caridade), ora considerando sua deficiência um castigo, sendo, portanto, merecedor de confinamento e exclusão social. Surgindo neste período as primeiras instituições de assistência as pessoas com deficiência (PESSOTI, 1984).

Na modernidade passa-se a valorizar uma sociedade individualista aonde se valoriza “[...] o ser independente, autônomo, essencialmente não-social, e correlativamente negligencia ou subordina a totalidade social” (RENAULT, 1989, p. 68). É a partir deste

período que estes indivíduos têm a chance de experienciar-se, iniciando o processo de inclusão destes indivíduos na sociedade, passando está a vivenciar um momento de medidas educativas e caritativas, porém sem oferecer autonomia a estes indivíduos.

Na pós modernidade passa-se então a se ter uma “[...] total aceitação do efêmero, do fragmentário, do descontínuo e do caótico” (HARVEY, 1989, p. 49). Segundo Giddens (1997, p. 109), na pós modernidade “[...] a ciência perdeu boa parte de sua autoridade, talvez pela desilusão com os benefícios da técnica”.

A lógica capitalista então passa a compreender que se faz necessário não somente novos trabalhadores, mas também novos consumidores, incentivando assim a inclusão das minorias, possibilitando a aceitação das pessoas com deficiência, fazendo-se então necessárias políticas públicas que favoreçam tal inclusão.

Conforme Moreira (2003, p. 52) “[...] a modernidade, com a sua busca de um código mestre, produz excluídos, enquanto a pós modernidade, na aceitação da diferença, busca a inclusão”.

Versando acerca das ações da sociedade frente aos deficientes Omote (1996) explica que as mesmas se dão conforme contingências históricas, sociais e espaciais, tendo assim natureza contingencial conforme o local onde vivem tais pessoas, sendo o meio social o determinante para o entendimento se a pessoa possui ou não deficiência.

Desta forma o estudo da pessoa com deficiência deve levar em consideração o contexto social e não somente o individual, sendo relevante analisar a reação da sociedade, visto que o tratamento que as PPDs poderão ter, depende da interpretação da mesma acerca da sua condição.

Conforme Omote (2004, p. 203):

[...] as coletividades humanas podem tornar-se amplamente inclusivas, mas a acolhida das diferentes condições pode depender de um conjunto de condições de existência e funcionamento de cada coletividade. Paradoxalmente, quanto mais uma sociedade necessita tornar-se inclusiva mais estigmas parecem estar presentes nas suas relações sociais. Uma sociedade necessita ser inclusiva porque ela é amplamente diversificada, heterogênea na sua constituição, desigual nos direitos e iníqua na distribuição das riquezas. A administração dessa diversidade, em direção a uma sociedade mais inclusiva, implica igualdade de direitos na diversidade - inclusive diversidade na capacidade de contribuir para o bem comum - e implica ampla possibilidade de mobilidade social.

Para o autor a idéia da sociedade frente as PPDs pode influenciar as relações sociais e orientar ações planejadas em relação a estas.

Ao explicar sobre as posturas sociais Amaral (1994) salienta que estas são atitudes psíquicas ou afetivas, que podem ou não ser favoráveis (positivas ou negativas) frente a uma pessoa, grupo, objeto ou fenômeno. Porém havendo alterações destas posturas, conseqüentemente, muda-se as concepções. Para Tanaka (2007) se uma pessoa possui a idéia de que a deficiência é um fenômeno social, provavelmente sua atitude frente à inclusão social deve ser favorável.

Amaral (In.: AQUINO, 1998) explica que pelo fato das PPDs, historicamente, terem sido colocadas como inferiores e incapazes, tal concepção acaba justificando a segregação e exclusão das mesmas nos espaços sociais, inclusive no mercado de trabalho, pois eram visualizadas como seres de características diversas das demais e, portanto, ineficientes para participarem deste mundo.

Nesta mesma linha de pensamento Omote (1996) ensina que a sociedade compreende as limitações orgânicas das PPDs como fato gerador da sua inserção, criando assim medidas que visam inseri-la no mundo do trabalho, com base somente na natureza da sua deficiência e não nas possibilidades reais de trabalho e necessidade destas pessoas.

Assim, caso ocorra a inserção das PPDs no mercado de trabalho e está não obtenha sucesso a culpa recai sempre sobre a pessoa e não nas condições que foram lhe proporcionadas para está inclusão.

Conforme Carvalho-Freitas (2009, p. 123)

Várias pesquisas que analisam as dificuldades das pessoas com deficiência para se inserirem no mercado de trabalho têm concluído que existe falta acentuada de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência [...]. Também as pesquisas internacionais identificam a discriminação das pessoas com deficiência como dificuldades para o processo de inserção [...].

Neste sentido cabe ainda destacar o estudo de Tanaka e Manzini (2005, p. 275) que ensinam que um dos grandes problemas para a inserção das PPDs no mercado de trabalho é a falta de informação sobre a deficiência, bem como a concepção de que estas pessoas não poderão corresponder ao ritmo frenético da produtividade, gerando assim antagonismos dentro das empresas pelos demais colaboradores.

[...] a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população. Em realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera

imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Ao versar sobre o preconceito, Amaral (1998) explana que este é uma atitude negativa por parte da sociedade para aqueles que são considerados diferentes, estranhos, incapazes, consequência das velhas concepções já enraizadas no seio da sociedade ao longo da história.

Assim persiste a problemática da inserção das PPDs, pois mesmo diante de várias leis e políticas públicas que sustentam esta prática, as concepções estereotipadas acabam influenciando a qualidade e o desempenho destas pessoas no mercado de trabalho, já que não lhe são ofertadas as condições necessárias para o seu real desenvolvimento no mercado de trabalho, sendo, portanto, imprescindível, uma mudança significativa na visão de toda a sociedade acerca destes indivíduos.

3 A LEGISLAÇÃO ACERCA DA INCLUSÃO DAS PPDs

No Brasil as PPDs somente começam a ser inclusas no mercado de trabalho por volta da década de 70, porém em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela Organização das Nações Unidas (ONU) já estabelecia o trabalho como um direito humano fundamental, através do seu Artigo 23, estabelecendo:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

Em 1955 a Organização Internacional do Trabalho através da sua Recomendação nº 168 define a necessidade da reabilitação profissional e do emprego de PPDs, sendo ratificada no Brasil em 1998, estabelece em seu capítulo 1, item 2:

Ao aplicar esta Recomendação, assim como a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os Membros deveriam considerar que a finalidade da reabilitação profissional, segundo definida na segunda Recomendação, é a de permitir que uma pessoa portadora de deficiência obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo, e que se promova assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa à sociedade.

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

Já a Resolução 2.542/75 da Organização das Nações Unidas (ONU) que versa sobre Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, versa em seu Item 7:

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

Porém somente em 1988 através da nova Carta Magna é que o Brasil começa a estabelecer efetivamente normas protetivas para garantir a integração e acessibilidade das PPDs em locais públicos, bem como nos meios de transportes coletivos. A lei nº 7.853/89 veio disciplinar a real proteção e integração destes indivíduos na sociedade, incorporando ainda o veto anteriormente visto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, estabelecida pela ONU, do veto a qualquer tipo de discriminação em salários e critérios de admissibilidade no mercado de trabalho, criando ainda a CORD (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).

A Constituição Brasileira de 1988 foi responsável em instigar a inserção das PPDs no mercado de trabalho, prevendo a reserva de cargos e a proibição de qualquer forma de discriminação referente a salários e critérios de admissibilidade destes trabalhadores, expressos nos seus 37, VIII e art. 7º, XXXI, respectivamente.

Desta forma os editais de concursos públicos tanto da administração direta quanto indireta, seja dos Poderes da União, dos Estados, do distrito Federal e dos Municípios, devem assegurar reserva percentual de cargos para estes indivíduos, que no ato da inscrição indicam a natureza e o grau da incapacidade, bem como as condições especiais necessárias para que participem das provas, que são realizadas nas mesmas condições dos demais concorrentes, no que refere-se à avaliação e o conteúdo das provas. Sendo no ato da publicação dos aprovados publicadas duas listas: a geral, com todos os candidatos aprovados; e a especial, com o rol das PPDs aprovadas.

No âmbito da iniciativa privada à Lei n. 8.213/91, estabelece reserva de vagas para as PPDs, sendo regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99.

3.1 O Decreto nº 3298/99

Como dito a Lei 8.213/91 foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, que veio fixar uma Política Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência tanto no mercado de trabalho como na própria sociedade. Trazendo também uma conceituação do que vem a ser deficiência, no seu art. 3º:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Apresentando ainda em seu art. 4º um rol do entendimento do que vem a ser: deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Apesar da previsão de vagas estabelecidas e regulamentadas em 1999, foi no ano de 2002 que o Governo Federal Brasileiro instituiu o Programa Nacional de Ações Afirmativas, através do Decreto Nº 4.228, instituindo o sistema de reserva legal de vagas ou cotas.

O sistema de reserva legal de vagas ou cotas visa inserir as PPDS no mercado de trabalho, sendo assim um mecanismo de compensação, e com base no princípio da igualdade aristocrática de tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade, visando assegurar-se a igualdade real. Fundamentado ainda no princípio da inclusão e na identificação w reconhecimento de que todo o indivíduo é um cidadão com amplos direitos sociais, dentre eles o do trabalho, independentemente da sua condição.

Salienta-se que está inserção das PPDs não leva em consideração somente o mundo do trabalho, mas também a inclusão educacional, educação especial, habilitação, reabilitação, formação técnico-profissional, capacitação profissional, colocação competitiva, colocação seletiva.

Como visto anteriormente está política de cotas é prevista constitucionalmente, estando em harmonia com os objetivos fundamentais do nosso país, quais sejam: erradicação

da pobreza, da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, promovendo o bem comum, sem nenhum tipo de preconceito ou discriminação.

O Decreto Nº 4.228/2002 veio solidificar o exposto na Lei 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, que estabelece em seu art. 36 a reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: até 200 empregados - 2%; de 201 a 500 - 3%; de 501 a 1000 - 4%; mais de 1000 - 5%, prevendo ainda que nos casos de dispensa destes funcionários deverá haver nova contratação de substituto em condições semelhantes (art. 36, § 1º)

No que se refere às empresas sazonais ou aquelas que executam suas atividades em prazo determinado, bem como as que possuem variação anual de mão de obra, nada é fixado pela Lei ou Decreto supracitados, porém a verificação poderá ser realizada pela Norma Regulamentadora nº 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo como base o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

Já as empresas que terceirizam algum tipo de serviço, bem como as terceirizadas, são obrigadas a cumprirem as cotas estabelecidas com empregados próprios, sem levar em consideração os funcionários terceirizados, com ambas submetendo-se a regra legal de forma individualizada.

A fiscalização do cumprimento das cotas é de responsabilidade do Ministério Público do Trabalho.

A Lei 8.213/91, e o Decreto nº 3.298/99 delegaram ao Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, no seu art. 35, § 5º da segunda norma jurídica acima citada, versando:

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 [...]

Para efetivação desta atividade de fiscalização o Ministério do Trabalho e Emprego possui uma Comissão Permanente de Estudos para a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho, que possui a função, dentre outras, de juntamente com o Ministério Público, órgãos governamentais e não governamentais, buscar soluções para a total aplicabilidade da lei.

O Conselho Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiência (CONADE) funciona também como Conselheiro, discutindo problemáticas diversas acerca de cada grupo de PPDs, elaborando e propondo deliberações para a inserção das mesmas na sociedade.

Cabe salientar, no entanto, que nem a Lei e nem o Decreto aqui citados não prevêm multas para as empresas que descumprem a reserva de cotas, sendo a coação feita com a instauração de inquéritos civis através do Ministério Público do Trabalho e emprego, propondo para as organizações a assinatura de Termos de Ajustamento de condutas para o cumprimento gradual do percentual de vagas estabelecido legalmente.

Caso a empresa negue-se a assinar este Termo, ou assinando-o não cumpra-o, aí sim a multa pode ser aplicada, sendo de competência de um Juiz a fixação da mesma, por meio de Ação Civil Pública que pode ser motivada pelo Ministério Público, com os valores fixados sendo depositados no Fundo de amparo ao Trabalhador (FAT).

Visando cumprir seu papel fiscalizatório o Ministério Público do Trabalho e emprego profere notificações recomendatórias e realiza constantemente procedimentos de investigação nas empresas com mais de 100 empregados.

Outra função relevante do Ministério do Trabalho e Emprego para o tema em pauta é a manutenção de estatísticas acerca do numero de PPDs já inseridos no mercado de trabalho, bem como daqueles que ainda encontram-se fora do mesmo.

4 PERFIL DAS PPDs

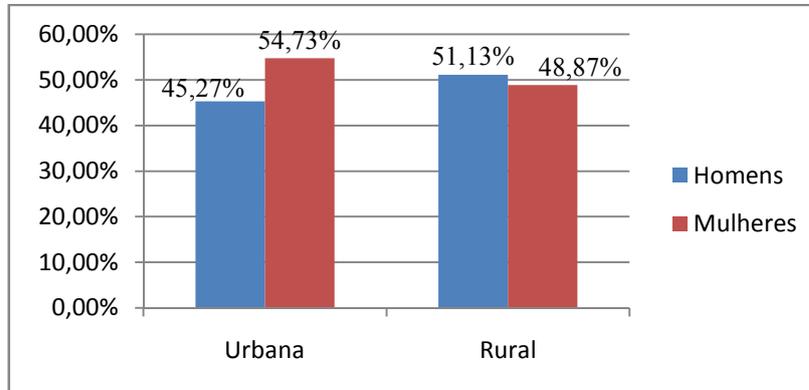
Conforme os dados do Censo 2000 a população brasileira era composta de 169.872.856 pessoas, sendo que destas existe um total de 24.600.256 com pelo menos uma das deficiências enumeradas na pesquisa, sendo estas: Deficiênciamentalpermanente; Deficiência física (Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente e ainda Falta de membro ou de parte dele); Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar; Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir; e Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas.

Desta forma, 14,48% da população brasileira é composta por indivíduos possuidores de algum tipo das deficiências acima enumeradas, sendo estas distribuídas por zonas urbanas e rurais em uma proporção de 80,3% e 19,7%, respectivamente.

Analisando o gênero das PPDs percebe-se que existe uma pequena discrepância entre as populações das zonas urbana e rural, com o percentual de homens na primeira sendo

inferior ao de mulheres, situação invertida na zona rural, aonde verifica-se um percentual de homens superior ao de mulheres, como pode-se observar no gráfico abaixo

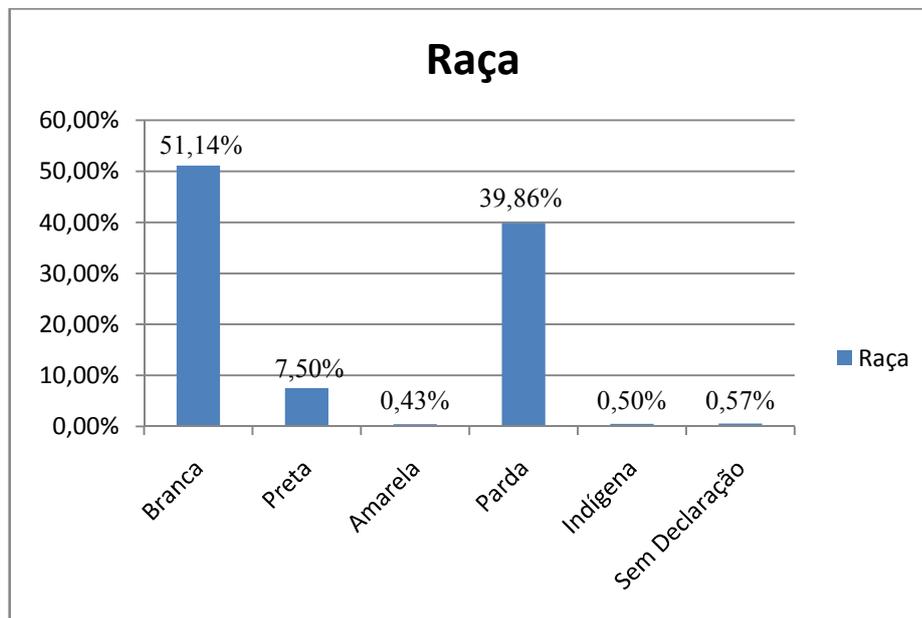
Gráfico 1 – PPDs por Gênero, Conforme Região, 2000



Fonte: IBGE, Censo 2000.

Ao que concerne a raça destes indivíduos o IBGE de 2000 nos demonstra que a grande maioria destes se declararam como sendo brancos, enquanto a menor parte são formados de amarelos, demonstrados no gráfico a seguir.

Gráfico 2 – PPDs por Raça, 2000

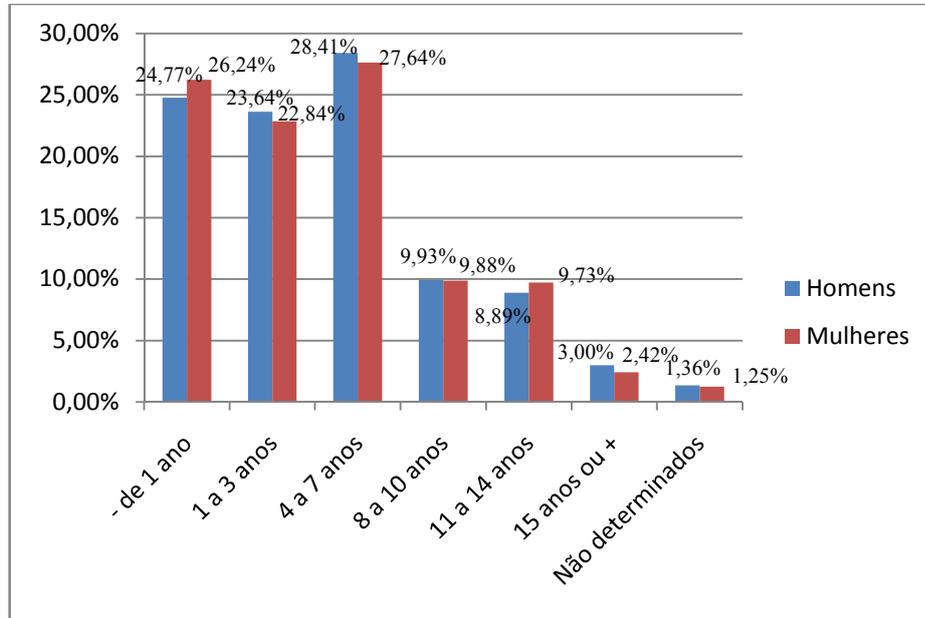


Fonte: IBGE, Censo 2000.

No que se refere a alfabetização no ano de 2000 o IBGE aponta que 71,91% da população de PPDs acima de 05 anos são alfabetizadas, não havendo uma diferença significativa ao levar-se em consideração o gênero destes, visto que 72,58% e 71,33% de homens e mulheres, respectivamente são alfabetizados.

No Censo de 2000 as PPDs acima de 15 anos por grupo de anos de estudo e gênero, demonstra que tantos homens como mulheres possuíam de 4 a 7 anos de estudo, na sua grande maioria, com poucas destas pessoas tendo 15 anos ou mais de estudo.

Gráfico 3 – PPDs por Grupo de Estudo e Gênero, 2000

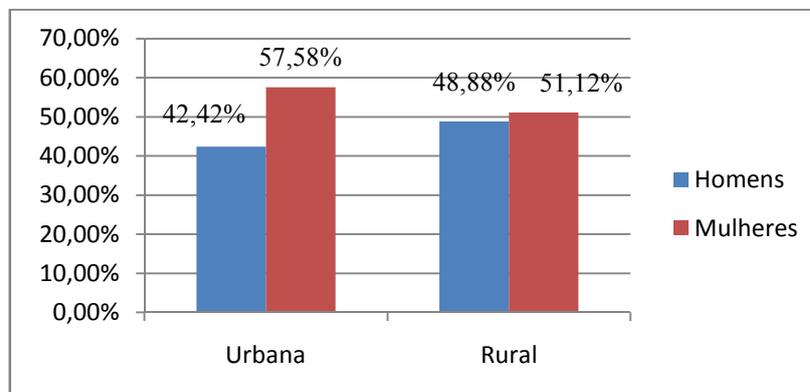


Fonte: IBGE, Censo 2000.

Já o Censo de 2010 vem apontando uma população total brasileira de 190.755.799, sendo destas 45.606.048 PPDs, apresentando um percentual de 23,91% da população geral com pelo menos um tipo de deficiência, distribuídas da seguinte forma entre as zonas urbana e rural: 84,36% e 15,64% respectivamente.

Concernente ao gênero destes indivíduos observa-se que o Censo de 2010 aponta um quantitativo maior de mulheres do que homens nas duas regiões, sendo distribuído da seguinte forma:

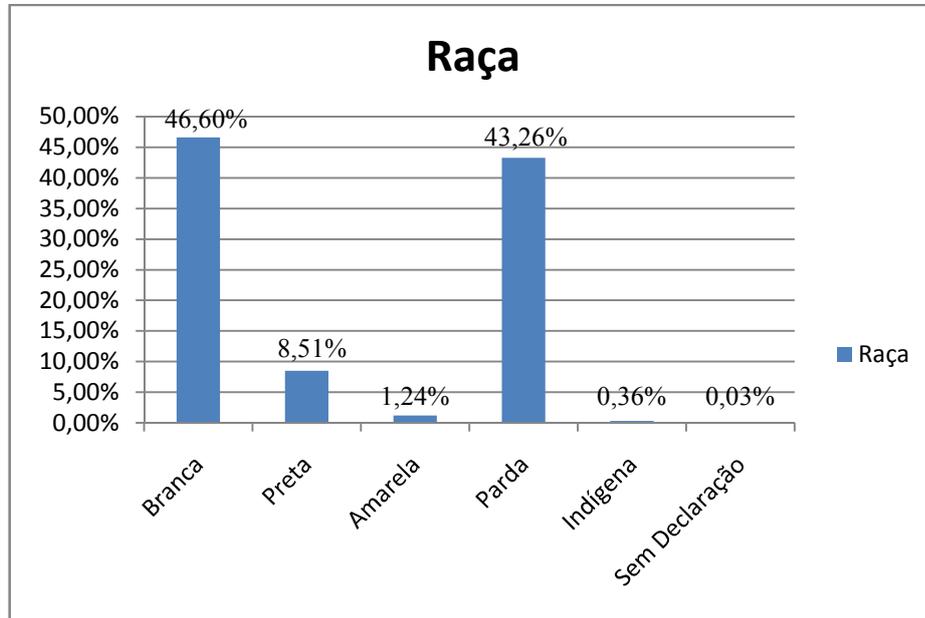
Gráfico 4 – PPDs por Gênero, Conforme Região, 2010



Fonte: IBGE, Censo 2010.

No que se refere a raça das PPDs apontada pelo Censo de 2010 existe uma prevalência muito superior entre a branca e a parda, como apresenta os dados a seguir:

Gráfico 5 – PPDs por Raça, 2010

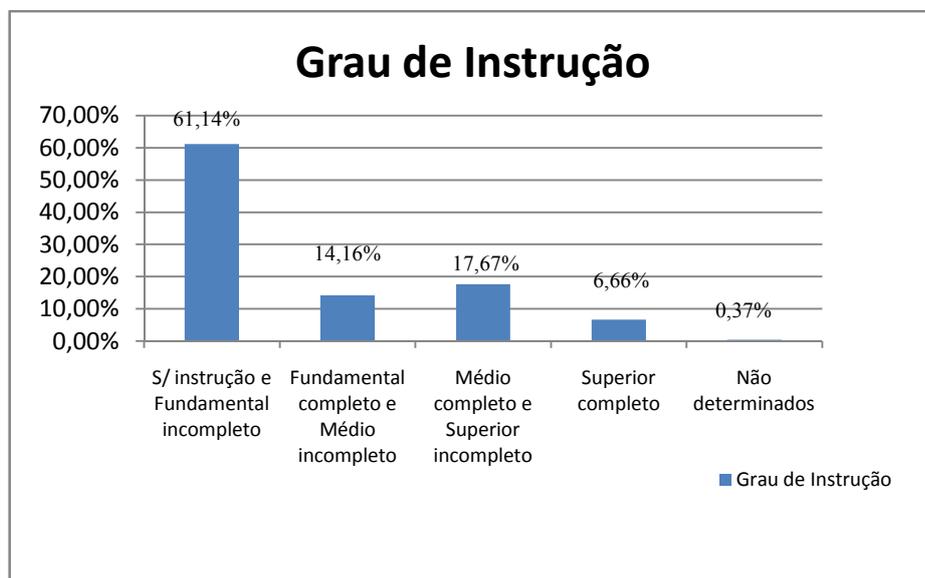


Fonte: IBGE, Censo 2010.

Na alfabetização havia em 2010 81,74% de PPDs acima de 05 anos alfabetizadas, sem apontar diferença significativa ao levar-se em conta o gênero destes indivíduos visto que há 80,97% de homens e 82,33% de mulheres com alfabetização.

Diferentemente do Censo de 2000 o de 2010 nos aponta a instrução destas pessoas não por anos de estudo, mas sim pelo grau de instrução, demonstrando que apesar de alfabetizados a sua grande maioria possuíam somente o fundamental incompleto.

Gráfico 6 – PPDs por Grau de Instrução, 2010



Fonte: IBGE, Censo 2010.

Fazendo um comparativo entre os dados aqui apresentados percebe-se que em 2000, o segmento das pessoas com pelo menos uma das deficiências abrangia 14,5% da população brasileira, enquanto em 2010 esse número subiu para 23,9% da população total, havendo um incremento de 12,4% sobre o número PPDs.

A urbanização ocorrida na totalidade da população brasileira também ocorreu nas PPDs. O Censo 2000 registrou que 19,7% desta população residiam no campo, já no de 2010 há uma queda para 15,64%, enquanto a população urbana em 2000 apresentava-se com um percentual de 80,3%, aumentando para 84,36% em 2010.

Outra mudança ocorrida na década foi a razão de sexo das PPDs, que passou de 45,27% de homens na urbana e 51,13% na rural para 42,42% na primeira e 48,88% na segunda; já as mulheres apresentam a seguinte variação 54,73% na urbana e 48,87% na rural em 2000 para 57,58% na urbana e 51,12% na rural em 2010.

Considerando a cor ou raça das PPDs e comparando-se os dois Censos, observa-se que em 2000, a maior proporção de pessoas com deficiência ocorreu na população que se declarou de cor branca; persistindo em 2010. A menor proporção, em 2000, encontrava-se na população de raça amarela; em 2010 a menor foi observada na população indígena.

Comparando os dados do Censo de 2000 e de 2010, observa-se que a taxa de alfabetizados entre as PPDs teve um aumento, visto que em 2000 existia um percentual de 71,91%, elevando-se para 81,74% em 2010, notando-se porém que o índice destes em 2000 era mais elevado nas pessoas do gênero masculino e em 2010 as mulheres apresentam um percentual mais elevado.

Porém apesar de alfabetizados percebe-se que estes indivíduos na sua grande maioria não possuem o ensino superior, tendo no máximo o fundamental incompleto.

5 O MERCADO DE TRABALHO DAS PPDs

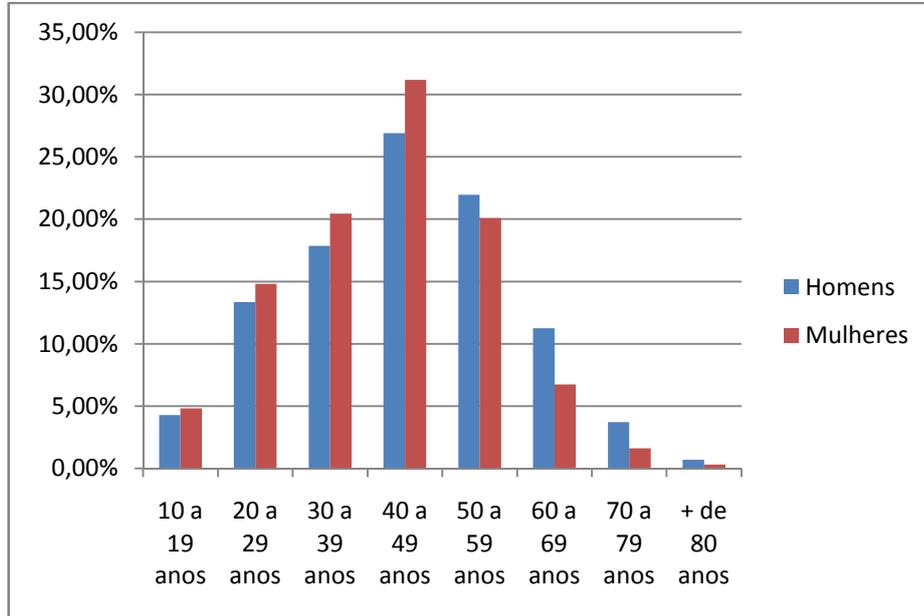
O censo de 2000 nos aponta que existiam 9.084.208 PPDs com algum tipo de ocupação dentre as 23.521.962 acima de 10 anos de idade, totalizando um percentual de 38,62% de pessoas ocupadas.

Dentre estes indivíduos os homens apresentam o percentual mais elevado, correspondente à 61,92% da taxa de ocupação, enquanto as mulheres correspondem à 38,08%.

Ao que concerne a taxa de ocupação das PPDs levando-se em conta a faixa etária e o gênero, observa-se que em 2000 a prevalência era entre 40 a 49 anos de idade,

principalmente entre as mulheres, sendo a menor faixa etária acima de 80 anos, como se verifica no gráfico abaixo.

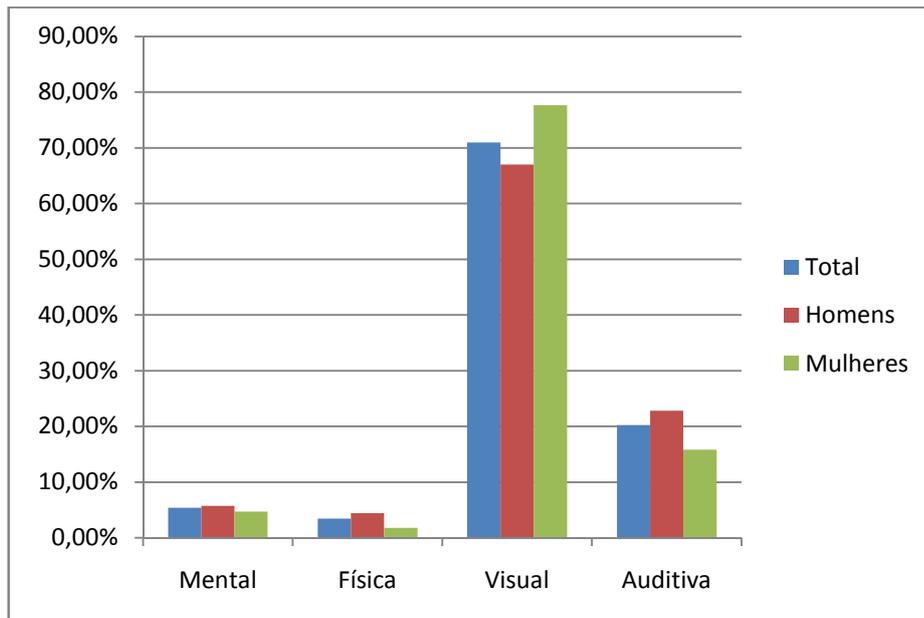
Gráfico 7 – PPDs Ocupadas por Faixa Etária e Gênero, 2000



Fonte: IBGE, Censo 2000.

Referente a ocupação por tipo de deficiência, percebe-se que a deficiência visual e auditiva são as que possuem maior nível de ocupação, seja de forma geral, ou levando-se em conta o gênero, conforme dados do IBGE 2000.

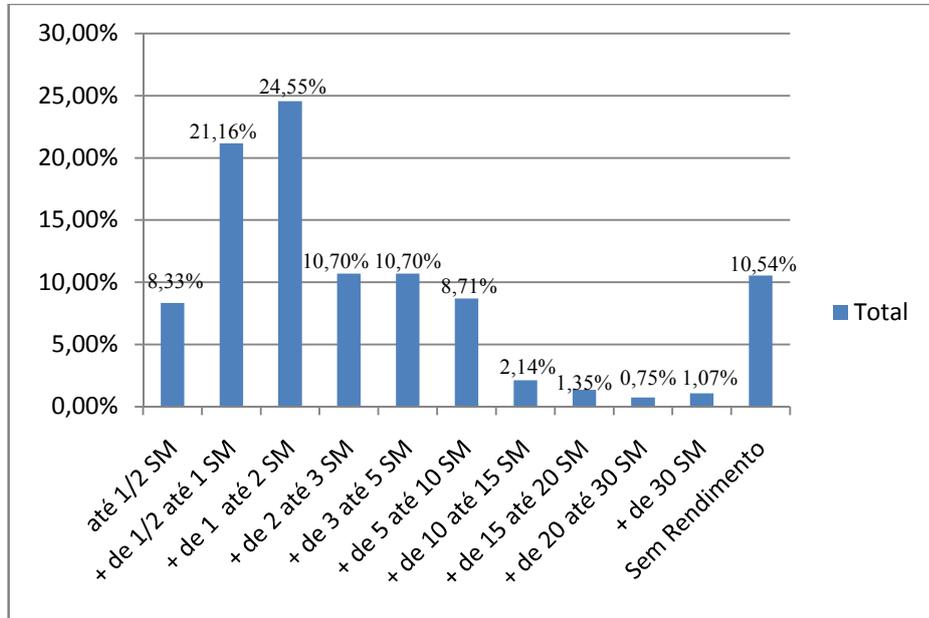
Gráfico 8 – PPDs Ocupadas por Tipo de Deficiência e Gênero, 2000



Fonte: IBGE, Censo 2000.

Apesar das PPDs possuírem ocupação, observa-se que algumas delas não possuem nenhum tipo de rendimento, sendo as que o têm com variação entre 1/2 à 2 Salários Mínimos (SM) em sua grande maioria.

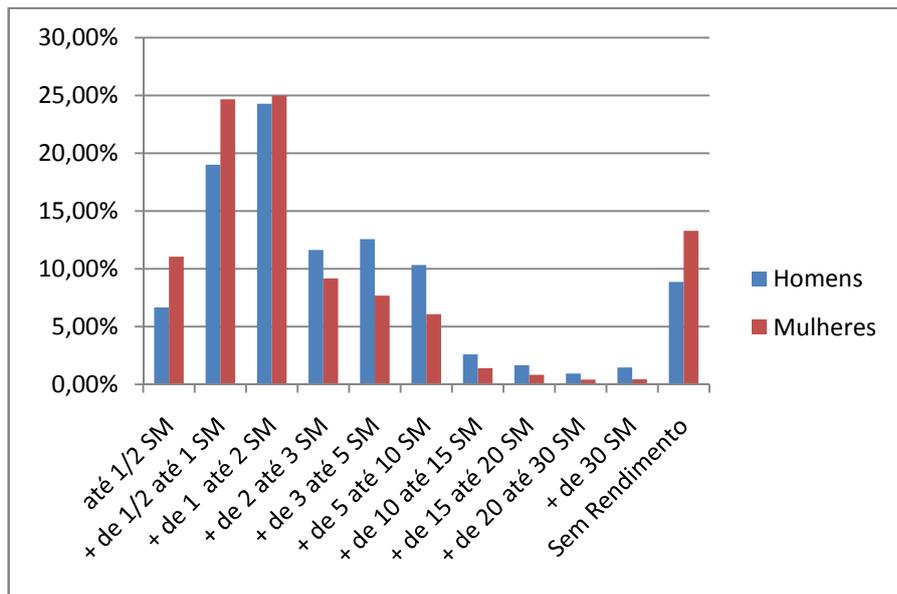
Gráfico 9 – Rendimento das PPDs Ocupadas, 2000



Fonte: IBGE, Censo 2000.

Ao levar em consideração o gênero os dados nos apontam que tanto entre os homens como entre as mulheres permanece como faixa de rendimento de 1/2 à 2 Salários Mínimos (SM), existindo porém um percentual maior de mulheres sem nenhum tipo de rendimento.

Gráfico 10 – Rendimento das PPDs Ocupadas por Gênero, 2000

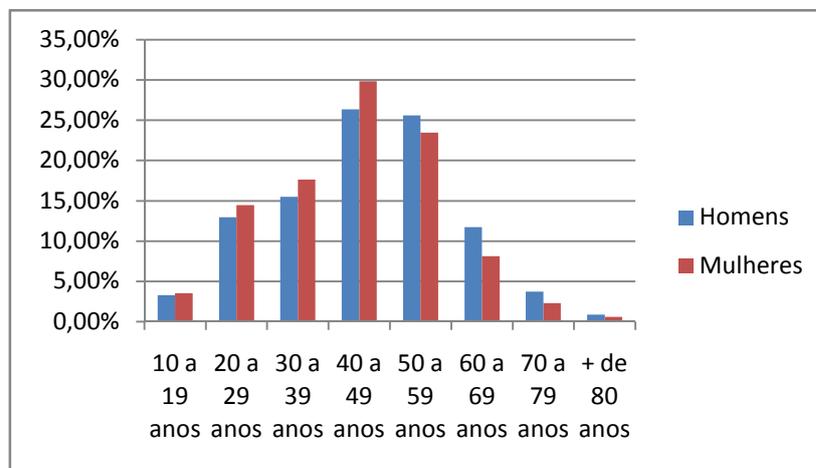


Fonte: IBGE, Censo 2000.

Na análise do censo de 2010 pode-se verificar que existiam 20.365.963 PPDs com algum tipo de ocupação dentre as 44.073.377 acima de 10 anos de idade, totalizando um percentual de 46,21% de pessoas ocupadas. Dentre estes indivíduos os homens continuam apresentando o percentual mais elevado, correspondente à 53,47% da taxa de ocupação, enquanto as mulheres correspondem à 46,53%.

Levando em consideração a faixa etária e o gênero das PPDs com ocupação, observa-se que em 2010 a prevalência era entre 40 a 49 anos de idade, principalmente entre as mulheres, sendo a menor faixa etária acima de 80 anos, como se verifica no gráfico abaixo.

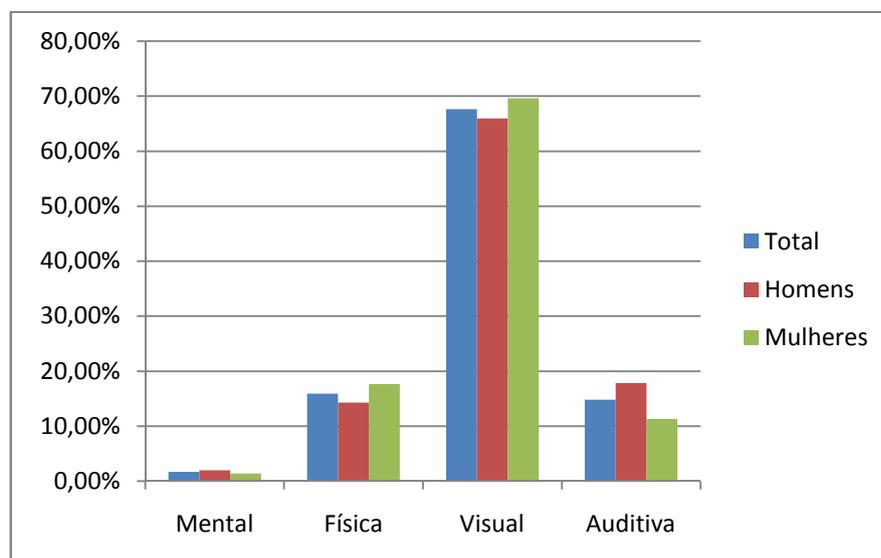
Gráfico 11 – PPDs Ocupadas por Faixa Etária e Gênero, 2010



Fonte: IBGE, Censo 2010.

Concernente a ocupação por tipo de deficiência, percebe-se que a deficiência visual é a que possui maior nível de ocupação, seja de forma geral, ou levando-se em conta o gênero, conforme dados do IBGE 2010.

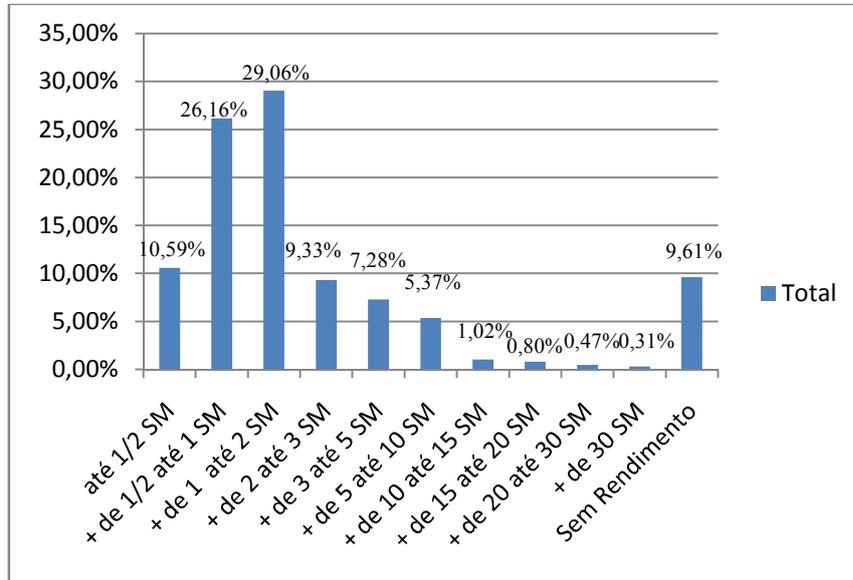
Gráfico 12 – PPDs Ocupadas por Tipo de Deficiência e Gênero, 2010



Fonte: IBGE, Censo 2010.

As PPDs ocupadas em 2010 possuem rendimento, na sua grande maioria entre 1/2 à 2 Salários Mínimos (SM), existindo um percentual considerável dos que apesar de ocupadas não têm nenhum rendimento.

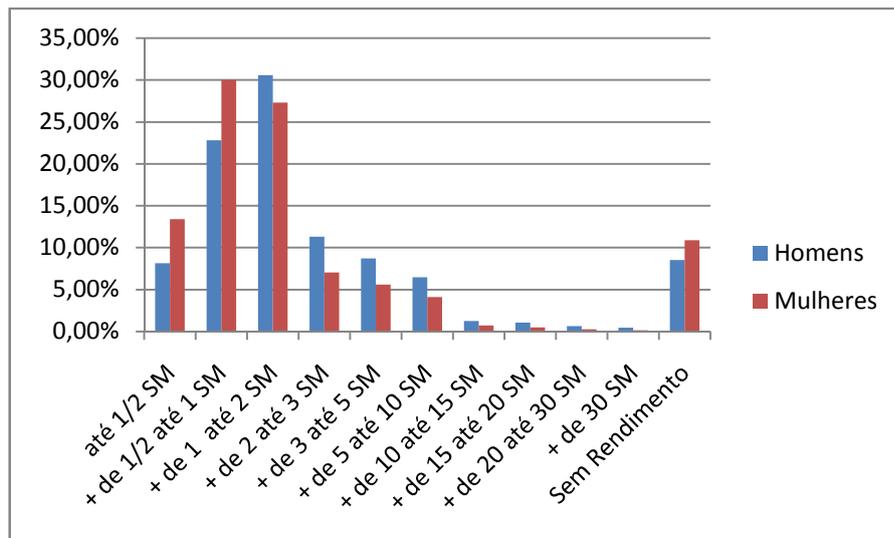
Gráfico 13 – Rendimento das PPDs Ocupadas, 2010



Fonte: IBGE, Censo 2010.

A rentabilidade das PPDs referente ao gênero aponta que em 2010 tanto homens como mulheres possuíam faixa de rendimento de 1/2 à 2 Salários Mínimos (SM), existindo porém um percentual maior de mulheres sem nenhum tipo de rendimento.

Gráfico 14 – Rendimento das PPDs Ocupadas por Gênero, 2010



Fonte: IBGE, Censo 2010.

Ao realizar um comparativo dos dados dos Censos de 2000 e 2010, pode-se perceber que houve um aumento da participação das PPDs com algum tipo de ocupação, principalmente entre as mulheres, sendo que destes aqueles que possuem entre 40 a 49 anos

possuem a maior taxa de ocupação, independentemente se homens ou mulheres; porém há de se salientar que entre as mulheres a ocupação se dá principalmente entre 10 à 49 anos, enquanto os homens se sobressaem a estas, na faixa dos 50 até acima de 80 anos de idade em ambos os Censos.

Em relação ao tipo de deficiência aqueles que possuem algum tipo de deficiência visual são os que possuem maior nível de ocupação, tanto nos dados de 2000 como no de 2010, com a rentabilidade das PPDs entre mais de 1 até 2 Salários Mínimos, chamando atenção para o fato de que entre as mulheres a rentabilidade é de 1/2 até 1 Salário Mínimo, enquanto entre os homens é de mais de 1 até 2 Salários Mínimos.

Além disso, cabe salientar que existe ainda um percentual considerável de PPDs ocupadas mas que não possuem nenhuma rentabilidade, sendo que no Censo de 2000 a prevalência eram de homens, enquanto em 2010 passa a ser de mulheres.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo empreendido pode-se verificar que as PPDs passam a ser visualizadas e a possuir algum tipo de direito no período da pós modernidade, principalmente devido a lógica capitalista que necessita de novos consumidores e começam a preconizar a inclusão destes indivíduos.

No entanto esta inclusão não é um determinante que deve ser pautado somente por novas concepções políticas e/ou capitalistas, mas sim tem que ser proveniente de posturas sociais que visualizem as PPDs como seres humanos capazes e eficientes, desde que lhes sejam ofertadas condições necessárias para o seu desenvolvimento.

Estes podem ser considerados os pontos centrais para a dificuldade da inclusão das PPDs no mercado de trabalho: a aceitação da sociedade de forma plena destes indivíduos, não somente visualizando-os como seres “dignos de pena” que necessitam de apoio e caridade, mas sim como pessoas capazes que são de inserir-se e desenvolver-se por si mesmos; e a criação de políticas que não somente lhes ofertem inclusão no mercado de trabalho, mas também lhes proporcionem condições para desenvolver-se no campo educativo e conseqüentemente laborativo.

Verificou-se no estudo que a maioria da população composta por PPDs residem na área urbana, havendo um numero maior de mulheres, de cor branca, com fundamental incompleto.

Já no mercado de trabalho pode-se verificar que houve algum tipo de melhoria nos dados apresentados pelo IBGE no ano de 2010, porém cabe destacar que apesar do incremento de PPDs ocupadas, muitas delas ainda não possuem nenhum tipo de rendimento e quanto os têm na sua maioria ficam na faixa de 1 a 2 salários mínimos, chamando a atenção o fato de que estes indivíduos possuem maior chance de ocupação na faixa etária de 30 a 49 anos.

Finalizando, os dados corroboram com o que se depreendeu do estudo teórico, no sentido de que as PPDs necessitam de uma visão mais ampla tanto por parte das políticas públicas, como da sociedade, visto que não é somente a implantação de leis e novas normativas que vão ofertar a estes indivíduos uma maior inserção e aceitação no mercado de trabalho, mas paralelo a isso devem ser realizadas campanhas conscientizadoras a nível de toda a sociedade e das empresas para um melhor entendimento daqueles “ditos normais” acerca da capacidade de contribuição que as PPDs podem trazer. Cabendo ainda ao Estado ofertar maiores e melhores condições para o desenvolvimento pleno das PPDs.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia Assumpção. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, Julio Groppa (Org.) **Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo: Summus, 1998.

_____. **Mercado de Trabalho e Deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, v.01, n.2, p. 127-136, 1994. Disponível na Internet via: http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf. Arquivo capturado em 20/04/2016.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Ciências Sociais - Gestão das Cidades para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais. Programa de Mestrado em Ciências Sociais. PUC Minas Gerais: Belo Horizonte, 2002. Disponível na Internet via: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf. Arquivo capturado em 21/04/2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Congresso Nacional, 1988.

_____. 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**. Brasília: Congresso Nacional, 1999.

_____. Decreto Nº 4.228, de 13 de Maio de 2002. **Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências**. Brasília: Congresso Nacional, 2002.

_____. Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília: Congresso Nacional, 1991.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso**. Revista de Administração Contemporânea. v.13 número especial. Curitiba, 2009. Disponível na Internet via: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552009000500009. Arquivo capturado em 21/04/2016.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000. Características Gerais da População. Resultado da Amostra**. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000.

_____. **Censo Demográfico 2010. Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência.** Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. **Matrizes históricas do Acompanhamento terapêutico: raízes e conceituação.** Pulsional Revista da Psicanálise. Clínica do Social. pp. 48-59. Ano XVI, n. 173, setembro/2003. Disponível na Internet via: http://www.editoraescuta.com.br/pulsional/173_05.pdf. Capturado em 20/04/2016.

OMOTE, Sadat. **Estigmas em tempos de inclusão.** Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, v.10, n. 3, p. 287-308, 2004. Disponível na Internet via: http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista10numero3pdf/3omote.pdf. Arquivo capturado em 20/04/2016.

_____. **Perspectivas para conceituação de deficiências.** Revista Brasileira de Educação Especial. Marília.v. 4, n. 2,p. 127-135, 1996. Disponível na Internet via: http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art11.pdf. Arquivo capturado em 20/04/2016.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Secretariado das Nações Unidas, 1948.

_____. Resolução N° 2.542/75. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências.** Secretariado das Nações Unidas, 1975.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 168: Recomendação sobre a readaptação profissional e o emprego.** Genebra: Conselho de Administração da OIT, 1955.

PESSOTI, Isaías. **Deficiência mental: da superstição à ciência.** São Paulo: T. A. Queiroz Edusp, 1984.

RENAULT, Alain. **A era do indivíduo.** Lisboa: Instituto Piaget, 1989.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.** Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, para obtenção do título de Doutor em Educação (Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira, Linha de pesquisa: Educação Especial no Brasil). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Marília, 2007. Disponível na Internet via: https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/Educacao/Dissertacoes/tanaka_edo_dr_mar.pdf. Arquivo capturado em 22/04/2016.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Rev. bras. educ. espec. [online]. 2005, vol.11, n.2, pp.273-294. ISSN 1980-5470. Disponível na Internet via: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&tlng=PT. Arquivo capturado em 21/04/2016.

ABSTRACT

This paper is titled the inclusion of people with disabilities (PPDs) in the labor market after the Decree 3,298 / 99. This Decree came regulate the Law 7,853 / 89, establishing a National Policy for the Integration of PPDs in the labor market and society, still bringing the concept of disability and setting the parameters for assessing the physical, hearing, visual, mental and multiple finally consolidating standards for the protection of these individuals. Thus, after the implementation in our legal system the principles of non-discrimination and equal opportunities, based on social inclusion, it is intended to verify the evolution of the inclusion of PPDs in the Brazilian labor market. For that it made use of literature and the data presented by Census 2000 and 2010 by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). In this sense the work will be presented as follows: will initially performed an explanation of the relationship of society with PPDs, still addressing the history of the social inclusion of these individuals; in a second time study shall be subject to existing legislation, particularly the quota policy and its enforcement. After this study will be presented the data collected in the Census IBGE pointing the profile of PPDs and a view of the labor market these.

KEYWORDS: Inclusion. People with Disabilities. Job.