

CARACTERÍSTICAS OCUPACIONAIS, NÍVEL DE RENDIMENTOS E PERFIL SOCIAL DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

OCCUPATIONAL CHARACTERISTICS, LEVEL OF INCOME AND SOCIAL PROFILE OF WORKERS WITH DISABILITIES IN BRAZIL

Vinicius Gaspar Garcia*

RESUMO

Este artigo busca caracterizar o quadro atual de inserção no trabalho de pessoas com deficiência, no Brasil. Para tanto, utiliza-se dos dados do Censo Demográfico de 2010 e apura o contingente de pessoas com deficiência (com total ou grande incapacidade funcional para ouvir, enxergar e/ou andar; além daqueles com deficiência mental/intelectual) numa “faixa etária produtiva”. Definido esse grupo, apresentam-se indicadores sócio-ocupacionais relacionados à condição de atividade, perfil social (gênero, raça e escolaridade), posição na ocupação e rendimentos médios. A análise dos dados é precedida por uma discussão sobre o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, garantido, dentre outros instrumentos, pela Convenção Internacional da ONU sobre o tema (incorporada à legislação nacional com o *status* de emenda constitucional). Mesmo com a existência desse arcabouço jurídico, os resultados encontrados evidenciam a persistência de barreiras para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, pois elas ainda participam dele de maneira restrita e de forma precária em relação ao conjunto dos demais trabalhadores.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Cidadania. Discriminação.

ABSTRACT

This article characterizes the current participation of people with disabilities in the Brazilian labor market. We used data from Census 2010 and calculated the number of persons with disabilities (with total or major disability to hear, see and / or walking; beyond those with mental / intellectual disability) in a "active age". After defining this group, we present socio-occupational indicators related to activity status, social characteristics (gender, race and education), and position in the employment and average earnings. Data analysis is preceded by a discussion of the right of persons with disabilities to work, guaranteed, among other instruments, by the UN International Convention on the topic (incorporated in the national legislation with the status of a constitutional amendment). In spite of the existence of this legal framework, the results show the persistence of barriers to inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market, because their participation is still restricted and more precarious in relation to the other workers.

Keywords: People with disabilities. Labor market. Citizenship. Discrimination.

1. INTRODUÇÃO

Durante muito tempo as pessoas com deficiência – aquelas com diferentes níveis de limitação permanente física, sensorial e/ou cognitiva – estiveram alijadas do mercado

* Doutor em Economia pela UNICAMP. Professor da FACAMP. E-mail: vggarcia30@gmail.com

de trabalho, pois eram tidas como “inválidas” ou “incapazes”. Numa perspectiva histórica, apenas recentemente esse contingente populacional passou a se inserir de modo mais regular no mundo do trabalho, superando obstáculos e barreiras que, na maioria das vezes, não se deviam à deficiência, mas à falta de estrutura e acessibilidade dos espaços públicos, das empresas privadas, dos ambientes sociais e de trabalho, de maneira geral.

Entretanto, se foi superada uma fase de exclusão em que as pessoas com deficiência eram consideradas como “improdutivas”, vistas apenas como foco de ações de caridade e assistência social, é fato também que, da forma pela qual se dá hoje, a inserção no mercado de trabalho reproduz desigualdades e ocorre em condições desfavoráveis para esse segmento populacional. O acesso ao trabalho formal é restrito, as taxas de desemprego são mais elevadas para as pessoas com deficiência e elas, quando trabalham, concentram-se em situações ocupacionais precárias e de menor remuneração.

Tais constatações são verificadas através da análise de indicadores populacionais, sociais e ocupacionais extraídos dos microdados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE. Esse inquérito, assim como havia ocorrido em 2000, apurou por meio de seu questionário amostral a frequência de pessoas que declararam ter distintos graus de limitação funcional para ouvir, enxergar e/ou andar, além da incidência da deficiência mental/intelectual na população. Neste artigo, busca-se o aprimoramento e a consolidação de pesquisas anteriores, com base nos dados do Censo, sobre a temática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de brasileiro¹.

As disparidades encontradas não deixam dúvidas quanto à precariedade na inclusão no trabalho experimentada pela maioria das pessoas com deficiência no Brasil. Mas, em nossa avaliação, não se pode, a partir delas, concluir-se pela existência de práticas discriminatórias e preconceituosas. Isso exigiria um aprofundamento sociológico e qualitativo das informações que não será feito neste estudo. De qualquer forma, os resultados da pesquisa indicam que precisam ser tomadas ações e desenvolvidas políticas para que se amplie, em condições favoráveis, a integração de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

A apresentação dos dados será precedida por uma seção teórica cujo objetivo é discorrer sobre um novo paradigma que vem se consolidando para lidar com a temática deste texto. Trata-se da ideia de que, muito mais do que as limitações individuais e inerentes àqueles que possuem alguma deficiência, são as debilidades e insuficiências da sociedade em geral que obstam o acesso ao trabalho e o direito à cidadania desses indivíduos.

Essa percepção está na base da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), documento ratificado e internalizado pelo Brasil com o *status* de emenda constitucional. Na primeira seção, com especial atenção ao artigo da Convenção que trata do acesso ao trabalho, será feito um apontamento de aspectos chaves que podem contribuir com novas perspectivas para o trabalho e o respeito à cidadania das pessoas com deficiência.

¹ Na tese de doutorado, tivemos a oportunidade de traçar um panorama histórico do processo de acesso ao trabalho daqueles com algum tipo de deficiência, além de apresentar o cenário atual em termos de leis e políticas públicas que respaldam esse processo no Brasil, particularmente aquelas no campo da ação afirmativa (GARCIA, 2010). Na ocasião, não foi possível utilizar os dados do Censo de 2010, o que foi feito em estudo posterior, comparando os indicadores com aqueles apurados no Censo de 2000 (GARCIA e MAIA, 2012). Este artigo dá continuidade a essa análise e busca resumir características chaves da inserção no trabalho das pessoas com deficiência, enfatizando diferenças nas condições de acesso observadas para os demais trabalhadores, sem deficiência declarada.

Na segunda parte do artigo, apresentam-se indicadores sócio-ocupacionais relacionados à condição de atividade, perfil social (gênero, raça e escolaridade), posição na ocupação e rendimentos médios das pessoas com deficiência, com base no Censo de 2010. Ao final, são sintetizados os principais resultados e discutem-se, de maneira bastante objetiva, ações que poderiam incrementar o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho.

2. A CONVENÇÃO DA ONU E O ACESSO AO TRABALHO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) constitui-se no primeiro tratado internacional sobre direitos humanos do século XXI. Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, as Nações Unidas vêm produzindo pactos e tratados internacionais sobre os mais variados temas e direitos, incluindo-se aí questões como a não discriminação pelo gênero e/ou raça, respeito às crianças e adolescentes e a condenação da tortura e penas cruéis, entre outros².

Esses textos, na verdade, são desdobramentos daquilo que se coloca no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH): “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” (artigo 1º., DUDH, 1948). Dado esse princípio fundamental:

Nada mais seria necessário se, de fato, a igualdade fosse inequívoca entre os homens e as mulheres, independentemente de qualquer adjetivo usado, como mulheres pobres, homens idosos, pessoas negras ou crianças com deficiência, sem esgotar as possibilidades de desigualdade inicial. Da Carta de Direitos Humanos ao seu gozo e exercício plenos, há uma imensidão de obstáculos construídos pela própria humanidade, os quais o Estado de Direito não se mostrou suficiente para mitigar ou corrigir. (MAIOR, 2008, p.20)

Em função disso, discutiu-se durante quatro anos (de 2002 a 2006) um texto que pudesse simultaneamente reconhecer as diferenças humanas entre as pessoas e conferir-lhes direitos básicos (humanos, políticos, econômicos e sociais), sem qualquer tipo de segmentação ou “privilégios”. Assim, nos seus 50 artigos, a CDPD trata da livre expressão por parte das pessoas com deficiência, do direito de ir e vir, da acessibilidade, da participação política e do respeito a sua intimidade e sua dignidade pessoal (direitos humanos fundamentais); trata também dos direitos econômicos e sociais, especificamente quanto ao acesso à saúde, ao trabalho, ao emprego, à educação, à cultura, ao lazer, ao esporte e à moradia.

No Brasil, a Convenção e o seu protocolo facultativo tornaram-se parte da legislação nacional com o *status* de emenda constitucional. Isso foi possível em função da Emenda Constitucional 45, de 2004, que acrescentou o §3º ao art. 5º da Constituição Federal, nos seguintes termos: “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. A Convenção foi aprovada dessa forma no Congresso Nacional, se

² São, assim, os seguintes: o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (1966); a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979); a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984); a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989) e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias (1990).

consolidando no nosso ordenamento jurídico por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de Julho de 2008, promulgado pelo presidente do Senado Federal. No âmbito do Executivo, o Decreto 6.949 de 25 de Agosto de 2009, da Casa Civil da Presidência da República, determina que a Convenção e seu protocolo facultativo “serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém” (art. 1º. Decreto 6.949/09).

Naturalmente não cabe aqui uma reprodução e análise de todos os artigos da Convenção. Mas gostaríamos de destacar, antes do artigo que versa sobre o direito ao trabalho, a definição de quem são pessoas com deficiência de acordo com a Convenção, pois ela resume a concepção que marca todo o texto: a deficiência como resultado da interação do indivíduo com o meio social. Dessa “ideia força” desdobra-se o artigo 1º, que postula o seguinte:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (CDPD, 2006, artigo 1º)

Essa definição pode ser dividida em duas partes: a) em primeiro lugar, reconhece-se, sem problema algum, que as pessoas com deficiência “têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial”; b) em seguida, enfatiza-se que tais impedimentos “em interação com diversas barreiras” é que podem representar dificuldades ou obstáculos para que as pessoas com deficiência possam usufruir uma “participação plena e efetiva na sociedade com as demais”. Dessa forma, deslocam-se do indivíduo (ou da deficiência) para a sociedade (e suas barreiras) os termos do debate e o contexto da legislação que servirá de parâmetro para as mudanças legais nos países que forem signatários da Convenção, como é o caso do Brasil.

Analisando a técnica jurídica desse artigo em particular e de toda a Convenção, Nogueira (2008) observa que a conduta do legislador internacional para que as pessoas com deficiência usufruam dos seus direitos e liberdades é justamente a maior condição de igualdade. Sendo que

igualdade é um composto que pressupõe o respeito às diferenças pessoais, não significando o nivelamento de personalidades individuais. Pelo contrário, não se ganha uma efetiva e substancial igualdade sem que se tenha em conta as distintas condições das pessoas. (NOGUEIRA, 2008, p. 27)

Assim sendo, os artigos da Convenção que versam sobre os direitos econômicos ou sociais o fazem buscando “apenas” equiparar oportunidades, não segmentando as pessoas com deficiência.

No que tange ao acesso ao trabalho e ao emprego, o artigo 27 da Convenção ampara-se em outro tratado internacional, a Convenção 159/83 da OIT (Organização Internacional do Trabalho). De forma resumida, o artigo 27:

- proíbe a discriminação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, desde as fases de seleção até os períodos de manutenção e possível ascensão na empresa pública ou privada, passando pela não diferenciação salarial;
- normatiza o trabalho por conta própria, o cooperativismo e o acesso ao serviço público da pessoa com deficiência;
- assegura 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 a criação de políticas públicas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e conclama à liberdade de trabalho, vedando trabalho escravo ou servil, bem como forçado ou compulsório e ao combate à exploração de pessoas com deficiência.

Merece destaque a alínea “h” do primeiro parágrafo do artigo 27, em que se coloca como obrigação dos Estados Partes “promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”. Ou seja, as políticas de cotas, uma das modalidades de ação afirmativa, não se constituem numa obrigatoriedade; elas podem ou não ser utilizadas como estratégia para o incremento do emprego das pessoas com deficiência. Isso vai depender da conjuntura e do contexto histórico de cada país.

No Brasil, existe a previsão de cotas a serem cumpridas pelas empresas com cem ou mais funcionários, variando de dois a cinco por cento do quadro total, de acordo com o porte das empresas (artigo 93 da Lei 8.213/91). Também nos concursos públicos são previstas vagas reservadas para candidatos com deficiência (Lei 8.122/90). Diferentes estudos têm avaliado a eficácia e os resultados obtidos por essa ação afirmativa³.

De maneira geral, reconhece-se a importância dessas políticas, pois elas “forçaram” um processo de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho que, se tivesse sido deixado para ocorrer naturalmente, estaria hoje ainda mais atrasado. Ao mesmo tempo, a chamada “Lei de Cotas” – o artigo 93 da Lei 8.213/91 – tem um limite matemático para sua execução, pois como ela somente se aplica para grandes empresas, com cem ou mais empregados, mesmo que fosse cumprida na íntegra, geraria cerca de 900 mil vagas (e, como veremos, o contingente de pessoas com deficiência fora do mercado formal é superior a esse montante).

Outro aspecto que merece ser destacado neste debate é o fato de que o Poder Judiciário, infelizmente, tem usado a definição de pessoas com deficiência da Convenção (artigo 1º.) para ampliar o rol de beneficiários das políticas afirmativas, sejam nas cotas do setor privado ou nas vagas reservadas em concursos públicos. Na verdade, mesmo antes da Convenção, a Súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), publicada em 2009, já fazia esse movimento. Esse instrumento consolidou a jurisprudência ao determinar que “o portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes”.

A questão é que as cotas e vagas reservadas foram concebidas para pessoas com reais e efetivas dificuldades funcionais. É evidente que o indivíduo com visão monocular – cuja visão ocorre em apenas um dos olhos – tem algum grau de limitação. Mas esse é certamente menor do que aquele vivenciado por alguém completamente cego ou por uma pessoa com tetraplegia (paralisia dos quatro membros). E como a Convenção traz um conceito amplo de deficiência, outros grupos, como aqueles que não ouvem em apenas um dos ouvidos (perda auditiva unilateral), têm reivindicado na Justiça, com êxito, o direito de serem reconhecidos como deficientes e, portanto, beneficiados pelas legislações específicas nessa área⁴.

Em síntese, embora a Convenção traga uma concepção inovadora e moderna para lidar com a temática da deficiência, na prática sua aplicação tem apresentado problemas como os relatados acima. Ademais, existem iniciativas de setores empresariais, já com o respaldo de grupos políticos, para que o percentual das cotas nas

³ Gurgel (2006), Clemente (2008), Garcia (2010), dentre outros.

⁴ A legislação vigente na Espanha, que procura avaliar o grau de dificuldade funcional de cada indivíduo e, com base nele, define bônus em concursos públicos, por exemplo, parece ser adequada e mais justa (GARCIA, 2010).

empresas privadas, que hoje varia de dois a cinco por cento, seja reduzido de maneira linear para três por cento. O argumento é que não existe número suficiente de pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho.

Na segunda seção, o debate inicia-se justamente por uma avaliação dos dados a respeito do número de pessoas com deficiência no Brasil, a partir do último censo demográfico, realizado em 2010.

3. CARACTERÍSTICAS DA INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A avaliação sobre como tem ocorrido o processo de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência no país exige, ao menos, respostas para duas formulações básicas: a) quantas são as pessoas com deficiência em “idade produtiva” no Brasil; b) qual é o percentual que se encontra trabalhando de fato e em quais condições. Assim sendo, esta seção se divide em duas partes: na primeira, apresentam-se a metodologia e os principais resultados do Censo de 2010 sobre a temática da deficiência e da incapacidade funcional; na segunda, selecionam-se, para esse grupo populacional, também com base no Censo realizado pelo IBGE, indicadores sociais e ocupacionais.

2.1 A população com deficiência nos dados do Censo Demográfico

A Lei 7.853/89, que, em 1989, definiu a “política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência”, determinou em seu artigo 17 que: “serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subsequentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no país”. O Censo, na realidade, realizou-se em 1991 e contou com uma única questão, de forma superficial e pouco elaborada, sobre a incidência da deficiência (que ocorreria para apenas 1,5% da população). Já nos Censos de 2000 e 2010, o assunto foi apurado de forma mais abrangente, produzindo informações mais consistentes sobre a população com deficiência no Brasil.

Ocorre que, na prática, não é tarefa simples, nem consensual, definir “quem são pessoas com deficiência”. Existe uma gama variada de limitações físicas, sensoriais (visual ou auditiva) e cognitivas, que correspondem a diferentes níveis de dificuldade funcional.

Porém, quando se trata da avaliação de políticas públicas, da concessão de benefícios e do exercício de direitos concedidos por lei, é preciso definir critérios técnicos e mais objetivos para que não se cometam injustiças (pessoas que, sem dificuldades reais e concretas, usufruam de tais direitos). No caso da “Lei de Cotas”, por exemplo, são consideradas pessoas com deficiência aqueles que, mediante a apresentação de laudo médico, se enquadram nas definições de deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla que constam do Decreto Federal 5.296/04⁵.

⁵ a) **Deficiência física:** paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida. b) **Deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. c) **Deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. d) **Deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8.

Nos Censos Demográficos, contudo, não seria viável a utilização de tais critérios técnicos para indagar a população sobre o tema. Em outras palavras, não seria possível que o recenseador avaliasse a condição clínica da deficiência. Assim, quando da preparação para o Censo de 2000, em acordo com a então Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), hoje Secretaria Nacional, órgão de assessoria da Presidência da República nessa área, optou-se pela utilização da CIF – Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidades e Saúde – para avaliar a questão da deficiência a partir da autodeclaração do morador de cada domicílio, como ocorre para as demais variáveis.

Dessa forma, as questões do Censo buscaram aferir o grau de dificuldade (total, grande, algum ou nenhum) para andar/subir escadas, ouvir e enxergar, além de uma pergunta específica sobre a deficiência mental/intelectual. Essa estratégia foi repetida no Censo Demográfico de 2010, questionando o recenseado somente sobre sua funcionalidade, além da deficiência mental/intelectual, como especificado no Quadro 1.

Quadro 1 – Questionário da Amostra do Censo de 2010 sobre deficiência e incapacidade

<p>6.14 - TEM DIFICULDADE PERMANENTE DE ENXERGAR? (SE UTILIZA ÓCULOS OU LENTES DE CONTATO, FAÇA SUA AVALIAÇÃO QUANDO OS ESTIVER UTILIZANDO)</p> <p>1 - SIM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM 2 - SIM, GRANDE DIFICULDADE 3 - SIM, ALGUMA DIFICULDADE 4 - NÃO, NENHUMA DIFICULDADE</p> <p>6.15 - TEM DIFICULDADE PERMANENTE DE OUVIR? (SE UTILIZA APARELHO AUDITIVO, FAÇA SUA AVALIAÇÃO QUANDO O ESTIVER UTILIZANDO)</p> <p>1 - SIM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM 2 - SIM, GRANDE DIFICULDADE 3 - SIM, ALGUMA DIFICULDADE 4 - NÃO, NENHUMA DIFICULDADE</p> <p>6.16 - TEM DIFICULDADE PERMANENTE DE CAMINHAR OU SUBIR DEGRAUS? (SE UTILIZA PRÓTESE, BENGALA OU APARELHO AUXILIAR, FAÇA SUA AVALIAÇÃO QUANDO O ESTIVER UTILIZANDO)</p> <p>1 - SIM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM 2 - SIM, GRANDE DIFICULDADE 3 - SIM, ALGUMA DIFICULDADE 4 - NÃO, NENHUMA DIFICULDADE</p> <p>6.17 - TEM ALGUMA DEFICIÊNCIA MENTAL / INTELLECTUAL PERMANENTE QUE LIMITE AS SUAS ATIVIDADES HABITUAIS, COMO TRABALHAR, IR À ESCOLA, BRINCAR, ETC.?</p> <p>1 - SIM 2 - NÃO</p>

Fonte: Censo Demográfico de 2010. Questionário da Amostra. Disponível em: <www.ibge.gov.br>.

O desafio para estudiosos e pesquisadores do tema foi, então, tentar compatibilizar as informações do Censo com as “condições tradicionais” de deficiência física, sensorial ou mental (critérios técnicos). Na pesquisa “Retratos da Deficiência no Brasil” (2003), desenvolvida pelo Centro de Pesquisas Sociais da Fundação Getúlio Vargas (CPS/FGV), por exemplo, propõe-se uma análise com base em dois grupos distintos: a) o universo geral de pessoas portadoras de deficiência – que declararam qualquer tipo de deficiência ou incapacidade no Censo de 2000; b) pessoas perceptoras de incapacidade (PPI’s), restringindo apenas aqueles que declararam ter incapacidade “total” para andar, ouvir e enxergar, além dos indivíduos com deficiência mental. Para

trabalho. e) **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências (artigo 4, Decreto Federal 5.296/04).

que se tenha uma ideia, o primeiro grupo representava 14,5% da população pelo Censo de 2000, enquanto este último contingente correspondia a apenas 2,5% da população brasileira (NERI, 2003).

Além da tentativa de captar as “deficiências convencionais”, tal proposta metodológica de divisão num subgrupo para considerar apenas deficiências mais severas decorreu da seguinte constatação:

há um inflacionamento das deficiências no Censo de 2000, pois ao incorporar no universo dos deficientes as pessoas com alguma ou grande dificuldade de caminhar, enxergar ou ouvir, o Censo acabou por classificar grande parte da população idosa como tal, uma vez que essas dificuldades funcionais tendem a acompanhar o processo natural de envelhecimento. (NERI, 2003, p.53)

Isso sem dúvida é correto, porém essa proposta metodológica, no nosso entendimento, limita ao extremo a população com deficiência. Além daqueles que se declararam “totalmente incapazes” para caminhar, enxergar ou ouvir, nos parece apropriado incluir os indivíduos que disseram ter “grande” dificuldade para realizar tais ações, deixando de fora apenas os que afirmaram ter “alguma” dificuldade, já nos termos do questionário amostral do Censo de 2010 (GARCIA, 2010). Procedendo dessa forma, três grupos populacionais podem ser observados:

- a) “pessoas com deficiência” (**PCD**) – aqueles que disseram ter “total” ou “grande” incapacidade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas, somados àqueles que assinalaram “sim” quanto à “deficiência intelectual/mental”;
- b) “pessoas com limitação funcional” (**PLF**), que declararam ter apenas “alguma” dificuldade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas;
- c) o contingente de pessoas que não declarou qualquer tipo de deficiência ou limitação funcional (**PsDLF**).

Em função do maior comprometimento físico, sensorial ou cognitivo, é plausível imaginar que as “pessoas com deficiência” (PcD) enfrentam condições mais adversas em termos de formação escolar e acesso ao trabalho do aqueles com “limitação funcional”, decorrentes, muitas vezes, das barreiras e obstáculos ainda existentes na sociedade. Ao priorizar esse grupo, não se está desconsiderando as demais condições, mas sim se estabelecendo um critério mais rigoroso para identificar a população potencial que, em tese, estaria apta a fazer uso da ação afirmativa prevista na “Lei de Cotas” (imaginando que aqueles com “total” ou “grande” incapacidade funcional muito provavelmente se enquadrariam nos critérios técnicos estipulados no Decreto Federal – 5.296/04, que define os parâmetros para as cotas⁶).

A partir dos critérios estabelecidos acima, qual é a população com deficiência no Brasil? Nosso interesse ao realizar essa análise é estabelecer um parâmetro para, em seguida, fazer a comparação com o número de pessoas com deficiência que estão trabalhando, seja no mercado formal ou informal.

Dos pouco mais de 190 milhões de brasileiros recenseados em 2010, um contingente de 45,6 milhões – 23,9% do total – declarou algum tipo de limitação funcional ou deficiência (veja Tabela 1). Embora esse seja, de acordo com o governo

⁶ Sobre esse tópico, deve-se dizer que justamente para o grupo com maior comprometimento é que as cotas foram pensadas. Ademais, vale uma reflexão: será que aqueles que declaram ter apenas “alguma” dificuldade funcional precisam da reserva de vagas para se inserir no trabalho? Cremos que, na grande maioria, não, o que também justifica o foco no contingente que estamos chamando de “pessoas com deficiência”.

brasileiro, o número oficial de pessoas com deficiência no país⁷, nos parece adequado subdividi-lo de acordo com a metodologia proposta.

Tabela 1 – Brasil: População segundo deficiência declarada (2010)

Classificação	Fr. Absoluta (1000)	%
Pessoa com deficiência (PCD)	12.749	6,7
Pessoa com limitação funcional (PLF)	32.857	17,2
Pessoa sem def. ou lim. func. (PsDLF)	145.085	76,1
Total	190.691	100,0

Fonte: Censo Demográfico IBGE, 2010.

Dessa forma, observa-se que a maior parte desse grupo inicial declarou possuir apenas “alguma dificuldade” para andar, ouvir e/ou enxergar. São cerca de 32,8 milhões de indivíduos nessa condição que chamamos de “pessoas com limitação funcional” (PLF). Já o contingente de “pessoas com deficiência” (PCD), aquelas com maior comprometimento – grande ou total – funcional, acrescidas aquelas com deficiência mental/intelectual – é formado por 12,7 milhões de pessoas, 6,7% da população total.

Para uma avaliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (e da própria eficácia da “Lei de Cotas”), além de um rigor maior ligado ao grau da limitação funcional, nos parece necessário também definir uma “faixa etária produtiva”, em que as pessoas poderiam estar trabalhando. Para esta pesquisa, estabeleceu-se um filtro para considerar apenas aqueles entre 20 e 59 anos completos, que potencialmente poderiam estar no mercado de trabalho⁸. Excluem-se, assim, as crianças e os jovens (supostamente dedicados à formação escolar/acadêmica) e aqueles com 60 anos ou mais de idade (cujas limitações funcionais podem ser decorrentes do processo natural de envelhecimento, conforme já salientado).

Em síntese, a partir dos dados globais do Censo, propõem-se duas restrições para definição “mais realista” de uma população com deficiência com potencialidade para o trabalho: a) limitar o grupo de pessoas com deficiência para aqueles que disseram ter “total” ou “grande” dificuldade em enxergar, ouvir ou caminhar/subir escadas (incluindo também os que disseram ter “deficiência mental”); b) restringir nosso universo às pessoas de 20 a 59 anos, em que a maioria está economicamente ativa (trabalhando ou procurando emprego). Dessas restrições resulta a tabela 2:

Tabela 2 – Brasil: População segundo deficiência declarada, entre 20 e 59 anos (2010)

Classificação	Fr. Absoluta (1000)	%
Pessoa com deficiência (PCD)	6.495	6,1
Pessoa com limitação funcional (PLF)	20.572	19,2
Pessoa sem def. ou lim. func. (PsDLF)	80.120	74,7
Total	107.188	100,0

Fonte: Censo Demográfico IBGE, 2010.

O dado importante a ser retido, que será utilizado como referência no próximo item, é o número de **aproximadamente 6,5 milhões de pessoas com deficiência em**

⁷ O Plano Nacional *Viver sem Limite*, lançado pelo governo federal em setembro de 2011, com uma série de ações e políticas públicas previstas na área de pessoas com deficiência, considera o contingente de 45,6 milhões como o total de pessoas nesta condição no país (Brasil, 2011).

⁸ Em trabalhos posteriores, outras seleções por faixa etária poderão ser feitas. No momento, foi possível apenas gerar os dados para aqueles entre 20 e 59 anos.

idade produtiva no Brasil em 2010. Esse contingente – que representa 6,1% da população total na faixa etária estipulada (e 3,4% em relação ao conjunto de 190 milhões de brasileiros) – será o nosso parâmetro para as investigações no campo do trabalho.

3.2 – Indicadores ocupacionais das pessoas com deficiência

A caracterização do processo de inserção laboral das pessoas com deficiência pode ser feita através de indicadores clássicos e usualmente utilizados na análise do mercado de trabalho. A chamada “condição de atividade”, por exemplo, descreve diferentes situações ocupacionais e permite o cruzamento de informações, conforme se apresenta na Tabela 3.

Como nosso interesse recai sobre a população com deficiência (PCD), entendida a partir dos critérios já definidos, nessa e nas próximas tabelas os resultados são apresentadas de maneira comparada àqueles observados para as pessoas que não declararam qualquer tipo de deficiência ou limitação funcional (PSDLF), desconsiderando o grupo de pessoas com limitação funcional⁹.

Tabela 3 – Brasil: População com e sem deficiência, segundo condição de atividade (2010)

Condição de atividade	PCD	PSDLF
População em Idade Ativa* (N, 1000)	6.495	80.120
População Ocupada (N, 1000)	3.164	57.719
População Desempregada (N, 1000)	289	4.264
População Economicamente Ativa (N, 1000)	3.453	61.983
Inativos - PIA - PEA (N,1000)	3.042	18.137
Taxa de Participação - PEA/PIA - (%)	53,2	77,4
Taxa de Desemprego - Desemp./PEA - (%)	8,4	6,9

Fonte: microdados do Censo Demográfico, IBGE.

Nota: (*) 20 a 59 anos

A população em “idade ativa” comumente é estabelecida como sendo o conjunto de pessoas com dez anos de idade ou mais. Neste estudo, ela foi definida pelo recorte etário entre 20 e 59 anos, tanto para as pessoas com deficiência (PCD) como para aqueles que não declararam deficiência ou limitação funcional (PSDLF). Assim, o primeiro grupo é composto, conforme destacado na seção anterior, por quase **6,5 milhões de pessoas**, e o segundo por pouco mais de 80 milhões de indivíduos. Existem grandes diferenças quando se considera a condição de atividade em cada uma dessas populações.

A taxa de participação é um indicador usual para análises do mercado de trabalho. Ela mede o percentual da população em idade ativa que é também economicamente ativo, isto é, está ocupado ou desempregado procurando emprego. Para as pessoas com deficiência, a população economicamente ativa é de 3,4 milhões, que representa apenas 53,2% dos quase 6,5 milhões em idade ativa. Já a taxa de participação para as pessoas sem deficiência é bem maior, de 77,4%. Isso indica um contingente bastante representativo – de cerca de três milhões de indivíduos – que são

⁹ Em estudos anteriores, verificamos que os indicadores ocupacionais do contingente de pessoas com limitação funcional (PLF) ficam numa posição intermediária, melhor do que as pessoas com deficiência (PCD), mas com resultados ainda aquém dos observados para população em geral, sem deficiência ou incapacidade declarada (GARCIA e MAIA, 2012).

“inativos” na população com deficiência. Muito provavelmente, por não serem ocupadas e nem estar procurando emprego, essas pessoas sobrevivem por meio do suporte familiar e/ou do recebimento de benefícios assistenciais/aposentadorias por invalidez.

Outra diferença entre os dois grupos registra-se na taxa de desemprego, que é 1,5 pontos percentuais mais alta para as pessoas com deficiência (8,4% contra 6,9% para o universo das PSDLF). Tal indicador sugere maiores dificuldades das pessoas com deficiência para inserção no trabalho, muito provavelmente pela persistência de barreiras e obstáculos tanto de ordem física (falta de acessibilidade, recursos de comunicação, etc.) como de natureza comportamental (preconceito, condutas discriminatórias¹⁰). Ou seja, mesmo com a existência de uma ação afirmativa voltada para esse grupo populacional – por meio da “Lei de Cotas” – e da vigência de um instrumento como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (emenda constitucional), continuam havendo problemas para sua plena inclusão no trabalho.

Mesmo nesse cenário, existe uma parcela da população com deficiência, quase 3,2 milhões de pessoas, que se declarou “ocupada” no Censo de 2010, seja no mercado formal ou informal. A tabela 4 apresenta a distribuição desse contingente pela “posição na ocupação”, revelando características-chaves da forma pela qual indivíduos com limitações físicas, sensoriais e/ou cognitivas se inserem no trabalho no Brasil.

Tabela 4 – Brasil: População com e sem deficiência ocupada pela situação na ocupação (2010)

Posição na ocupação	PCD		PSDLF	
	Fr. Absoluta (1000)	%	Fr. Absoluta (1000)	%
Empregado C/Carteira	1.185	37,5	29.056	50,3
Estatutário ou Militar	159	5,0	3.332	5,8
Empregado S/Carteira	728	23,0	10.626	18,4
Conta própria	796	25,2	11.576	20,1
Empregador	38	1,2	1.235	2,1
Não Remunerado	258	8,2	1.893	3,3
Total Ocupados	3.164	100,0	57.719	100,0

Fonte: Microdados do Censo Demográfico, IBGE.

Assim como nos indicadores de participação e desemprego, percebe-se, em termos da “posição na ocupação”, uma condição mais precária ou desfavorável das pessoas com deficiência em comparação ao conjunto dos demais trabalhadores. Enquanto que, para esses, a ocupação formal com carteira de trabalho assinada, que garante uma série de direitos, representa 50,3% dos ocupados, para as pessoas com deficiência o percentual é de apenas 37,5%, pouco menos de 1,2 milhões de indivíduos no total de 3,2 milhões de ocupados com deficiência.

A fragilidade da inserção das pessoas com deficiência se constata também pela frequência proporcionalmente maior dessa população nas condições de ocupados sem carteira assinada, por conta própria ou não remunerados (por exemplo, auxiliando familiares em atividades de comércio). Essas condições, associadas ao chamado “mercado informal”, abarcam, em termos absolutos, cerca de 1,8 milhões de pessoas com deficiência, muitas das quais, infelizmente, são vistas cotidianamente como pedintes ou vendedores ambulantes nas cidades brasileiras. Percentualmente, 56,3% das

¹⁰ Embora, conforme já salientado, a comprovação de práticas discriminatórias ou preconceituosas exigiria um aprofundamento sociológico e qualitativo da pesquisa.

peças com deficiência estão nessas formas de inserção precárias e descontínuas; o índice para o conjunto de trabalhadores sem deficiência ou limitação funcional é de 41,7%. Como consequência da precariedade ocupacional, o nível de rendimentos médios auferido pelos trabalhadores com deficiência é sensivelmente inferior ao observado para os demais ocupados, conforme se observa na Tabela 5.

Tabela 5 – Brasil: Rendimento médio do trabalho principal (2010)

Posição na ocupação	PCD	PSDLF
	R\$*	R\$*
Empregado C/C	1.069	1.283
Estatutário ou Militar	1.854	2.424
Empregado S/C	518	687
Conta própria	888	1.413
Empregador	4.273	4.873
Não Remunerado	0	0
Total Ocupados	887	1.300

Fonte: Microdados do Censo Demográfico, IBGE.

Nota: (*)Valores em 1 de Setembro de 2010, INPC/IBGE.

Na verdade, além de estarem proporcionalmente mais concentrados nas posições mais precárias de ocupação, no interior de cada uma delas os trabalhadores com deficiência auferem um rendimento médio menor. Assim sendo, dos ocupados com carteira de trabalho assinada, por exemplo, o rendimento médio do trabalhador com deficiência é de R\$ 1.069, enquanto que daqueles sem deficiência é de R\$ 1.283. Tal situação se repete nas demais posições ocupacionais, sendo a maior disparidade encontrada entre os ocupados que estão na condição de “conta própria”. O rendimento médio dos trabalhadores com deficiência nessa situação ocupacional, de R\$ 888, representa apenas 62,8% do valor obtido pelos ocupados sem deficiência (R\$ 1.413). Evidentemente, no conjunto dos ocupados, consolida-se uma situação na qual o trabalhador com deficiência tem um rendimento médio (R\$ 887) que não atinge 70% do montante auferido por aqueles sem deficiência ou incapacidade funcional (R\$ 1.300).

Para finalizar esse panorama acerca da inserção recente das pessoas com deficiência no trabalho, a tabela 6 apresenta características pessoais, em termos de gênero, raça e escolaridade, dos trabalhadores com e sem deficiência.

Em termos de gênero e raça, não se observam grandes disparidades entre as populações ocupadas de pessoas com ou sem deficiência declarada. Nota-se, porém, que na população com deficiência ocupada prevalece uma participação feminina mais forte, de 47,5% ante 41,6% nos ocupados sem deficiência. Em relação à raça, o percentual daqueles que se declararam “brancos” é maior nos ocupados sem deficiência.

Entretanto, as maiores diferenças entre as populações se referem ao grau de escolaridade. Enquanto apenas três por cento dos ocupados sem deficiência não possuem qualquer nível de escolaridade, o índice é de quase oito por cento para os ocupados com deficiência. As disparidades persistem nos níveis médios, com piores indicadores de escolaridade para os ocupados com deficiência, e se estendem até o outro extremo, no qual apenas 11,7% das pessoas com deficiência ocupadas têm nível superior (percentual que é de 22,1% para os ocupados sem deficiência¹¹).

¹¹ Tais resultados revelam que a crítica de setores empresariais quanto à falta de qualificação dos trabalhadores com deficiência não é descabida. Porém, nos parece prematuro e inadequado propor a partir daí um corte nos percentuais a serem preenchidos por pessoas com deficiência nas empresas, pois as

Tabela 6 – Brasil: Percentual dos ocupados segundo características sociais (2010)

Característica Social		2010	
		PCD	PSDLF
Sexo	Masculino	52,5	58,4
	Feminino	47,5	41,6
Cor	Branca	44,3	51,3
	Preta	9,9	8,1
	Amarela	1,3	1,1
	Parda	44,1	39,3
	Indígena	0,5	0,3
Escolaridade	Sem Escolaridade	7,9	3,0
	1º Grau	57,3	40,1
	2º Grau	23,1	34,9
	3º Grau	11,7	22,1

Fonte: Microdados do Censo Demográfico/IBGE.

Esse resultado, em boa medida, decorre de um contexto histórico de exclusão escolar a que foram submetidas pessoas com deficiência. Culturalmente, durante muito tempo, acreditou-se que elas deveriam estar apartadas do sistema regular de ensino, recebendo algum nível de formação em entidades especializadas ou nem mesmo isso, sem qualquer tipo de acesso ao conhecimento. Felizmente, mesmo com os problemas inerentes ao sistema educacional no Brasil, esse processo parece estar sendo revertido, sendo cada vez mais comum a participação de alunos com deficiência nas escolas regulares e alcançando patamares mais elevados de formação escolar/acadêmica.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As últimas décadas marcam um período de avanço, no Brasil e vários de países, na construção de leis, políticas públicas e outros instrumentos institucionais que visam garantir direitos às pessoas com deficiência. A Convenção das Nações Unidas sobre o tema, aprovada pelo plenário da ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil, pode ser vista como um símbolo desse movimento. Numa perspectiva de equiparar oportunidades e buscar a igualdade entre as pessoas, sem o viés paternalista e assistencialista que caracterizou durante muito tempo as ações nesse campo, a Convenção define diretrizes para o aperfeiçoamento das legislações nacionais. Ao ser ratificada com o *status* de emenda constitucional no Brasil, foi saudada como garantidora do exercício da cidadania por parte das pessoas com deficiência.

Porém, como se discutiu na primeira parte deste artigo, além de problemas decorrentes de interpretações que o Judiciário tem tido em relação ao conceito de pessoas com deficiência da Convenção, esse avanço institucional não tem sido

exigências de formação podem ser flexibilizadas, a qualificação pode ocorrer na própria empresa e, principalmente, há um processo em curso de melhora na escolarização das pessoas com deficiência. Dados do Censo Escolar do MEC – Ministério da Educação – apontam crescimento de 112%, entre 2005 e 2011, nas matrículas de crianças e jovens com deficiência, aproximando-se de quase 600 mil alunos (“*Cresce inclusão de alunos com deficiência*”, 02 de Março de 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2013/03/inclusao-de-alunos-com-deficiencia-intelectual-cresce-e-desafia-escolas.html>>).

suficiente para garantir uma inserção no trabalho significativa e com qualidade das pessoas com deficiência no Brasil. Mesmo antes da Convenção, a existência de legislação no campo da ação afirmativa, como cotas nas empresas e vagas reservadas em concursos públicos, mostrou-se incapaz de proporcionar o pleno acesso ao trabalho a esse contingente populacional (e a situação seria muito pior sem elas).

Os dados apresentados na segunda seção mostram como ainda é restrito e precário o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho no Brasil. Aproximando os números, constata-se que, das 6,5 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva, apenas 53,2% delas, ou 3,4 milhões, estão de fato ocupadas ou ao menos procurando emprego (esse percentual, que define a chamada “taxa de participação”, é de 77,4% para as pessoas sem deficiência em idade produtiva). Por consequência, esse dado indica que mais de 3 milhões de pessoas com deficiência, que potencialmente poderiam estar trabalhando, estão “inativas”, vivendo com base no suporte familiar e/ou recebendo benefícios/pensões. Evidentemente, não se esperaria que todas as pessoas com deficiência em idade produtiva trabalhassem, mas a distância em relação à participação dos demais é muito grande.

Além disso, mesmo aqueles que conseguem se inserir no mundo produtivo, o fazem em condições desfavoráveis. Dos 3,4 milhões de pessoas com deficiência ocupadas, apenas 37,5% têm carteira de trabalho assinada (50,3% no conjunto dos demais trabalhadores). Predominam, assim, para as pessoas com deficiência, formas de ocupação precárias e descontínuas, como os trabalhos por conta própria, não remunerado ou sem carteira, típicos do mercado informal. Como não poderia deixar de ser, dado esse quadro vulnerável, o rendimento médio dos ocupados com deficiência é significativamente inferior se comparado àquele auferido pelos trabalhadores sem deficiência.

Não há dúvidas de que precisam ser pensadas ações para reverter esse quadro. De maneira bastante resumida, ao menos em cinco direções poderiam ser implementadas políticas ou práticas que contribuiriam para incrementar o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho formal: a) revisão das situações de aposentadorias por invalidez que ocorreram de maneira precoce; b) intensificação da fiscalização não só quanto ao cumprimento da “Lei de Cotas”, mas das condições de acessibilidade oferecidas pelas empresas e órgãos públicos; c) aumento da oferta de cursos de capacitação profissional voltados para pessoas com deficiência; d) realização de campanhas que desfçam estereótipos ainda associados a esse segmento populacional; e) proibição e punição de práticas discriminatórias, como aquelas de empresas que só oferecem vagas para pessoas com “deficiência leve”.

Em síntese, fica de positivo deste estudo que há um processo em curso – e irreversível – de incorporação ao trabalho de pessoas tidas anteriormente como “inválidas” ou “incapazes”. Mas para que esse movimento se dê em condições favoráveis, no mínimo próximas àquelas vivenciadas pelos demais trabalhadores, é preciso aperfeiçoar práticas e políticas públicas na direção de uma sociedade que, de fato, respeite e valorize a diversidade humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Pauta Inclusiva – **Boletim Informativo** nº 1, dez, 2011. Disponível em: www.pessoacomdeficiencia.gov.br. Acessado em: 11 de dezembro de 2011.

CDPD-ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York: Nações Unidas, 2006.

CLEMENTE, Carlos Aparecido. **Trabalho decente: leis, mitos e práticas de inclusão**. Osasco, SP: Ed. do Autor, 2008.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Histórico e o Contexto Contemporâneo**. 2010. Tese (Doutoramento), Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, SP.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Brasília: Ed. Letras Contemporâneas, 2006.

MAIOR, Izabel. *Apresentação*. CROSARA RESENDE, Ana Paula e PAIVA VITAL, Flavia Maria de. (Coord.) **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Páginas 16-19.

NERI, Marcelo. **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2003.

NOGUEIRA, Geraldo. Artigo 1 – Propósitos. – CROSARA RESENDE, Ana Paula e PAIVA VITAL, Flavia Maria de. (Coord.) **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Páginas 25-27.

Submissão: Junho de 2013

Aprovação: Dezembro de 2013