



DEZ ANOS DE INFORMAÇÕES SOBRE O TRABALHO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – 2007-2016

Com a divulgação dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016, completam-se dez anos desde que, em 2007, o Ministério do Trabalho passou a difundir as informações deste levantamento incluindo a variável correspondente aos vínculos empregatícios exercidos por pessoas com deficiência (física, auditiva, visual e intelectual) e reabilitados pelo Instituto Nacional da Previdência Social (INSS). Assim sendo, é possível traçar um panorama mais consistente das características e tendências do emprego formal deste grupo populacional no período em questão.

Para tanto, neste artigo apresenta-se, em primeiro lugar, a variação bruta e percentual dos vínculos formais das pessoas com deficiência, entre 2007 e 2016, em comparação aos demais trabalhadores. Na sequência, utilizam-se os dados pelo tipo de deficiência para apurar características próprias da inserção desse segmento em termos da frequência relativa de cada grupo.

Antes, porém, são necessárias breves considerações sobre as RAIS e as particularidades que envolvem a variável “deficiência” na base de dados deste inquérito administrativo.

1. A RAIS e a variável deficiência

A RAIS apresenta um processo contínuo de aglutinação de dados que propicia grande solidez nas informações para aqueles interessados em pesquisar o mercado de trabalho formal, além de subsidiar órgãos governamentais envolvidos com o tema. Isso ocorre, principalmente, em razão de elementos fundamentais de estruturação desse registro

administrativo: a abrangência nacional, a periodicidade anual e a obrigatoriedade para todas as empresas (estabelecimentos) no território nacional (Benevides, 2017).

Assim sendo, pode ser extraída da RAIS uma gama variada de indicadores, desde caracterizações do posto de trabalho (tipo de contrato, remuneração), passando por especificações do estabelecimento contratante (localização, tamanho, atividade econômica), até as informações relativas ao trabalhador, como sexo, idade, cor/raça e nacionalidade.

Quanto à existência de vínculos empregatícios exercidos por pessoas com deficiência, conforme mencionado, os estabelecimentos passaram a informar essa condição na RAIS, desde 2007. O “Manual de Orientação da RAIS”, de cada ano, publicado na página eletrônica do Ministério do Trabalho, esclarece que a condição de pessoa com deficiência habilitada ou beneficiário reabilitado deve ser definida conforme o Decreto nº 3.298/99 e Decreto nº 5.296/04. Estas normas jurídicas são exatamente aquelas que dispõem sobre a definição de pessoas com deficiência e de reabilitados pelo INSS para fins do enquadramento da cota legal. Nesse contexto, diferentemente do Censo Demográfico onde a declaração sobre dificuldades funcionais e deficiência é realizada pelo próprio entrevistado de forma subjetiva, na RAIS há um grau muito maior de formalidade.

Em síntese, nas empresas com cem ou mais empregados, por exemplo, obrigadas a cumprir um percentual do número total de seus trabalhadores com pessoas com deficiência, conforme previsto na Lei nº 8.213/91 e nos Decretos acima referidos, é provável que justamente os vínculos declarados como “pessoas com deficiência” sejam daqueles incluídos no cumprimento dessa cota. Portanto, com um critério padrão para a declaração dos dados, as informações da RAIS sobre essa variável permitem uma análise dos vínculos que, de forma mais rigorosa do que no Censo, foram declarados como sendo exercidos por pessoas com deficiência.

Feitas essas considerações metodológicas, que devem ser sempre levadas em conta quando são trabalhados os dados da RAIS, especialmente no caso das pessoas com deficiência, as próximas seções apresentam características e tendências do mercado formal ocupado por esse contingente.

2. Características gerais do período

Os dados sobre o contingente de pessoas com deficiência e de pessoas reabilitadas pelo INSS empregadas entre 2007 e 2016 demonstram relevantes informações sobre o quantitativo de vínculos exercido por esse segmento populacional ao longo deste período.

Observa-se, em primeiro lugar, que a totalidade de vínculos empregatícios de pessoas na condição de deficiência e de reabilitados sempre correspondeu a menos do que 1,0% do conjunto total empregado (tabela 1). Em 2007, primeiro período de aglutinação dos dados de emprego das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas, foram declarados apenas 347 mil trabalhadores nessas condições. Ou seja, dezessete anos após o advento da Lei de Cotas e, sete anos do Decreto nº 3.298/99, os trabalhadores com deficiência representavam apenas 0,92% do total dos empregos formais.

Tabela 1 - Número de vínculos e variação anual - Brasil - 2007-2016					
	Pessoas com Deficiência		Pessoas sem Deficiência		Participação PcD
	N.	Var.	N.	Var.	
2007	347.041	-	37.260.389		0,92
2008	321.906	-7,2%	39.119.660	4,9%	0,82
2009	288.593	-10,3%	40.918.953	4,5%	0,70
2010	306.013	6,0%	43.762.342	6,9%	0,69
2011	325.291	6,2%	45.985.340	5,0%	0,70
2012	330.296	1,5%	47.128.416	2,4%	0,70
2013	357.797	8,3%	48.590.636	3,1%	0,73
2014	381.322	6,5%	49.190.188	1,2%	0,77
2015	403.255	5,7%	47.657.552	-3,1%	0,84
2016	418.521	3,7%	45.641.677	-4,2%	0,91

Fonte: Ministério do Trabalho. Relação Anual sobre Informações Sociais, 2007-2016.

Apesar da oscilação no número informado de vínculos empregatícios desse contingente populacional no período entre 2007 e 2016, houve discreta alteração em termos de participação das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas no mercado formal de trabalho. Constatou-se uma retração desse quantitativo entre 2008 e 2009, porém, logo em seguida, entre o período de 2010 a 2016, observou-se a ampliação do número de vínculos, encerrando-se neste último ano o total de 418,5 mil pessoas em empregos formais, mas que representavam quase o mesmo percentual (0,91%) verificado no início desse ciclo de informações, ou seja, em 2007.

3. Variações anuais do total de vínculos

A variação relativa, ano a ano, do emprego formal mostra comportamentos distintos entre os grupos daqueles com e sem deficiência. Entre 2008 e 2009, quando o Brasil enfrenta forte desaceleração do seu crescimento econômico em consequência da crise financeira internacional, há redução de cerca de 10% no número de vínculos formais exercidos por pessoas com deficiência (tabela 1). Mesmo com a crise, porém, os empregos formais continuaram a ser gerados para os trabalhadores sem deficiência. Em 2010, ano de uma recuperação econômica acentuada, com avanço de 7,5% do PIB, há também crescimento significativo no emprego formal dos dois grupos, de 6% para aqueles com deficiência e 6,9% para os demais.

A princípio, entre 2007 e 2010, parecia haver então uma grande sensibilidade da inserção do trabalho formal das pessoas com deficiência ao cenário econômico vigente no país. Entretanto, no período seguinte, e particularmente após 2014, o número de vínculos desse grupo varia de forma distinta daquela observada tanto para o desempenho geral da economia como para o emprego formal dos trabalhadores sem deficiência.

No período em que o país ainda registra um crescimento médio importante, de 4,1% ao ano entre 2010 e 2013, o número de vínculos daqueles sem deficiência declarada segue praticamente no mesmo ritmo de expansão, de 4,3% ao ano, na média. Já o emprego formal dos trabalhadores com deficiência avança de maneira ainda mais forte, com média de 5,5% no mesmo período. E no momento seguinte, entre 2014 e 2016, que marcou a maior crise econômica da história brasileira, com redução média de 2,3% do PIB nesses três anos, o emprego formal das pessoas com deficiência foi no sentido contrário e cresceu num ritmo médio superior a 5% ao ano (em consonância com a queda acentuada da atividade econômica, o número de vínculos formais dos trabalhadores sem deficiência recua, na média, 2% entre 2014 e 2016).

Seria essa resistência do emprego formal das pessoas com deficiência, mesmo num momento tão forte de crise econômica do país, fruto da norma legal que, independentemente da conjuntura, continua exigindo a contratação de pessoas com deficiência? Essa é uma hipótese que nos parece plausível, indicando a importância de uma ação afirmativa como é o caso da chamada “Lei de Cotas” (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Se essa hipótese estiver correta, configura-se um futuro próximo preocupante tendo em vista as alterações definidas na Reforma Trabalhista e, no seu bojo, particularmente a liberação para terceirização das atividades-fim das empresas (Lei nº 13.429/17). Esse é um tema que pretendemos aprofundar em estudos posteriores, mas a adoção da terceirização, ainda mais se ocorrer de forma fragmentada por uma grande empresa, resulta na diminuição líquida das cotas previstas em lei, uma vez que essas são baseadas no número total de empregados diretos de cada empresa (se esta terceirizar suas atividades por meio de outras empresas menores, com menos de cem empregados, que não são obrigadas a cumprir as cotas, acabam-se as oportunidades de ingresso das pessoas com deficiência por este mecanismo).

4. Variação do número de vínculos pelo tipo de deficiência

A partir da variável “tipo de deficiência” informada pela RAIS, considerando o período 2007 a 2016, pode-se observar algumas características que se tornaram “padrões” nos últimos dez anos (tabela 2):

- 1) O tipo de deficiência predominante refere-se à deficiência física, em torno de 50% de participação ao longo de todo o período;
- 2) Em segundo lugar, a deficiência auditiva, com aproximadamente 22,5%, em média.
- 3) Em seguida e nessa ordem, destacam-se as deficiências visual, intelectual e múltipla.

Tabela 2 - Participação de vínculos, por tipo de deficiência - Brasil. 2007-2016							
	Física	Auditiva	Visual	Intelectual	Múltipla	Reabilitados	Total PcD
2007	50,5	28,3	3,0	2,4	1,7	14,1	100,0
2008	55,2	24,6	3,9	3,4	1,1	11,8	100,0
2009	54,7	22,7	5,0	4,5	1,2	11,8	100,0
2010	54,5	22,5	5,8	5,1	1,3	10,9	100,0
2011	53,6	22,6	6,7	5,8	1,3	10,1	100,0
2012	51,6	22,5	7,9	6,5	1,4	10,1	100,0
2013	50,7	21,8	9,4	7,1	1,5	9,5	100,0
2014	50,5	20,6	10,4	7,6	1,8	9,2	100,0
2015	49,8	19,7	11,6	8,0	2,0	8,9	100,0
2016	48,9	19,2	12,8	8,2	1,7	9,2	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho. Relação Anual sobre Informações Sociais, 2007-2016.

No entanto, no período analisado ocorreram modificações significativas no interior de alguns segmentos. Observa-se que o grupo de pessoas declaradas com deficiência visual teve um acréscimo expressivo em relação à dinâmica dos demais tipos de deficiência. Expandiu-se de uma participação de apenas 3,0% em 2007 para 12,8% em 2016. Em seguida, os trabalhadores com deficiência intelectual, com aumento de 2,4% para 8,2%, respectivamente, nos mesmos anos. O segmento de pessoas com deficiência múltipla apresentou uma participação constante e muito baixa, sempre inferior a 2%.

A contrapartida desses movimentos foi a retração no número de pessoas com deficiência auditiva no emprego formal. Em termos absolutos, o número de vínculos deste grupo recua de 98,2 mil em 2007 para 80,3 mil em 2016 (tabela 3). A redução na participação relativa é de 28,3% para 19,2%.

Deve-se registrar também que, embora tenha crescido a frequência relativa, o número absoluto de vínculos exercidos por pessoas com deficiência visual e intelectual, em 2016, continua inferior àqueles relacionados à deficiência auditiva, sendo de 53 mil e 34 mil, respectivamente (tabela 3).

Antes do levantamento de hipóteses que podem ajudar a entender as tendências acima descritas, cabe apenas registrar que, entre 2007 e 2016, recuou a participação absoluta e relativa dos reabilitados pelo INSS, que também fazem jus à Lei de Cotas. Em 2007 tínhamos 48 mil vínculos declarados como sendo relacionados a essa condição (14,1% do total), número que decresce para 38 mil em 2016, representando 9,2% do total.

Tabela 3 - Número de vínculos, por tipo de deficiência - Brasil. 2007-2016							
	Física	Auditiva	Visual	Intelectual	Múltipla	Reabilitados	Total PcD
2007	175.377	98.236	10.275	8.407	5.839	48.907	347.041
2008	177.834	79.347	12.428	10.864	3.517	37.916	321.906
2009	157.805	65.613	14.391	13.120	3.506	34.158	288.593
2010	166.690	68.819	17.710	15.606	3.845	33.343	306.013
2011	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704	325.291
2012	170.468	74.385	26.119	21.317	4.696	33.311	330.296
2013	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928	357.797
2014	192.432	78.370	39.580	29.132	6.708	35.100	381.322
2015	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907	403.255
2016	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521

Fonte: Ministério do Trabalho. Relação Anual sobre Informações Sociais, 2007-2016.

Quais as razões que poderiam justificar a diminuição das pessoas com deficiência auditiva no mercado formal e aumento daqueles com deficiência visual e intelectual?

Presume-se, em primeiro lugar, o papel fundamental das alterações ocorridas nos instrumentos normativos no que tange aos critérios para enquadramento desses grupos e pessoas na Lei de Cotas.

Observa-se que a retração do número de inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho teve influência do Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 que alterou os dispositivos do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 referentes aos critérios para enquadramento desse segmento de pessoas. Dessa forma, até dezembro de 2004, considerava-se pessoa com deficiência auditiva aquela que também apresentava surdez leve, ou seja, com perda parcial ou total das suas possibilidades sonoras de 25 a 40 decibéis (db). Ressalta-se que, com a nova regra de identificação desse segmento de pessoas, a redução do número de vínculos das pessoas com deficiência auditiva corresponde a um período de transição que envolve a rotatividade “habitual” dos trabalhadores no mercado de trabalho. Não se trata de um impacto imediato de demissões dos trabalhadores para corrigir de forma instantânea a situação de critérios. Assim, houve um período em que aqueles que já estavam empregados continuaram como deficientes auditivos com surdez leve em determinada empresa compondo a cota legal. No entanto, uma vez ocorrendo o seu desligamento da empresa, não seria mais possível a sua admissão em outra empresa alegando condição de pessoa com deficiência auditiva. Ou seja, a norma legal restringiu a condição da deficiência auditiva e isso, com o tempo, pode ter limitado a participação desse segmento no mercado de trabalho.

Em relação à expansão da deficiência intelectual/mental, pode-se atribuir às modificações ocorridas, em alguma medida, à incorporação nesse tipo de deficiência da pessoa com transtorno do espectro do autismo, conforme previsto na Lei nº 12.764/12¹; assim como, compõem esse segmento as formulações sobre deficiência definidas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto Federal nº 6.949/2009²), que distingue a deficiência intelectual (já prevista no Decreto nº 3.298/99) e a deficiência mental,

¹ **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista; e altera o § 3º do art. 98 da lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm>. Acesso em 11/12/2017.

² **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 11/12/2017.

(esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais). Isto é, no sentido contrário da deficiência auditiva, as mudanças legislativas ampliaram o conceito de “deficiência mental/intelectual”, incluindo novos grupos.

Houve também alteração na legislação dada pelo Decreto nº 5.296/2004 quanto à definição da deficiência visual, no sentido de distinguir a cegueira da baixa visão e incluir os casos referentes ao “campo visual”. Ademais, foram introduzidas nesse segmento, em 2011, as pessoas com “visão monocular”, conforme parecer da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho (CONJUR/MTE) nº 444.

Além das alterações na legislação, existem mudanças fora desse escopo que podem ajudar a explicar as tendências observadas, como (1) o recuo do emprego industrial e a participação no mercado das pessoas com deficiência auditiva, que majoritariamente, pela experiência daqueles que acompanham o processo de fiscalização, ingressam nesse setor; (2) a diminuição da desinformação e preconceito em relação às deficiências visual e mental. De início, tais condições eram vistas pelos empregadores como altamente incapacitantes para o exercício profissional, o que, felizmente, muda com o tempo; (3) a oferta de crédito para usuários com renda de 1 a 10 salários mínimos para aquisição de Tecnologia Assistiva (TA)³, no âmbito do Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência -Plano Viver sem Limite⁴, especialmente para as pessoas com deficiência visual.

Cada um desses fatores, evidentemente, pode ser aprofundado em termos do estudo sobre seus reais efeitos, mas eles podem ser considerados como “pistas” iniciais para explicar o comportamento e as tendências observadas no mercado de trabalho formal das pessoas com deficiência nos últimos dez anos.

Vinicius Gaspar Garcia. Economista, pesquisador e ativista social. Doutor em Economia Social e do Trabalho pelo CESIT/IE/Unicamp (2010). Professor na Facamp, coordenador da Rede Brasileira do Movimento de Vida Independente (Rede MVI-Brasil). Pesquisador convidado voluntário no CESIT.

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides. Economista. Mestra em Desenvolvimento Econômico na área da Economia Social e do Trabalho (2017/ UNICAMP). Funcionária pública federal na Gerência Regional do Trabalho em Campinas/Ministério do Trabalho. Investiga temas relacionados à deficiência e ao mercado de trabalho.

Maria de Lourdes Alencar. Psicóloga. Pós Graduada em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo IE/UNICAMP (2005). Pesquisadora bolsista do CNPq em 2016 do Centro Nacional de Referência em Tecnologia Assistiva (CNRTA)/Centro de Tecnologia da Informação(CTI) Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações.

³**Lei nº 12.613 de 18 de abril de 2012.** Altera a Lei nº 10.735, de 11 de setembro de 2003, que dispõe sobre o direcionamento de depósitos à vista captados pelas instituições financeiras para operações de crédito destinadas à população de baixa renda e a microempreendedores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2012/Lei/L12613.htm>. Acesso em 11/12/2017.

⁴**Decreto nº 7.612 de 17 de novembro de 2011.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm. Acessado em 11/12/2017.

REFERÊNCIAS

Benevides, G.M.M.C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP)**. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, 2017.

BRASIL. **Decreto Federal nº 3.298/1999**. 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.

BRASIL. **Decreto Federal nº 5.296/2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto nº 6.949/2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

BRASIL. **Decreto Federal nº 7.612/2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei Federal nº 12.613/2012**. Dispõe sobre o direcionamento de depósitos à vista captados pelas instituições financeiras para operações de crédito destinadas à população de baixa renda e a microempreendedores, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.764/12**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. **Lei nº 13.429/2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

BRASIL. **M294 Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2016**. – Brasília: MTb/ SPPE/DES/CGET, 2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho**. <http://trabalho.gov.br/>.