

**Proteção e
Promoção Social
de Pessoas com
Deficiência no
Brasil: uma abordagem
a partir de indicadores
sociais e relatos de caso**

FICHA TÉCNICA

Elaboração

Roberta Mélega Cortizo, Mariana Ferreira Peixoto dos Santos e Marta Battaglia Custódio

Geração de Dados

Frederico Lara de Souza e Vanessa Ferreira de Almeida

Contribuições

Caio Nakashima

Cristiane Silva de Moura

Deusina Lopes da Cruz

Luanna Shirley de Jesus Sousa

Luciano Maduro Alves de Lima

Marcelo Cabreira Bastos

Marcia Padua Viana

Michelly Eustáquia do Carmo

Pedro Flach Romani

Raquel Carvalho Pinheiro

Raquel Maria Soares Freitas

Viviane de Almeida Silvestre

Wallace Dias Freitas

Ministério da Cidadania
Brasília/DF | Setembro/2020

Entrevistados

A fim de preservar a privacidade dos entrevistados, neste artigo foram utilizados pseudônimos para todas as pessoas com deficiência, seus familiares, colegas de trabalho e profissionais do SUAS.

Agradecimentos

Agradecemos a parceria com a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), o apoio da equipe da Secretaria Nacional de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SDHDS) do município de Fortaleza e da equipe da Secretaria de Proteção Social, Justiça, Cidadania, Mulheres e Direitos humanos (SPS) do estado do Ceará para a realização deste trabalho.

Projeto Gráfico/Diagramação

Victor Gomes de Lima

Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação Departamento de Monitoramento

Marcos Paulo Cardoso Coelho da Silva

Secretário de Avaliação e Gestão da Informação

Allan Dias Simões Maia

Diretor de Monitoramento

Mariana Ferreira Peixoto dos Santos

Coordenadora-Geral de Acompanhamento de Programas

Raquel Maria Soares Freitas

Coordenadora-Geral de Produção de Indicadores

Equipe técnica do Departamento de Monitoramento:

Caio Nakashima

Cristiane Silva de Moura

Leander Guilherme Silva Saraiva

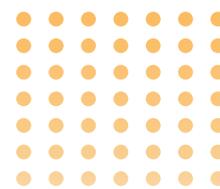
Liliane Rosa dos Santos

Marta Battaglia Custódio

Pedro Flach Romani

Pedro Henrique Ribeiro Ferreira

Viviane de Almeida Silvestre



APRESENTAÇÃO

Qual é o perfil das pessoas de baixa renda com deficiência que vivem no Brasil? Recebem proteção social quando precisam? Quais políticas sociais acessam? Como as pessoas com deficiência se inserem no mercado de trabalho? Qual é o papel da Lei de Cotas neste processo? Que outros incentivos existem para inclusão social destas pessoas? Qual é o perfil dos trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência?

Essas questões serão abordadas nos três artigos que compõem esta publicação. Para isso, duas metodologias serão combinadas a fim de proporcionar um retrato mais nítido da realidade das pessoas com deficiência no Brasil: (a) relatos de caso, com um olhar etnográfico focado em trajetórias individuais; e (b) análise de indicadores sociais, para identificar perfis e tendências nos dados nacionais.

O primeiro artigo discute algumas das principais iniciativas de proteção social destinadas às pessoas com deficiência no país. Os relatos de casos apresentados ilustram experiências de pessoas com deficiência que frequentam quatro tipos de unidades do SUAS – Sistema Único de Assistência Social: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), Residência Inclusiva, Centro-Dia e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).

No segundo artigo, são discutidos temas variados como autonomia, preconceito, produtividade e superação por meio de relatos de caso e da análise de indicadores sociais. Nele são apresentados o ponto de vista de cinco trabalhadores com diferentes tipos de deficiência; a perspectiva de quem contrata, de quem prepara este público para o mercado de trabalho e de quem fiscaliza as relações laborais. O artigo mescla essas experiências com indicadores sociais que traçam as principais características dos trabalhadores com deficiência.

Por fim, esta publicação conclui com a apresentação do perfil socioeconômico de cerca de 220 mil pessoas de baixa renda com deficiência que trabalham no mercado informal no Brasil.

Boa leitura!

Sumário interativo



1

**PROTEÇÃO SOCIAL PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO BRASIL: UM OLHAR
A PARTIR DE QUATRO
RELATOS DE CASO**

pág. 5

2

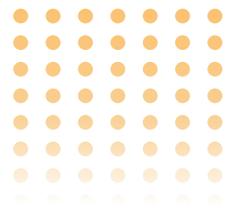
**DESAFIOS PARA INCLUSÃO
DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO**

pág. 36

3

**PERFIL DO PÚBLICO
DE BAIXA RENDA COM
DEFICIÊNCIA NO
MERCADO INFORMAL**

pág. 77



1

**PROTEÇÃO SOCIAL
PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO
BRASIL: UM OLHAR A
PARTIR DE QUATRO
RELATOS DE CASO**

1. INTRODUÇÃO

Casemiro nasceu surdo e com déficit intelectual. Abandonado pela família na infância, foi acolhido em um abrigo para crianças com deficiência. Atualmente, Casemiro tem quase quarenta anos e vive em uma Residência Inclusiva – unidade do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) – com mais dez adultos com deficiência. Estuda à noite, participa de oficinas e realiza atividades domésticas, tais como lavar louça e cuidar do jardim.

Assim como Casemiro, doze milhões de pessoas vivem com algum tipo de deficiência¹ no Brasil – quase 7% da população², segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ao analisar o público de baixa renda inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (Cadastro Único) em setembro/2019, foram identificadas 4,3 milhões de pessoas com deficiência.

Qual é o perfil das pessoas de baixa renda com deficiência que vivem no Brasil? Recebem proteção social quando precisam? Quais políticas sociais acessam?

Este artigo busca refletir sobre estas questões, discutindo algumas das principais iniciativas de proteção social destinadas às pessoas com deficiência no país. Para isso, duas metodologias serão combinadas a fim de proporcionar um retrato mais nítido da realidade das pessoas com deficiência de baixa renda no Brasil: (a) relatos de caso, com um olhar etnográfico focado em trajetórias individuais; e (b) análise de indicadores sociais, a fim de identificar perfis e tendências nos dados nacionais.

Além da introdução, conclusão e referências, este trabalho está dividido em três seções. Na primeira, será feita uma breve exposição dos termos, conceitos e marcos legais sobre pessoas com deficiência. Na sequência, serão discutidos o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a proteção a pessoas com deficiência, seção ilustrada com dados do Censo SUAS e relatos de casos de pessoas com deficiência que acessam serviços socioassistenciais. Por fim, será apresentado o perfil das pessoas com deficiência incluídas no Cadastro Único: renda, faixa etária, escolaridade, distribuição geográfica, entre outros aspectos.

1 Análise dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico à luz das recomendações do Grupo de Washington (IBGE, 2018).

2 Dados referentes ao Censo 2010.

2. TERMOS, CONCEITOS E LEGISLAÇÃO SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência tem sofrido diversas alterações ao longo dos anos, passando por concepções filosóficas, médicas, humanitárias, legais e de inclusão social³. Em 2006, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o texto da **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, reconhecendo três pontos relevantes para a presente discussão:

- a. a deficiência é um conceito em evolução, resultante da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras que impedem sua plena participação na sociedade em igualdade de oportunidades;
- b. a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza, havendo uma necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre pessoas com deficiência; e
- c. é preciso corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos.

Ao longo dos anos, diversas terminologias foram utilizadas no Brasil – *portador de necessidades especiais, deficiente, portador de deficiência, pessoas especiais, pessoa com deficiência*. Para o presente trabalho, adotam-se o termo e o conceito mais atuais, dispostos na Convenção da ONU⁴ e no Estatuto da Pessoa com Deficiência⁵: **“Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”**.

A POLÍTICA NACIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em 1999, a Política Nacional para a Integração de Pessoas com Deficiência⁶ trouxe importantes avanços na inclusão de pessoas com deficiência, para fortalecer tanto as ações de proteção social (benefícios, assistência social, saúde, habitação) quanto de promoção social (educação, trabalho, cultura) voltadas para este público.

3 CLETO, V. 2016 e BRASIL, 2012.

4 Internalizada pelo Brasil em 25 de agosto de 2009, por meio do Decreto nº 6.949.

5 Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

6 Originalmente, segundo o Decreto nº 3.298, chamava-se Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

As principais diretrizes da Política são:

- Estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a **inclusão social** e que ampliem as alternativas de **inserção econômica** da pessoa com deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho;
- Adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem como com organismos internacionais e estrangeiros para a **implantação da Política, com a participação da pessoa com deficiência** em todas as fases de implementação, por intermédio de suas entidades representativas;
- Garantir o **efetivo atendimento** das necessidades da pessoa com deficiência e o **acesso serviços públicos essenciais**⁷.

Posteriormente, o **Estatuto da Pessoa com Deficiência** atualizou conceitos da Política Nacional, buscando garantir a inclusão social e a cidadania das pessoas com deficiência por diversos meios: saúde, educação, moradias inclusivas, qualificação profissional, atendimento prioritário, tecnologia assistiva, direitos reprodutivos, acessibilidade do transporte público, entre outros.

No âmbito do SUAS, o Estatuto prevê que os serviços, programas, projetos e benefícios à pessoa com deficiência e sua família têm como objetivo a garantia de renda, da acolhida, da habilitação e da reabilitação, do desenvolvimento da autonomia e da convivência familiar e comunitária, para a promoção do acesso a direitos e da plena participação social⁸.

O Estatuto reforça também o direito ao **Benefício de Prestação Continuada (BPC)**, que assegura o pagamento mensal de um salário mínimo a idosos (65 anos ou mais) e pessoas com deficiência de qualquer idade com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, cujas famílias possuam renda *per capita* mensal inferior a $\frac{1}{4}$ de salário mínimo.

Na próxima seção, será fornecido um quadro geral sobre o SUAS e o atendimento a pessoas com deficiência, ilustrado com relatos de casos envolvendo usuários com microcefalia, autismo, surdez, déficit intelectual, paralisia cerebral e transtorno mental.

⁷ Tais como educação, saúde, trabalho, acesso a edificações públicas, previdência, assistência, transporte, habitação, cultura, esporte e lazer.

⁸ Há uma grande diversidade de legislação que regulamenta as iniciativas voltadas à proteção dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, este trabalho procura proporcionar uma visão geral sobre o tema, sem se deter em marcos infralegais específicos.

3. O SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) E A PROTEÇÃO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Lançado em 2005, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) é um sistema público que visa garantir a proteção social de famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social por meio de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. O SUAS é coordenado pela Secretaria Nacional de Assistência Social do Ministério da Cidadania (SNAS/MC) e conta com a participação dos estados, municípios e Distrito Federal, conselhos e organizações da sociedade civil⁹.

O governo federal estabelece diretrizes nacionais para a oferta dos serviços, bem como fornece apoio técnico aos estados e financia benefícios como o do Programa Bolsa Família e o BPC. Em linhas gerais, os estados fornecem apoio técnico aos municípios e oferecem serviços regionalizados (que abarquem mais de um município). Já os municípios têm a incumbência de implantar localmente o SUAS¹⁰.

Os serviços da assistência social estão divididos em proteção social básica e proteção social especial, conforme Quadro 1. A **proteção social básica** oferta programas, serviços e benefícios a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social, a fim de prevenir situações de riscos. A **proteção social especial**, por outro lado, é destinada a famílias e indivíduos que estão em situação de risco ou já tiveram seus direitos violados, como a violência doméstica, abandono, maus-tratos, violência sexual, entre outros. No âmbito da proteção especial, há os serviços de média complexidade – que trabalha o indivíduo e a família, em risco de ruptura de vínculos – e de alta complexidade – voltada às pessoas que já tiveram ruptura de vínculos familiares (temporária ou definitiva).

⁹ Informações sobre o SUAS nesta seção extraídas de: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/o-que-e>. acesso em 16 de outubro de 2019

¹⁰ Todos os entes federados são responsáveis por cofinanciar e coordenar a política em seu âmbito de atuação, e os recursos para a Política Nacional de Assistência Social são oriundos não apenas dos orçamentos dos entes federados, mas também das contribuições sociais (do empregador, do trabalhador, da receita do importador, de loterias e sorteios).

QUADRO 1 – SERVIÇOS OFERTADOS NO ÂMBITO DO SUAS

TIPO	SERVIÇOS		UNIDADES DE REFERÊNCIA	
PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	PAIF – Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família		Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e equipes volantes	
	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos		CRAS, equipes volantes e organizações da sociedade civil	
	Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosos			
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	Média Complexidade	PAEFI – Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos	Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS)	
		Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias	Centro-Dia, CREAS, organizações da sociedade civil ou domicílio	
		Serviço Especializado em Abordagem Social	CREAS, Centro Pop e organizações da sociedade civil	
		Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua	Centros Pop	
		Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)	CREAS	
	Alta Complexidade	Serviço de Acolhimento	Institucional	Casa-Lar, Abrigo Institucional, Residência Inclusiva, Casa de Passagem
			em República	República
			em Família Acolhedora	Residência da família
		Serviço de proteção em situações de calamidade pública e emergências		Órgão gestor da assistência social

Elaboração: DM/SAGI/MC.

Fonte: Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (com adaptações).

Como é possível observar no Quadro 1, o SUAS trabalha com uma grande variedade de públicos em situação de vulnerabilidade, tais como idosos, pessoas com deficiência, crianças afastadas do convívio familiar, pessoas em situação de rua, mulheres vítimas de violência sexual.

Os relatos de casos apresentados a seguir ilustrarão experiências de pessoas com deficiência que frequentam quatro tipos de unidades do SUAS: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), Residência Inclusiva, Centro-Dia e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS)¹¹.

Para conhecer as demais atividades e serviços ofertados pelo SUAS, acesse a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais:

<https://www.mds.gov.br> > [assistencia_social](#) > [Normativas](#) > [tipificacao](#)

¹¹ Relatos de caso coletados em serviços do SUAS entre os dias 24 e 27 de setembro de 2019.

PROTEÇÃO SOCIAL A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Presente em praticamente todos os municípios brasileiros, o SUAS acolhe e atende as pessoas com deficiência; além disso, encaminha para uma rede de serviços, dependendo das necessidades e do grau de vulnerabilidade do usuário. Na maioria das vezes, esse primeiro contato é feito no **PAIF – Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família**, no âmbito da proteção básica.

O PAIF é ofertado nos CRAS e tem como objetivo apoiar as famílias, prevenindo a ruptura de laços, promovendo o acesso a direitos e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida. As principais ações do PAIF são: atendimento às famílias, visitas domiciliares, orientações e encaminhamento a outros serviços e políticas públicas. O PAIF também promove palestras, campanhas e eventos, ajudando a comunidade na construção de soluções para o enfrentamento de problemas comuns, como nos casos de falta de acessibilidade, violência, trabalho infantil, baixa qualidade na oferta de serviços, ausência de espaços de lazer, entre outros. Beneficiários de programas de transferência de renda, pessoas com deficiência e pessoas idosas que vivenciam situações de fragilidade têm prioridade no atendimento do PAIF.

GRANDES NÚMEROS DO PAIF:

- Cobertura em 99,4% dos municípios brasileiros
- 8.360 CRAS distribuídos pelo país - 48% estão localizados em cidades com até 20 mil habitantes.
- 1,6 milhão de famílias estavam em acompanhamento pelo PAIF nos CRAS em agosto de 2018.
- 32% dos CRAS proporcionaram/incentivaram a participação dos seus profissionais em capacitação sobre o tema deficiência.

Fonte: Censo SUAS 2018

Operacionalizado nas unidades do CRAS, o PAIF é a porta de entrada para os serviços de proteção social: “quando a família procura o CRAS, a gente inclui no Cadastro Único¹² e então começa o nosso trabalho com a família”, explica Lourdes¹³, assistente social. O primeiro relato de caso que será apresentado é o de Samantha, mãe de Ernesto, que nasceu com microcefalia em 2016.

¹² O Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal reúne informações das famílias de baixa renda residentes no Brasil – aquelas que vivem com até meio salário mínimo per capita ou com no máximo três salários mínimos de renda total por mês.

¹³ A fim de preservar a privacidade dos entrevistados, neste artigo foram utilizados pseudônimos para todas as pessoas com deficiência, seus familiares, colegas de trabalho e profissionais do SUAS.

O ATENDIMENTO NO CRAS E OS DESAFIOS DA MICROCEFALIA: A HISTÓRIA DE SAMANTHA

Samantha é uma jovem de 24 anos e mãe de Ernesto, de três anos e meio. Samantha apenas soube que o filho tinha microcefalia quando deu à luz, em 2016: “Quando soube, fiquei desesperada, com medo de não saber cuidar”. Depois de receber os primeiros tratamentos médicos, a equipe de saúde os encaminhou para o PAIF. Em contato com Lourdes, assistente social do CRAS, Samantha soube que poderia ser incluída no Cadastro Único para participar de programas sociais. Em pouco tempo, ela se tornou beneficiária do Bolsa Família, enquanto a equipe do CRAS iniciava o processo de solicitação do BPC para o pequeno Ernesto.

Samantha teve Zika quando estava grávida de três meses, mas não sabia do risco que corria durante a gestação. Nos primeiros meses, Ernesto chorava sem parar das oito da noite até às quatro da manhã. Samantha vivia no posto de saúde, achando que o filho estava com dor. Segundo os médicos, não havia um problema específico: “me explicaram que era o choro normal dele”, lembra Samantha.

Com um ano, Ernesto teve broncoaspiração, situação em que ele ficava com as vias respiratórias obstruídas por inspiração da saliva, vômito, líquidos e alimentos. Para reduzir o risco de asfixia, foi feita uma traqueostomia no bebê, e desde então ele respira pela traqueia e se alimenta por sonda.

Samantha passa o dia inteiro cuidando do filho, o que a impede de trabalhar. Com Ensino Médio completo, ela tinha um emprego como atendente de telemarketing antes do nascimento de Ernesto. Atualmente, vive do BPC, mas diz que o valor do benefício não é suficiente para cobrir as despesas com Ernesto. Ela informa que gasta todo mês no mínimo R\$ 250 com remédios de uso contínuo e R\$ 120 com fraldas. Como ele se alimenta por sonda, o leite especial que ele usa custa R\$ 30 por dia, totalizando R\$ 900 mensais. Em algumas ocasiões, Samantha recebe fraldas e leite do posto de saúde, mas a distribuição não é regular, nem a quantidade é suficiente. Quase todo mês, a mãe de Samantha ajuda no orçamento, já que o pai de Ernesto está há seis meses sem pagar a pensão.

É sabido que crianças com microcefalia precisam de estimulação precoce para atenuar os comprometimentos no seu desenvolvimento. Para isso, Ernesto frequenta uma creche no período da tarde e faz fisioterapia: “Com a fisioterapia, mudou completamente – antes o Ernesto ficava olhando para o vazio, agora ele foca o olhar, procura, já controla um pouco o pescoço”, relata Samantha. O novo desafio de Ernesto é conseguir se sentar e segurar a cabeça sem ajuda.

Participando de um grupo de mães de crianças com microcefalia no Whatsapp, ela compartilha dicas e orientações, e assim Samantha ouviu falar de uma pensão especial para crianças com microcefalia e está buscando informação sobre como acessá-la.

PENSÃO VITALÍCIA PARA NASCIDOS COM MICROCEFALIA CAUSADA PELO VÍRUS ZIKA ENTRE 2015 E 2019

Em abril/2020, foi publicada a Lei nº 13.985, que instituiu a pensão especial vitalícia de um salário mínimo para as cerca de 3 mil crianças nascidas entre 2015 e 2019 com microcefalia decorrente do Zika, período de maior incidência da doença no Brasil. A pensão deve ser solicitada ao INSS e irá substituir o BPC nestes casos.

A pensão especial vitalícia não sofrerá impacto se a renda da família aumentar para além do perfil do BPC (de ¼ de salário mínimo per capita), o que possibilita que os pais exerçam atividades remuneradas sem o risco de perda do benefício.

Grávida do segundo filho, Samantha recebe periodicamente visitas domiciliares da assistente social do CRAS. Seu atual companheiro está construindo uma casa para morar com Samantha, Ernesto e o novo bebê. Ela espera iniciar 2020 na casa nova, em uma condição melhor. “Queria voltar a estudar, a trabalhar, mas com dois meninos pra criar? Quem sabe daqui a uns anos, quando não ficar ocupada o dia inteiro cuidando deles”.

Além do serviço do PAIF acessado por Samantha, outros serviços do SUAS de caráter preventivo estão previstos para atendimento de pessoas com deficiência. No **Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)**, por exemplo, famílias recebem informações sobre direitos da pessoa com deficiência e possibilidades de ações inclusivas, sendo executado em 86% dos CRAS.

Já o **Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio** visa prevenir situações de isolamento social e evitar o abrigo em instituições. Esse serviço é ofertado em 30% dos CRAS - destes atendimentos, 37% são prestados para pessoas com deficiência.

Os dados sobre as unidades do SUAS apresentados ao longo deste trabalho foram extraídos do Censo SUAS 2018. O Censo SUAS é uma plataforma que fornece informações sobre as estruturas físicas, os recursos humanos e os serviços de assistência social no Brasil.

Por meio de formulários preenchidos pelas secretarias estaduais e municipais e Conselhos de Assistência Social, o Censo SUAS levanta dados relativos às unidades de atendimento da assistência social em todo o Brasil. Dados de livre acesso, disponíveis em:

<https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/portal-censo/>

Para além da proteção básica, o SUAS conta com serviços de proteção especial de média e alta complexidade, para atender indivíduos que tiveram vínculos rompidos ou fragilizados, estão em situação de abandono, negligência ou com direitos viola-

dos. Os **Serviços de Acolhimento** funcionam como moradia e desenvolvem ações que buscam com que a pessoa possa retornar à família original, ser encaminhada a uma família substituta, ou alcance a sua autonomia. Caso não seja possível nenhuma destas opções, a pessoa continua morando em unidades de acolhimento por tempo indeterminado.

De acordo com os dados do Cadastro Único, a proporção de pessoas com deficiência que moram em domicílios coletivos é quase três vezes maior do que de pessoas que não possuem deficiência (o percentual atinge 1,4% das pessoas com deficiência e é de 0,5% no público sem deficiência).

Há atualmente no Brasil 5.797 Unidades de Acolhimento. Destas, 311 são exclusivas para pessoas adultas com deficiência e estão presentes em 21 estados. Conforme Tabela 1, 59% das pessoas com deficiência atendidas em unidades de acolhimento residem nelas por mais de seis anos. Segundo dados do Censo SUAS 2018, 27% dos beneficiários com deficiência das unidades de acolhimento apresentam doença mental.

TABELA 1 - QUANTIDADE DE PESSOAS ATENDIDAS NAS UNIDADES DE ACOLHIMENTO COM ATENDIMENTO EXCLUSIVO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR TEMPO DE ACOLHIMENTO, BRASIL - 2018.

TEMPO DE ACOLHIMENTO	PESSOAS	%
Menos de 1 mês	105	1,8%
De 1 a 3 meses	153	2,6%
De 4 a 6 meses	138	2,4%
De 7 a 12 meses	239	4,1%
De 13 a 24 meses	465	7,9%
De 25 a 48 meses	708	12,1%
De 49 a 72 meses	607	10,3%
Mais de 72 meses (mais de 6 anos)	3.450	58,8%
TOTAL	5.865	100%

Fonte: Censo SUAS 2018.

A Residência Inclusiva é a principal modalidade de acolhimento, representando 56% das unidades ofertadas para pessoas adultas com deficiência no Brasil (Tabela 2). Há Residências Inclusivas para homens, mulheres e mistas, que atendem até dez pessoas por unidade.

TABELA 2 - QUANTIDADE DE UNIDADES DE ACOLHIMENTO COM ATENDIMENTO EXCLUSIVO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SEGUNDO O TIPO DE UNIDADE, BRASIL - 2018.

MODALIDADE	UNIDADES	%
Abrigo institucional	90	28,9%
Casa-lar	3	1,0%
Outros	44	14,1%
Residência Inclusiva	174	55,9%
Total	311	100%

Fonte: Censo SUAS 2018.

De acordo com Silmara, profissional que trabalha em uma Residência Inclusiva para homens adultos, “muitos gostariam de voltar a morar com os pais, mas as famílias não querem mais eles. A grande maioria sofreu maus tratos e negligência. Em alguns casos, houve quebra total de vínculo com a família, e eles são encaminhados para a Residência Inclusiva, pois não há mais possibilidade de reinserção na família, nem de eles viverem sozinhos, pois não têm autonomia”¹⁴.

Dos moradores da Residência Inclusiva, 66% recebem o BPC¹⁵. Silmara relata que presenciou o caso de um jovem de 18 anos esquizofrênico que residia em um abrigo e voltou a morar com a família, que percebeu que ele não sacava o BPC há meses. Os pais sacaram cerca de R\$ 8 mil do BPC do filho e deixaram-no na rua. Sem medicação, sem cuidados, ele ficou violento e desorientado. Foi encontrado deitado na porta do antigo abrigo em que viveu e conduzido à Residência Inclusiva. Novamente acolhido, voltou a estudar e passou a frequentar aulas de judô diariamente¹⁶.

A Residência Inclusiva passa a ser de fato um lar em alguns casos. Casemiro e Orestes vivem em uma Residência Inclusiva com outros dez homens adultos com deficiência. A Residência Inclusiva que eles moram funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, com cuidadores permanentes e uma equipe especializada multidisciplinar, que conta com assistente social, psicólogo e terapeuta ocupacional.

¹⁴ Essa fala reflete a realidade de muitas famílias que possuem pessoas com deficiência, mas é importante reconhecer que a oferta desses cuidados sem o suporte e o apoio necessários do Estado podem vir a onerar e fragilizar as famílias de modo que possam vir a não conseguir suportar o desafio.

¹⁵ Dados do Censo SUAS 2018. Como visto, o BPC é uma garantia de renda de um salário mínimo mensal assegurada pela Constituição Federal - as pessoas com deficiência podem utilizar este benefício de acordo com suas necessidades de saúde, educação, cultura, lazer, entre outras.

¹⁶ Entretanto, apesar dos casos narrados, não é possível generalizar as situações de abandono e de furto, pois não foram objeto de investigação. Acredita-se que a maioria das famílias é cuidadora e zela pelo seu familiar com deficiência, apesar do ônus que isso acarreta.

Nesta Residência Inclusiva, cada pessoa com deficiência tem tarefas específicas, tais como o dia de lavar louça e ajudar a preparar o almoço, o dia de cuidar do jardim e de passear com o cachorro. Além disso, cada um é responsável por arrumar a própria cama e organizar seu armário, de acordo com as possibilidades da deficiência. São organizados passeios externos e atividades como oficinas de música e artes, por exemplo. Todos os que mostram interesse estudam, frequentando cursos de Educação de Jovens e Adultos.

A VIDA NA RESIDÊNCIA INCLUSIVA: A TRAJETÓRIA DE CASEMIRO E ORESTES

Casemiro tem quase 40 anos, é surdo de nascença e tem déficit intelectual. Chegou no abrigo ainda criança, depois de ter sofrido sucessivas situações de abandono. Ainda bebê, foi largado pelos pais, e uma tia resolveu cuidar de Casemiro. Pouco depois, essa tia faleceu e uma moça da família vizinha se prontificou a cuidar dele. Passado um tempo, a moça se casou e seu marido não quis que aquela criança “cheia de problemas” fosse morar com eles. Casemiro foi entregue então para a mãe dessa moça, D. Vitória, que cuidou dele por mais de dez anos, até que ela faleceu. A morte de D. Vitória causou um impacto profundo em Casemiro, deixou-o desorientado. Foi visto perambulando à noite pelas ruas da pequena cidade em que morava, tornou-se agressivo, passava as madrugadas assistindo a velórios de pessoas que não conhecia.

Aos 15 anos, Casemiro foi encaminhado pelo Conselho Tutelar para um abrigo. Cinco anos depois, a equipe do abrigo localizou a irmã dele, tentou contato com ela, solicitando que ela fizesse uma visita ao irmão, mas ela respondeu que não tinha motivo para visitá-lo, e nunca mais foi localizada. Desde então, passados vinte anos, Casemiro não teve notícia de mais ninguém de sua família. Já no abrigo para adultos, Casemiro tirou carteira de identidade, voltou a estudar e alguns anos depois conheceu seu grande amigo Orestes.

Orestes tem paralisia cerebral e foi encaminhado para o abrigo depois que um vizinho denunciou maus tratos: Orestes levava surras da mãe, que era viciada em drogas. Os assistentes sociais encaminharam-no ao abrigo em que estava Casemiro, e de lá eles foram juntos morar na Residência Inclusiva.

A amizade entre eles já dura quase dez anos, em uma dinâmica de afeto e proteção mútuos. Os dois são beneficiários do BPC, estudam diariamente e fazem as atividades da casa. Orestes é o principal intérprete de Casemiro, quem melhor se comunica com o amigo. De temperamento afável, Orestes chega a deixar Casemiro de castigo – da última vez, porque ele teria sido grosseiro com a cuidadora da casa.

Por outro lado, se ocorre algum dano na cadeira de rodas de Orestes, Casemiro alerta diversas vezes os funcionários da casa, insistindo até que o problema seja resolvido. Todo mês, os dois passam um fim de semana na casa da tia de Orestes, e foi lá que

tiveram um sonho: construir uma casa no fundo do terreno para eles morarem quando estiverem mais velhos. Estão economizando uma parte do BPC que ganham para realizar esse sonho.

Se a Residência Inclusiva é uma unidade de acolhimento em que o usuário mora efetivamente, o Centro-Dia é uma unidade de atendimento que oferta o **Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias** para que este público passe o dia e se socialize, voltando para casa no final da tarde. Os objetivos são: superar situações violadoras de direitos, tais como confinamento, discriminações, negligência e abandono; ampliar a rede de cuidados; diminuir o isolamento social; promover a autonomia e acesso a benefícios, programas de transferência de renda e outras ações da assistência social; acompanhar o deslocamento e viabilizar o acesso a serviços básicos, como bancos, mercados, farmácias, entre outros. O serviço pode ser ofertado no Centro-Dia, no CREAS ou ainda no domicílio do usuário e organizações da sociedade civil¹⁷.

GRANDES NÚMEROS DO SERVIÇO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, IDOSAS E SUAS FAMÍLIAS:

- 1.641 Centro-Dias, presentes em 18% dos municípios brasileiros
- 2.664 CREAS distribuídos em 43% dos municípios brasileiros:
 - a. 66% dos CREAS ofertam serviços de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência e Idosas e suas Famílias
 - b. Dos 1.751 CREAS que ofertam serviços de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência e Idosas e suas Famílias, 92% o fazem tanto no próprio CREAS quanto no domicílio da pessoa atendida

Fonte: Censo SUAS 2018

O Centro-Dia é uma unidade pública especializada de média complexidade que atende pessoas com deficiência com algum grau de dependência¹⁸ e seus familiares¹⁹. A

-
- ¹⁷ De média complexidade, o Centro Dia tem como objetivo compartilhar cuidados diários com os cuidadores familiares, em especial, das pessoas com deficiência e algum grau de dependência. Este serviço amplia a capacidade de cuidar das famílias, fortalece vínculos, amplia acesso a direitos, evita situações de abandono, negligências, violência e outras violações de direito, como a institucionalização de longo prazo em serviços de acolhimento.
- ¹⁸ Ou seja, pessoas que não têm autonomia e dependem de terceiros para tomar banho, fazer as refeições, se vestir, entre outros.
- ¹⁹ Informações sobre o Centro-Dia extraídas do Caderno de Orientações Técnicas sobre o Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência e suas Famílias, ofertado em Centro-Dia (BRASIL, 2012).

proposta do Centro-Dia é permitir que a pessoa com deficiência fique sob cuidados especializados durante o dia na unidade, diminuindo assim a sobrecarga da família.

Orientadas por uma equipe multidisciplinar composta por assistentes sociais, psicólogos, terapeutas ocupacionais e cuidadores, as pessoas com deficiência passam a manhã e a tarde nos Centros-Dia, e neste período fazem refeições, cuidam da higiene pessoal, recebem a medicação prescrita, participam de oficinas e atividades em grupo, tais como passeios externos. As atividades contribuem para evitar o isolamento social tanto da pessoa com deficiência quanto do cuidador familiar, além de trabalhar outras situações de violação de direitos, tais como negligência, maus tratos, abandono e violência.

O relato de Paulina, uma viúva que encontrou no Centro-Dia um local para apoiá-la nos cuidados com Jonathan, seu enteado com autismo severo e esquizofrenia, será apresentado a seguir.

O APOIO DO CENTRO-DIA PARA OS CUIDADOS DE PAULINA COM O ENTEADO AUTISTA

Paulina tem 48 anos e é formada em publicidade. Há cinco anos ocorreu uma mudança drástica em sua vida: seu companheiro morreu e ela ficou responsável por cuidar do filho mais velho dele, diagnosticado como autista e esquizofrênico. Nem a mãe biológica, nem o irmão mostraram-se disponíveis para viver com Jonathan, por isso Paulina mora com ele desde então.

Cuidar de Jonathan, que está perto de completar 40 anos, não é tarefa fácil: é um homem grande, pesado, que tem rompantes com frequência. De vez em quando ele grita, quebra objetos, fica violento: “Ele não tem dia, hora nem lugar para ter crise. Fica irritado, empurra as pessoas, quebra coisas. Se ele tiver muito danado, é porque tá com dor, mas não consegue se expressar”.

Desde que o pai de Jonathan morreu, Paulina e o enteado recebem uma pensão de pouco mais de R\$ 1.400, que muitas vezes não é suficiente para suprir os custos dos cuidados com Jonathan. Além da medicação e das fraldas, há outras despesas relacionadas à condição de Jonathan: (a) carro particular, pois ele não consegue fazer uma viagem de ônibus sem ficar ansioso e irritado; (b) substituição frequente de roupas, colchões, móveis e eletrodomésticos, que ele destrói nos momentos de crise: “Se ele encontrar um fio solto em uma almofada ou uma roupa, ela vai tirar até arrancar, rasgar – são obsessões dele”. Paulina já sabe que quando ele está incontrolável, só vai ficar tranquilo se quebrar alguma coisa. Segundo ela, “não tem a menor condição de alguém como o Jonathan viver com apenas um salário mínimo. Também não tem como pagar alguém – e mesmo se tivesse, poucos aceitariam, o trabalho é difícil, es-

tressante”. Quase todo mês, ela precisa da ajuda do irmão de Jonathan para fechar as contas da casa.

Não sendo possível deixar Jonathan sozinho em casa, Paulina procurou orientação no posto de saúde, que a informou do serviço prestado pelo Centro-Dia. Ela foi acolhida pela equipe especializada, foi feito um plano de atendimento a Jonathan, com frequência de três dias por semana: “o Centro-Dia dá liberdade para mim, até para passar as raivas, me aliviar. Sabendo que ele está lá, consigo fazer as coisas normais da vida e tento gerar alguma renda”. Atualmente, Paulina trabalha como vendedora em uma loja de produtos naturais. Além disso, faz bolos e artesanatos para vender em salões de beleza. Com essas atividades, tem conseguido uma renda extra de cerca de R\$ 900 por mês: “Eu não tenho opção: se só fico em casa com ele, os dois morrem de fome”.

Em uma quarta-feira abafada, Paulina foi chamada mais cedo pela equipe do Centro-Dia para buscar Jonathan, pois ele estava com diarreia e não queria participar das atividades: “Sempre tem surpresas, todo dia. Depois que você aprende a aceitar, fica mais tolerável. É preciso muito amor para viver com o Jonathan. Antes de ser meu enteado, ele é um ser humano que merece respeito”, diz Paulina, despedindo-se.

Como se viu, o Centro-Dia atua de forma complementar à família de muitas pessoas com deficiência. Para situações graves de violação de direitos – como abuso sexual, violência doméstica, negligência e maus tratos – há uma unidade específica de trabalho na proteção especial do SUAS: o **PAEFI (Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos)**, operacionalizado nos Centros de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).

O PAEFI conta com equipes multidisciplinares, compostas por assistentes sociais, pedagogos, advogados, psicólogos e educadores sociais. As equipes são divididas por território, para que os profissionais já tenham um mapeamento prévio e criem vínculos com os usuários. As pessoas mais vulneráveis muitas vezes estão expostas a uma série de restrições e constrangimentos, e o PAEFI atua diretamente para mitigar esse tipo de situação.

Diferentemente do PAIF, serviço de caráter preventivo e protetivo presente em praticamente todos os municípios, o SUAS traçou uma estratégia de regionalização do PAEFI – por se tratar de um serviço mais especializado e com menor volume de demanda. Assim, a regionalização dos CREAS tem o objetivo de assegurar o acesso do PAEFI também às populações dos municípios com até 20 mil habitantes. Desse modo, por meio da implantação do CREAS Regional, está previsto o atendimento da população de dois ou mais municípios de pequeno porte, em uma parceria entre estados e municípios.

GRANDES NÚMEROS DO PAEFI:

- Cerca de 314 mil famílias ou indivíduos estavam em acompanhamento pelo PAEFI nos CREAS durante o mês de agosto
 - 2.664 CREAS distribuídos em 43% dos municípios brasileiros
-

Fonte: Censo SUAS 2018

Embora os usuários do PAEFI possam ir ao CREAS de forma voluntária, a maior parte das demandas surge por meio de encaminhamentos do Ministério Público, de postos de saúde, de outras unidades de assistência social ou ainda por denúncias anônimas. Muitas vezes são vizinhos, conhecidos e familiares que relatam os maus tratos às pessoas com deficiência, para solicitar providências do poder público.

A ação da equipe do CREAS não tem caráter fiscalizatório, mas sim de conhecer a realidade da família e acompanhar a situação para cessar a violação de direitos. De acordo com Marta, assistente social que trabalha em um CREAS, “[o] papel da equipe do CREAS é colaborar para superar as violações, acionar políticas públicas para melhorar a situação”. Quando recebe uma denúncia, Marta faz uma visita ao domicílio da pessoa com deficiência, conversa com familiares. Ela diz: “abro a geladeira, para ver a condição dos alimentos da casa, vejo o local onde dormem, as roupas que vestem”. É esse tipo de atuação do SUAS, presente na casa e na família da pessoa com deficiência, que faz a diferença na vida de muitas pessoas, como será narrado a seguir com o relato de caso de Clotilde, de 30 anos.

INDÍCIOS DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS: O PAPEL DO CREAS NA PROTEÇÃO DE CLOTILDE

Clotilde nasceu com transtorno mental, é órfã de mãe e mora com o pai, que era caminhoneiro. Com a morte da esposa, ele teve que parar de trabalhar para cuidar de Clotilde – ambos vivem do BPC dela. Clotilde passou a frequentar as atividades do Centro-Dia, e a equipe acompanhava sua situação, vendo que ela chegava na unidade bem cuidada, de banho tomado, roupas limpas, com a medicação em dia.

Devido ao seu quadro mental, Clotilde tem crises, fica irritada com frequência, o que torna a convivência desgastante. Segundo o pai, ela não aceita nenhuma namorada que ele leve para casa, chega a ficar violenta, a gritar, empurrar. Com o tempo, o pai começou a consumir cada vez mais bebidas alcóolicas, até que um dia se esqueceu de buscar Clotilde no Centro-Dia. As funcionárias da unidade levaram Clotilde para casa dela, e encontraram o pai completamente bêbado na sala.

Observando um quadro crescente de vulnerabilidade dentro da família, a equipe do Centro-Dia dobrou a atenção com Clotilde. Até perceber que ela começou a desenvolver comportamentos incomuns, como o de tirar a roupa na presença de homens no Centro-Dia, fazer gestos e movimentos com conotação sexual. Um dia, uma cuidadora

que estava ajudando-a a tomar banho percebeu que ela estava com as partes íntimas depiladas, e perguntou quem tinha feito isso, ao que ela respondeu: “o meu pai”.

Com uma possível indicação de abuso sexual, a equipe do Centro-Dia acionou o CREAS para acompanhar a situação. Profissionais do CREAS fizeram visitas à casa de Clotilde, observaram as condições em que ela vivia, conversaram sucessivas vezes com o pai, que negou qualquer tipo de relação sexual com a filha. Para casos mais complexos como o de Clotilde, é recomendável realizar encaminhamento para o Ministério Público e uma discussão mais aprofundada entre profissionais do SUAS.

É possível observar aqui a rede de proteção do SUAS em ação: a partir da percepção das profissionais do Centro-Dia, o caso de Clotilde foi encaminhado ao CREAS, para uma análise mais aprofundada da situação. Atualmente, Clotilde voltou a frequentar as atividades do Centro-Dia e o pai tem participado de reuniões com a equipe do PAEFI, que tem feito continuamente visitas à família, atividades de escuta com Clotilde e observação atenta da dinâmica familiar.

Ao longo desses breves relatos de caso, observa-se a presença de uma rede vigorosa e integrada de proteção social a pessoas com deficiência, composta pelas diferentes unidades do SUAS: o CRAS, que é a porta de entrada principal para serviços de proteção social; o Centro-Dia, espaço de convivência para pessoas com deficiência em algum grau de dependência; unidades de acolhimento como a Residência Inclusiva, para pessoas com deficiência que não podem contar com apoio de suas famílias de origem; e o CREAS, unidade especializada que é acionada quando já há indícios de violência e violação de direitos.

Em parceria com o SUAS, a proteção de pessoas com deficiência no Brasil é complementada com a atuação de profissionais da área da saúde, do Ministério Público, e mesmo da sociedade civil, quando denuncia situações de violência e violação dos direitos de uma pessoa com deficiência.

Para além da proteção social, há diferentes estratégias de **promoção social**, que fortalecem a autonomia e o desenvolvimento das pessoas com deficiência. A fim de iniciar a reflexão sobre este tema, a presente seção finaliza com um caso inspirador: Leandro, que nasceu com síndrome de Down e trabalha há sete anos em uma farmácia.

SÍNDROME DE DOWN E CARTEIRA ASSINADA: A TRAJETÓRIA DE LEANDRO

“É muito melhor trabalhar aqui do que ficar em casa, sem fazer nada” – com um lindo sorriso, Leandro já começa a entrevista explicando: “tenho 30 anos, trabalho há sete anos nesta farmácia, eu adoro aqui”. Leandro diz que faz um pouco de tudo, é multitarefas: leva as caixas de medicamentos para o balcão, etiqueta os produtos, monitora as folhas de ponto dos funcionários, distribui os encartes promocionais pela loja, entrega os medicamentos controlados para os funcionários no caixa, organiza o balcão. Sempre com um sorriso no rosto, atraindo grande simpatia dos clientes, ele descreve assim uma de suas tarefas: “primeiro eu dobro o encarte, coloco na sacola e dou para o cliente. Quando tem muito produto, coloco dois sacos antes de entregar para o cliente”.

Leandro lembra de quando houve uma grande reforma para expandir a loja, e diz ter ficado com orgulho de ver como o espaço ficou bonito, colorido: “aqui era pequeno quando entrei em 2012. Particpei da reforma, gostei muito de como ficou”. Até as flutuações de movimento não passam despercebidas: “hoje o movimento tá fraquinho, porque teve feriado, do dia do comerciário. Normalmente, a essa hora é bem cheio aqui, ainda mais quando tem as promoções: Outubro Rosa, que é para as mulheres, Novembro Azul, que é para os homens, e da Black Friday – daí fica bem agitado!”. Leandro conhece todos os colegas de trabalho não só pelo nome, mas pelo sobrenome, e faz espontaneamente as apresentações: “este é o nosso motoqueiro, que entrega os remédios na casa dos clientes”.

A rotina de Leandro é bem movimentada: de manhã, frequenta o Ensino Médio; volta para casa, almoça, põe o uniforme da farmácia e entra no trabalho às 13h; volta para casa às 19h e janta com a mãe. Ele se desloca por toda a cidade de ônibus, sozinho: “já estou acostumado”. Nos fins de semana, vai para a casa da namorada, que conheceu na escola inclusiva em que estuda. Há oito anos namora Mariana, que tem déficit intelectual e vive com a mãe. Aos sábados, assiste a filmes, fica na piscina e janta com a namorada. Todo empolgado, conta que no final do ano vai viajar de avião com a família de Mariana para a região Sul do Brasil, para passar o réveillon.

A mãe de Leandro é professora e musicoterapeuta, sempre incentivou o filho a estudar, trabalhar, passear. O primeiro emprego que Leandro teve foi em uma fábrica de vassouras. Trabalhou neste local por quatro anos, e depois foi contratado pela farmácia, aonde trabalha até hoje: primeiro como aprendiz, depois foi promovido a auxiliar de loja. Este é o segundo ano consecutivo em que preside a Comissão para Prevenção de Acidentes, sente-se orgulhoso por exercer essa função.

Nunca ganhou o BPC, atualmente trabalha com carteira assinada e recebe um salário mínimo mensal: “gosto muito de trabalhar em equipe, conversar com os outros. Tem muita família que segura a pessoa especial em casa, sem ter nada pra fazer. No meu caso não, minha mãe me estimulou a estudar e trabalhar”. Até o momento, Leandro

conta que não teve necessidade de acessar o SUAS, mas sabe que pode contar com essa rede quando precisar.

Para conhecer mais gente, Leandro participa de três grupos de Whatsapp: um de convivência com pessoas com Down; outro sobre gastronomia; e um terceiro, administrado por ele, com mais de vinte participantes que têm interesse em inclusão social. Nestes espaços Leandro troca dicas, experiências, combina passeios, conhece novas pessoas. Conta que gosta de praticar esportes e cantar: já fez natação, karatê, e canta no coro de uma igreja. Extrovertido, Leandro gosta de ter contato com as pessoas: “quem quiser conversar comigo, não tenho vergonha, estou sempre disponível”, finaliza, com um abraço amistoso.

Experiências laborais como a de Leandro serão aprofundadas no próximo artigo desta publicação sobre pessoas com deficiência, que trará o ponto de vista de empregadores, de trabalhadores com deficiência e de profissionais que capacitam este público para o mercado de trabalho.

Na próxima seção, será discutido o perfil das pessoas com deficiência incluídas no Cadastro Único. Quantas são? Em qual faixa etária concentram-se? Que tipo de deficiência é predominante? Qual é a renda média? Em que regiões do país estão mais presentes?

4. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E BAIXA RENDA: PERFIL NO CADASTRO ÚNICO

Por ser um público muitas vezes com pouca visibilidade pela sociedade como um todo, este trabalho pretende jogar luz ao perfil das pessoas com deficiência por meio da análise descritiva de dados do Cadastro Único. Sem a pretensão de esgotar o tema, a intenção é chamar a atenção para alguns aspectos: gênero, cor/raça/etnia, faixa etária, escolaridade, renda, disponibilidade de cuidadores, distribuição geográfica e acesso a programas de transferência de renda (BPC e Bolsa Família).

O Cadastro Único é uma ferramenta estratégica criada pelo Governo Federal em 2001 para identificar e traçar o perfil socioeconômico das famílias de baixa renda – aquelas que vivem com até meio salário mínimo (*R\$ 499 em dezembro/2019*) *per capita* ou com no máximo três salários mínimos de renda total por mês. Em setembro de 2019, havia cerca de 28 milhões de famílias de baixa renda registradas no Cadastro Único, o que corresponde a 74 milhões de pessoas (aproximadamente 35% da população brasileira). Quase trinta programas federais utilizam a base de dados do Cadastro Único para selecionar beneficiários, como é o caso do Bolsa Família.

É importante destacar que a deficiência é entendida pelo Cadastro Único como a permanente inabilidade da pessoa de realizar uma ou mais atividades do seu dia a dia (tais

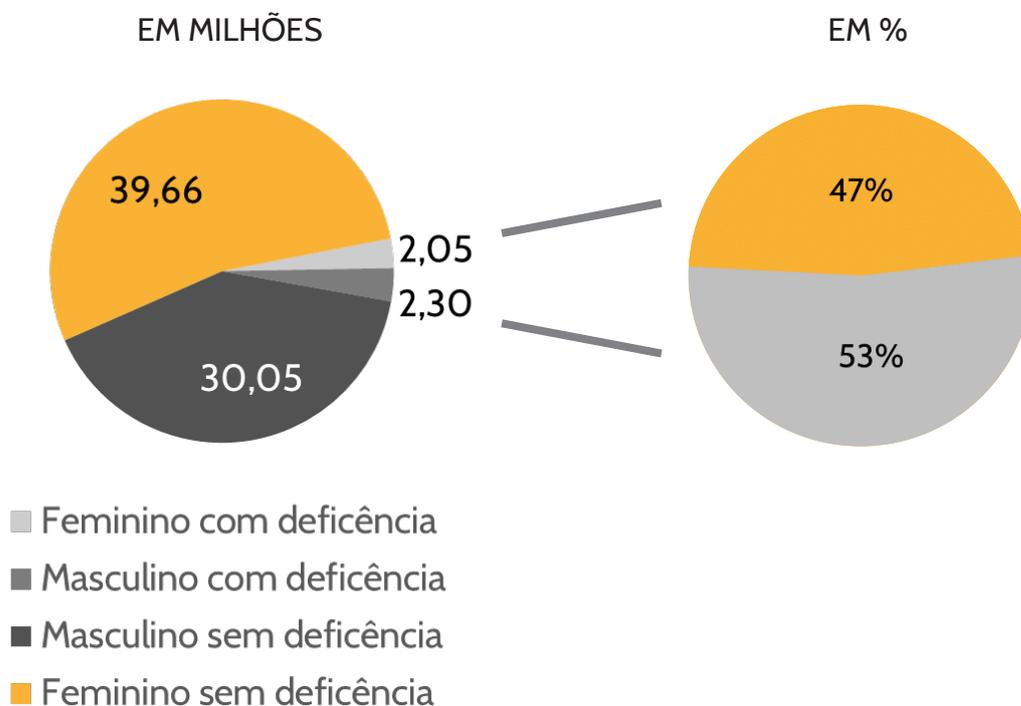
como comunicar-se, cuidar de si, trabalhar, ir à escola, etc.), em função da diminuição de alguma capacidade, como enxergar, ouvir, movimentar-se, entre outras²⁰. A identificação de deficiência no Cadastro Único é autodeclaratória, levando em consideração os instrumentos que utilizam para minimizar o impacto das deficiências que porventura possuam no desempenho das atividades do seu cotidiano. Assim, uma pessoa que usa óculos, por exemplo, pode ser considerada deficiente no sentido de que sua falta de visão prejudica a realização das atividades diárias. Entretanto, se com o uso dos óculos a pessoa consegue realizar suas tarefas sem problemas, não deve ser considerada com deficiência.

A seguir, será apresentado o perfil das 4,3 milhões de pessoas com deficiência que estão registradas no Cadastro Único.

GÊNERO

De acordo com o Gráfico 1, a quantidade de mulheres no Cadastro Único (41,7 milhões) é bem maior que a de homens (32,3 milhões): elas representam 56% das pessoas registradas. Entretanto, quando é feito o recorte de pessoas com deficiência, o percentual de homens predomina (53%).

GRÁFICO 1 – PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR GÊNERO



Fonte: CECAD, referência: Setembro/2019 – Tabulação para pessoa. Elaboração: DM/SAGI.

²⁰ Conceitos extraídos do Manual do Entrevistador do Cadastro Único, 4ª edição (2017).

Com relação ao tipo de deficiência, observa-se na Tabela 3 que as maiores incidências são de deficiência física e mental/intelectual.

TABELA 3 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR SEXO, SEGUNDO O TIPO DE DEFICIÊNCIA

TIPO DE DEFICIÊNCIA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
Física	1.032.156	906.925	1.939.081
Mental intelectual	690.559	506.755	1.197.314
Baixa visão	251.428	344.082	595.510
Transtorno mental	322.796	259.222	582.018
Surdez severa	97.297	101.520	198.817
Cegueira	100.279	84.082	184.361
Surdez leve	79.205	86.557	165.762
Down	46.940	41.338	88.278

Fonte: CECAD, referência: Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.

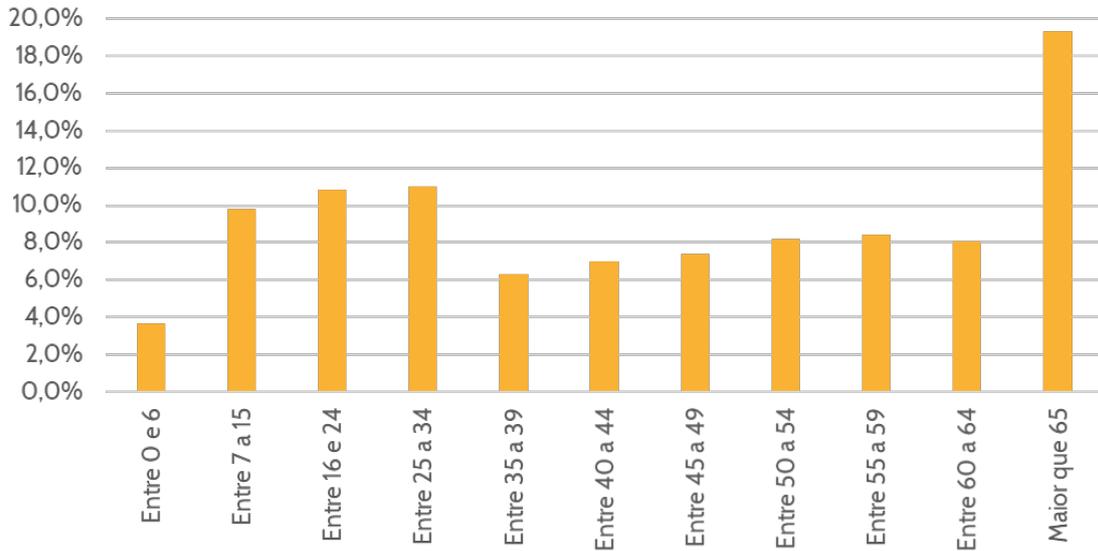
Nota: não foram considerados os registros sem informação; o quesito “tipo de deficiência” admite múltipla marcação no Cadastro Único.

É interessante notar que apenas há mais mulheres nas categorias de baixa visão e de surdez severa, ao contrário da tendência geral de maior prevalência de homens entre pessoas com deficiência registradas no Cadastro Único.

FAIXA ETÁRIA

Com relação à distribuição etária, cerca de um quarto das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único têm até 25 anos (incompletos) e quase 20% são idosas, com 65 anos ou mais (Gráfico 2).

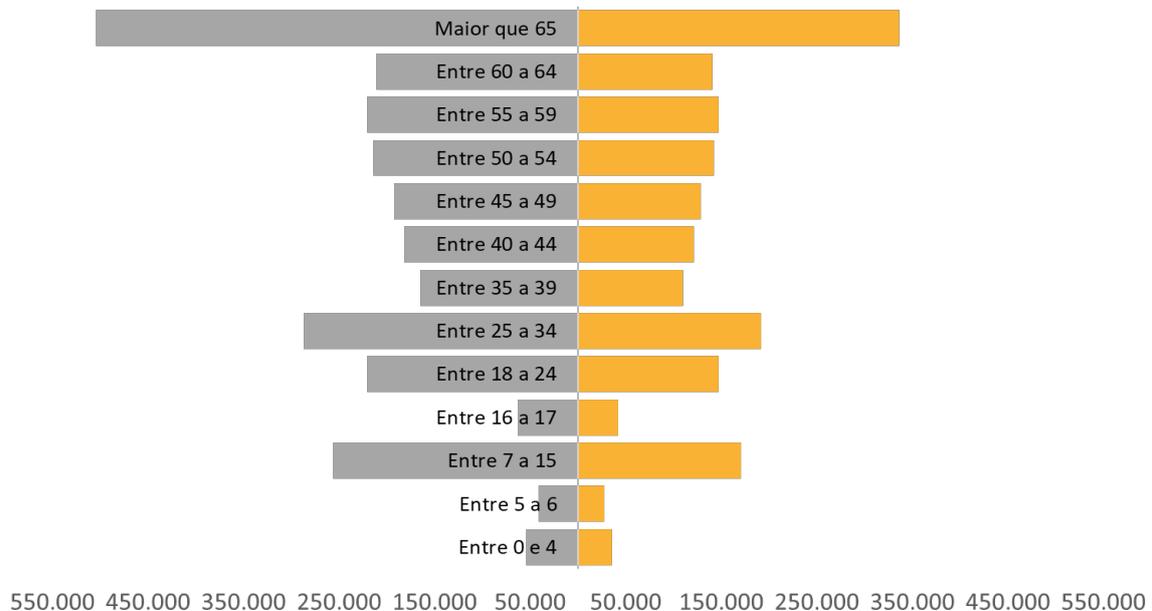
GRÁFICO 2 – PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR FAIXA ETÁRIA



Fonte: CECAD, referência Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.
Elaboração: DM/SAGI.

Na pirâmide etária, é possível visualizar a relação entre os dados etários e de gênero de pessoas com deficiência no Cadastro Único (Gráfico 3): observa-se a predominância do público masculino em todas as faixas etárias e uma maior concentração de pessoas idosas.

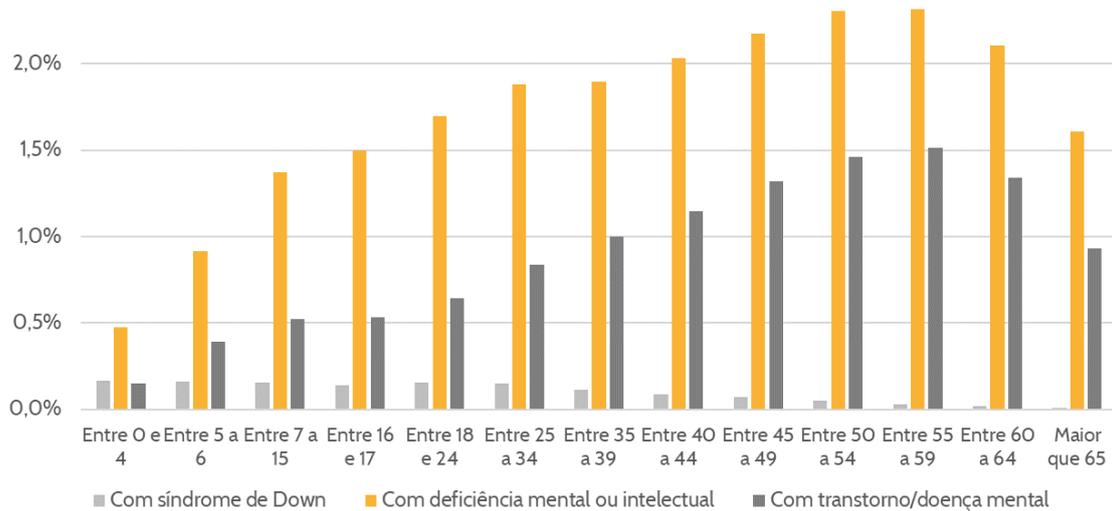
Gráfico 3 – Pirâmide etária de pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único



Fonte: CECAD, referência Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.
Elaboração: DM/SAGI.

O Gráfico 4 apresenta algumas categorias de deficiência previstas no Cadastro Único por faixa etária.

Gráfico 4 – Percentual de pessoas inscritas no Cadastro Único por faixa etária e tipo de deficiência (Síndrome de Down, Deficiência Mental ou Intelectual e Transtorno/Doença Mental)



Fonte: CECAD, referência Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.
Elaboração: DM/SAGI.

Observa-se no Gráfico 4 um decaimento constante da proporção de pessoas com Síndrome de Down conforme a faixa etária aumenta, espelhando a expectativa de vida ao nascer, que neste público é menor do que a da média do país (76 anos). Por sua vez, a proporção de pessoas com “deficiência mental/ intelectual” e as que possuem “transtornos/doenças mentais” tende a aumentar até os sessenta anos e depois decai (Gráfico 4).

Diagnosticar doenças e transtornos mentais ou intelectuais é um processo mais demorado do que identificar deficiências como a Síndrome de Down, a cegueira ou a surdez. Isto pode explicar o aumento progressivo da proporção desses casos ao longo da vida, antes de começar a declinar na velhice.

COR/RAÇA/ETNIA

Sobre a incidência de pessoas com deficiência em cada cor/raça/etnia, os dados revelam que o percentual de pessoas brancas com deficiência é de 7,3%, o maior entre todas as categorias. Na sequência, aparecem pretos (6,8%), amarelos (5,9%), pardos (5,2%), sendo os indígenas (2,5%) com a menor incidência (Tabela 4). Vale destacar que essa maior proporção relativa de brancos com deficiência é válida para todos os tipos de deficiência. A Tabela 4 também indica que o número absoluto de pessoas

pardas com deficiência é maior que o de pessoas brancas com deficiência, devido à maior prevalência delas no Cadastro Único.

TABELA 4 – PREVALÊNCIA DE PESSOAS INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR COR/RAÇA/ETNIA.

COR OU RAÇA	PESSOA TEM DEFICIÊNCIA?				TOTAL	
	SIM		NÃO		N	%
	N	%	N	%		
BRANCA	1.523.396	7,3	19.278.614	92,7	20.802.010	100%
PRETA	342.567	6,8	4.660.956	93,2	5.003.523	100%
AMARELA	21.930	5,9	352.884	94,1	374.814	100%
PARDA	2.446.513	5,2	44.800.088	94,8	47.246.601	100%
INDÍGENA	15.678	2,5	599.674	97,5	615.352	100%
SEM RESPOSTA	1.541	7,1	20.075	92,9	21.616	100%
TOTAL	4.351.625	5,9	69.712.291	94,1	74.063.916	100%

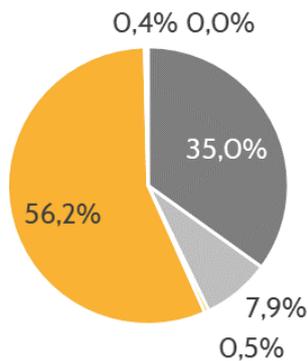
Fonte: CECAD, referência Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.

Elaboração: DM/SAGI.

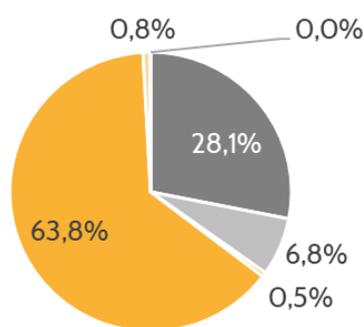
Dentre o público em geral do Cadastro Único, 28% das pessoas inscritas são brancas, embora elas representem 35% do total de pessoas com deficiência (Gráfico 5).

GRÁFICO 5 – PROPORÇÃO DE PESSOAS POR COR/RAÇA E ETNIA - COM DEFICIÊNCIA E PÚBLICO EM GERAL (COM E SEM DEFICIÊNCIA), INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO.

Pessoas com deficiência



Público em geral



Fonte: CECAD, referência: Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.

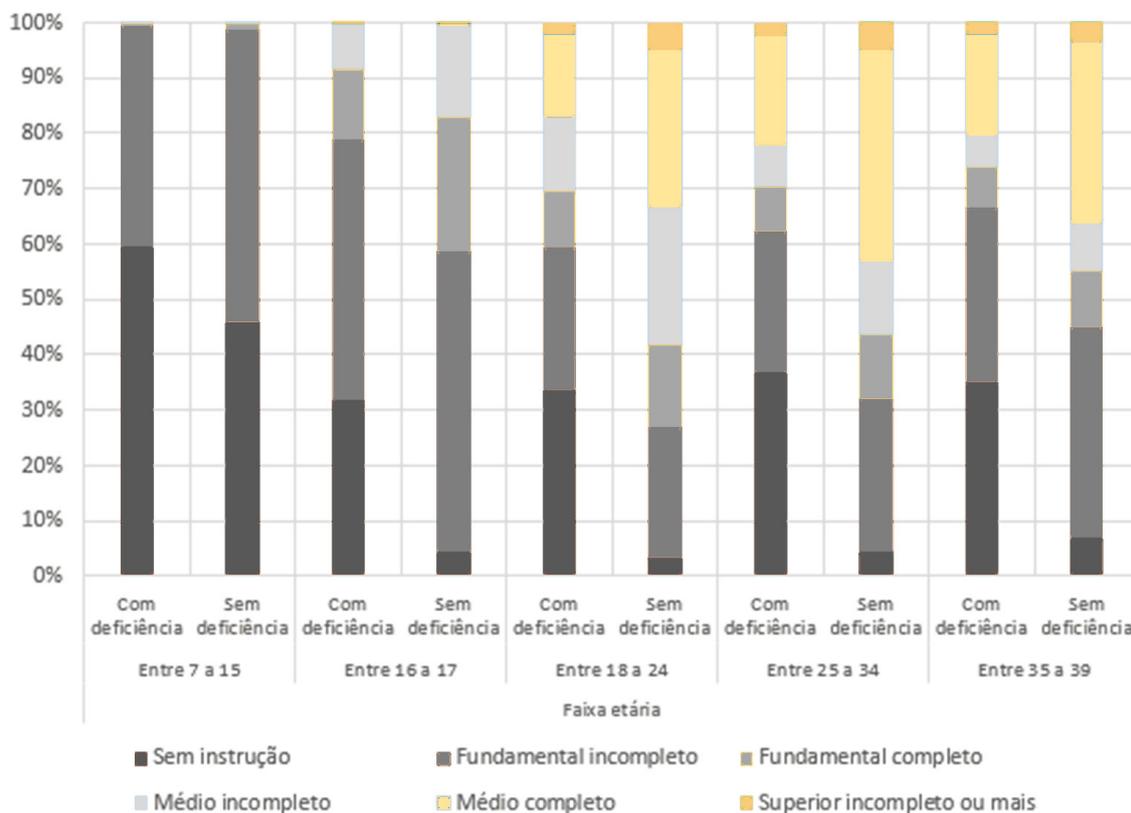
Elaboração: DM/SAGI.

ESCOLARIDADE

Passando para uma análise descritiva dos dados referentes à escolaridade, verifica-se que as pessoas com deficiência apresentam desvantagens quando comparadas às pessoas sem deficiência, possuindo menores níveis de escolaridade em cada faixa etária, com maior proporção de pessoas sem instrução e menor porcentagem de pessoas com nível superior.

Conforme observa-se no Gráfico 6, na faixa entre 7 e 15 anos há uma menor discrepância entre alunos com deficiência (40%) e sem deficiência (53%) que estão cursando o Ensino Fundamental. No entanto, à medida que as faixas etárias aumentam, a escolaridade das pessoas sem deficiência segue uma tendência crescente, enquanto há um patamar em torno de 30% em todas as faixas etárias de pessoas com deficiência e sem instrução. O nível de escolaridade predominante entre as pessoas com deficiência a partir de 18 anos é o ensino fundamental incompleto (entre 26% e 32% do público).

GRÁFICO 6 – GRAU DE ESCOLARIDADE DAS PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR FAIXA ETÁRIA



Fonte: CECAD, referência Setembro/2019 – Tabulação para pessoa.
Elaboração: DM/SAGI.

Em vez de limitar a análise apenas à idade escolar e universitária, optou-se por considerar duas faixas adicionais (25-34 anos; 35-39 anos) a fim de obter-se um retrato mais completo da relação faixa etária/escolaridade deste público. Nesse sentido, não foi foco deste estudo a análise da escolaridade de pessoas com deficiência mais velhas.

CUIDADORES

A maioria dos cuidados (51%) destinados a pessoas com deficiência é realizada por um membro da família (Tabela 5). Um aspecto que chama a atenção é que 35% deles não recebe cuidado permanente de ninguém (nem profissionais externos, nem familiares ou vizinhos). Cerca de 6% reportaram cuidadores provenientes de instituições da rede socioassistencial.

TABELA 5 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR CUIDADOR

CUIDADOR	PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
Alguém da família	51,0
Não recebe cuidado	35,3
Instituição da rede socioassistencial	5,7
Cuidador especializado	5,3
Recebe cuidado de outra forma	1,5
Vizinho	1,2

Fonte: Cadastro Único, referência Setembro/2019.

Nota: As pessoas com deficiência que recebem cuidado de terceiros podem ser contabilizadas em mais de uma categoria.

Algumas pessoas com deficiência informaram receber cuidado de mais de uma forma, por isso o formulário do Cadastro Único admite múltiplas marcações. Nestes casos, em geral há uma mistura de cuidadores familiar e profissional (cuidador especializado e instituição da rede socioassistencial).

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

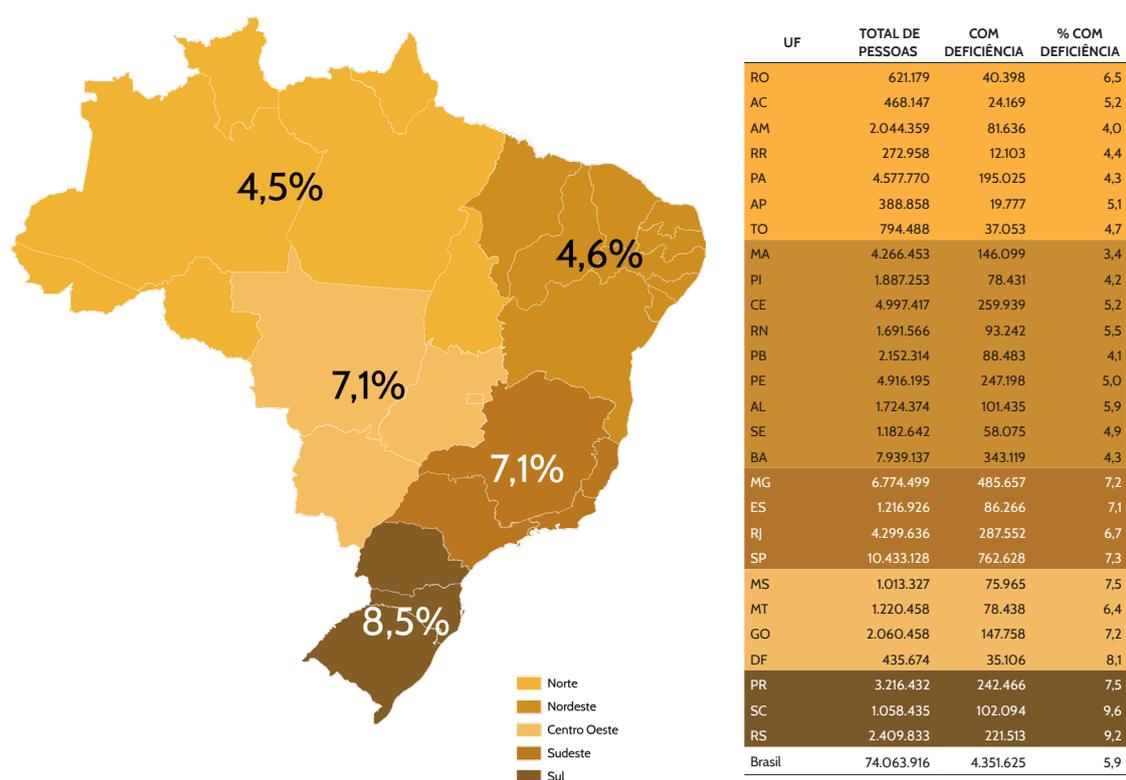
Analisando os dados sob a perspectiva geográfica (Figura 1), verifica-se uma grande proporção de pessoas com deficiência na região Sul: 8,5% da população cadastrada. Santa Catarina e Rio Grande do Sul atingem quase 10% de pessoas com deficiência dentro do público do Cadastro Único.

Embora a região Nordeste tenha a maior quantidade de inscritos no Cadastro Único, a proporção das pessoas com deficiência no universo é menor, 4,6%, inferior à média nacional de 5,9%. Maranhão é o estado com menor proporção (3,4%) no país, e Alagoas apresenta maior proporção na região Nordeste (5,9%).

O Sudeste possui a maior quantidade absoluta de pessoas com deficiência registradas, com uma média de 7,1% em relação ao público geral do Cadastro Único na região. Os estados do Sudeste apresentam certa uniformidade em torno da média, com valor ligeiramente menor no Rio de Janeiro (6,7%).

Embora o Norte e Centro-Oeste tenham poucas pessoas com deficiência inscritas, a proporção entre estas duas regiões é bem diferente: respectivamente, 4,5% e 7,1%.

Figura 1 – Proporção de pessoas com deficiência no Cadastro Único por região e UF



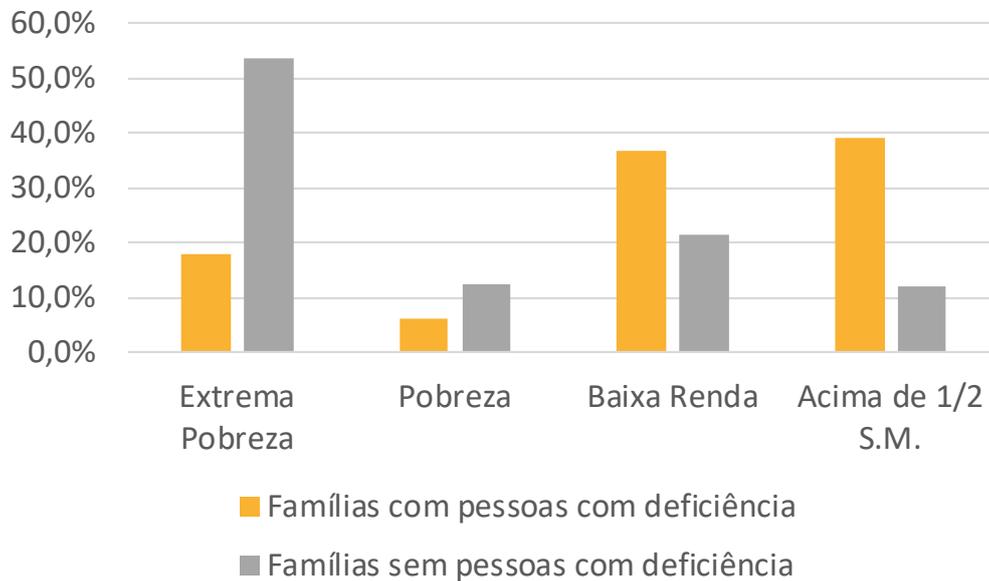
Fonte: Cadastro Único, referência Setembro/2019 – Tabulação para pessoa. Elaboração: DM/SAGI/MC.

RENDA

Passando para a análise da renda (Gráfico 7), os dados revelam que as famílias inscritas no Cadastro Único e que possuem ao menos uma pessoa com deficiência são menos pobres que as demais:

- O percentual de pessoas inscritas no Cadastro Único que possuem deficiência e que têm renda acima de meio salário mínimo per capita é de 39%, sendo essa proporção de apenas 12% entre as pessoas que não possuem deficiência.
- Quando se considera a extrema pobreza, enquanto ela atinge 54% das pessoas inscritas não deficientes, esse percentual cai para 18% de pessoas com deficiência.

Gráfico 7 – Percentual de famílias inscritas no Cadastro Único, por faixa de renda, em função da presença ou não de pessoa com deficiência na família



Fonte: CECAD, referência Setembro/2019 – Tabulação para família.

Elaboração: DM/SAGI.

Nota: extrema pobreza: até R\$ 89 per capita; pobreza: entre R\$ 89,01 e R\$ 178 per capita; baixa renda: de R\$ 178,01 até ½ salário mínimo per capita.

Cabe mencionar que a renda do BPC é contabilizada para o cálculo da renda *per capita* no Cadastro Único, o que pode explicar a melhor condição de renda das pessoas com deficiência registradas.

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)

O BPC tem papel significativo para o alívio da pobreza das pessoas que não possuem capacidade laborativa, por meio da garantia de um salário mínimo mensal. Em setembro/2019, havia 4,6 milhões de beneficiários do BPC – destes, 2,6 milhões eram pessoas com deficiência.

Das 4,3 milhões de pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único, 60% são beneficiárias do BPC. Vale destacar o grande esforço de inclusão dos beneficiários do BPC no Cadastro Único: até outubro/2019, 85% do público do BPC estava inscrito no Cadastro Único²¹.

²¹ Conforme Instrução Operacional Conjunta SNAS/SAGI n° 1/2019, há um cronograma para escalonar a inclusão dos beneficiários do BPC e suas famílias no Cadastro Único, com prazo final previsto para 30 de maio de 2020. Para mais informações, acesse: http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/cadastro_unico/instrucoesoperacionais/2019/Instrucao%20Operacional%20Conjunta_1_SAGI_SNAS.PDF

PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA

Outra importante fonte de renda para pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único é o Programa Bolsa Família, um dos maiores programas de transferência condicionada de renda do mundo, que atendeu em outubro/2019 13,5 milhões de famílias pobres (com renda *per capita* entre R\$ 89,01 e R\$ 178,00 mensais) ou extremamente pobres (com renda *per capita* de até R\$ 89,00 mensais). Sucintamente, as condicionalidades do Bolsa Família são: (a) frequência escolar mínima de 85% para crianças (6 a 15 anos) e de 75% para adolescentes (16 e 17 anos); (b) vacinas e acompanhamento nutricional de crianças de até 7 anos e pré-natal de gestantes.

Cerca de 21% das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único estão em famílias beneficiadas pelo Bolsa Família, ou seja, cerca de 900 mil pessoas, distribuídas em aproximadamente 850 mil famílias. Cabe ressaltar que o BPC pode beneficiar uma pessoa com deficiência cuja família receba Bolsa Família, desde que os critérios de elegibilidade de cada programa sejam respeitados.

Finalizada a análise dos dados do Cadastro Único, na próxima seção serão tecidas algumas considerações finais sobre os temas abordados neste trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao assumir os compromissos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, o Brasil tem fortalecido iniciativas para diminuir as barreiras que dificultam a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade. É sabido que a pobreza agrava a situação dessas pessoas e, portanto, iniciativas como o BPC, o Bolsa Família e os diversos serviços oferecidos pelo SUAS têm contribuído para atenuar as desvantagens sociais vivenciadas por este público.

Atualmente, há no Cadastro Único cerca de 4,3 milhões de pessoas com deficiência – 4% delas são crianças de zero a seis anos, 20% são idosos, a maior proporção concentra-se na região Sul do país, 39% têm renda acima de meio salário mínimo *per capita* e a escolaridade predominante entre adultos é o ensino fundamental incompleto.

Cerca de 60% das pessoas com deficiência registradas no Cadastro Único recebem o BPC, uma garantia de renda que alivia a pobreza de pessoas com diferentes tipos de deficiência. Além disso, 900 mil pessoas com deficiência pertencem a famílias beneficiárias do Bolsa Família, programa que complementa a renda e fortalece o acesso a serviços públicos. Estas ações são essenciais para superar a vulnerabilidade decorrente da renda, como os dados revelaram: famílias inscritas no Cadastro Único e que possuem ao menos uma pessoa com deficiência tendem a ser menos pobres que as demais, e isso parece ter relação direta com o BPC. No entanto, como visto ao longo deste trabalho, ser menos pobre não significa ter a vida menos difícil.

Para visualizar as pessoas reais que vivem atrás dos números, o presente artigo trouxe, para o centro da análise, histórias individuais que humanizam a leitura dos dados estatísticos, em uma metodologia híbrida, que combina aspectos qualitativos e quantitativos. Assim, trajetórias de pessoas com deficiência que frequentam unidades do SUAS serviram de fio condutor para a discussão de alguns serviços essenciais oferecidos pelo Estado brasileiro, que melhoram a qualidade de vida de muitas pessoas com deficiência socialmente vulneráveis.

Para cuidar do filho que nasceu com microcefalia, Samantha foi acolhida pelo PAIF, passou a receber o BPC e é visitada periodicamente pela equipe do CRAS. Após diversas experiências de abandono e maus-tratos, os amigos Casemiro e Orestes encontraram na Residência Inclusiva um ambiente em que se sentem tratados com respeito e dignidade. Paulina conta com o Centro-Dia para apoiá-la nos cuidados com seu enteado, que tem crises frequentes, decorrentes do autismo e da esquizofrenia. Clotilde, por sua vez, encontrou proteção para sua condição de transtorno mental em um conjunto de ações do SUAS – que envolve o Centro-Dia, o BPC e o acompanhamento contínuo da equipe do CREAS.

Em termos gerais, observou-se ao longo desses quatro relatos de caso o vigor da rede de proteção social para pessoas com deficiência, em uma fina articulação entre as diferentes unidades do SUAS. Apenas para citar alguns grandes números, existem 8.360 CRAS, que funcionam como a principal porta de entrada aos serviços de proteção social; 1.641 Centros-Dia oferecem espaço de convivência e cuidados para pessoas com deficiência em alto grau de dependência; 311 Unidades de Acolhimento exclusivas para pessoas com deficiência abrigam aqueles que não podem contar com qualquer apoio de suas famílias de origem; e 2.644 CREAS são acionados quando há indícios de violação dos direitos da pessoa com deficiência.

Ao identificar a dinâmica vivenciada por pessoas com deficiência e os serviços acessados por elas no âmbito das políticas sociais, este trabalho ilustra as dificuldades reais enfrentadas por elas no cotidiano e mostra como o SUAS tem sido uma peça-chave na proteção social destes cidadãos.

BIBLIOGRAFIA

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

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

BRASIL. **Orientações Técnicas sobre o Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência e suas Famílias, ofertado em Centro-Dia**. Secretaria Nacional de Assistência Social, Ministério do Desenvolvimento Social. 2012.

BRASIL. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais** (reimpressão 2014).

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015** - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. **Manual do Entrevistador**. 4. ed. Brasília, DF: MDS, Secretaria Nacional de Renda e Cidadania, 2017.

BRASIL. **Manual de gestão do Cadastro Único para programas sociais do governo federal**. 3ª. ed. Brasília, DF: MDS, Secretaria Nacional de Renda e Cidadania, 2017.

BRASIL. **Manual de gestão do Programa Bolsa Família**. 3. ed. Brasília, DF: MDS, Secretaria Nacional de Renda e Cidadania, 2017.

CLETO, Vinícius. **A convenção de Nova Iorque e o estatuto da pessoa com deficiência: ordenamento brasileiro e políticas públicas**. 2016. Link: <https://www.conteudo-juridico.com.br/consulta/Artigos/48111/a-convencao-de-nova-iorque-e-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-ordenamento-brasileiro-e-politicas-publicas>

IBGE. Nota técnica 01/2018: **Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington**. 2018.

WWP – World Without Poverty. **BPC – Benefício de Prestação Continuada**. 2015.

WWP – World Without Poverty. **Censo SUAS**. 2016.

WWP – World Without Poverty. **O Sistema Único de Assistência Social (SUAS)**. 2017.



2

DESAFIOS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

“Na vida, eu aprendi que posso planejar, não sonhar. Não penso que vou voltar a andar, danço conforme a música. Eu trabalho para ter meu próprio dinheiro, minha meta é ter uma casa adaptada e tirar habilitação para dirigir.”

Pietra, tetraplégica que trabalha como gerente de uma loja

“Ninguém é obrigado a gostar de ninguém, eu só queria ser tratada com respeito.”

Sebastiana, que tem deficiência visual e sofreu situações recorrentes de assédio moral no trabalho

“É muito melhor trabalhar aqui do que ficar em casa, sem fazer nada.”

Leandro, que tem síndrome de Down e trabalha há sete anos com carteira assinada em uma farmácia

Um acidente deixou Pietra tetraplégica a mais de 15 anos atrás; atualmente ela gerencia uma loja que distribui produtos para todo o país. Surdo de nascença, Jonathan é um funcionário de alto desempenho em uma fábrica no interior de São Paulo. Sebastiana tem deficiência visual, e recentemente deixou o emprego com carteira assinada por ter sofrido situações recorrentes de assédio moral de sua chefe.

Oriundos de diferentes regiões do Brasil, Pietra, Jonathan e Sebastiana são exemplos de trabalhadores com deficiência retratados neste artigo – alguns deles beneficiados pela Lei de Cotas¹, que estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência.

No mercado formal, os dados apontam que pouco menos de 1% dos trabalhadores têm algum tipo de deficiência², embora haja no país cerca de 25% de jovens e adultos com deficiência leve, moderada ou grave³. Quase 70% das pessoas com deficiência com vínculo formal possuem deficiência física ou auditiva; essa proporção cai para menos de 10% entre empregados com deficiência mental.

Como as pessoas com deficiência se inserem no mercado de trabalho? Qual é o papel da Lei de Cotas neste processo? Que outros incentivos existem para inclusão social destas pessoas? Qual é o perfil dos trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência?

¹ Lei nº 8.213/1991.

² Dados da RAIS 2017.

³ Dados referentes ao Censo 2010 indicam que 7% da população brasileira possui deficiência severa/grave. Quando é feito o recorte de jovens e adultos para todos os graus de deficiência, chega-se a cerca de ¼ da população.

Para subsidiar a discussão, este artigo irá mostrar o ponto de vista de cinco trabalhadores com diferentes tipos de deficiência; a perspectiva de quem contrata, de quem prepara este público para o mercado de trabalho e de quem fiscaliza as relações laborais. O artigo mescla essas experiências com indicadores sociais que traçam as principais características dos trabalhadores com deficiência no Brasil.

O texto está dividido em dez seções, além desta introdução. Para ilustrar as capacidades produtivas de um trabalhador com deficiência, inicialmente será narrada a história de Jonathan, que nasceu surdo e exerce a atividade de ferramenteiro em uma grande indústria. A discussão sobre a Lei de Cotas e os desafios para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o tema da terceira seção. Na quarta, é apresentada a experiência de Lívia, que chefia a área de Recursos Humanos (RH) de uma empresa de grande porte. A trajetória de Bruno, que nasceu com déficit intelectual e trabalha há sete anos com carteira assinada, é retratada na quinta parte. Na sequência, é apresentado o ponto de vista de uma auditora fiscal que atua há mais de dez anos na fiscalização da contratação de pessoas com deficiência pelas empresas. O preconceito que trabalhadores com deficiência ainda sofrem no ambiente laboral é ilustrado pela história de Sebastiana na seção 7. O BPC Trabalho, iniciativa que visa incentivar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é o tema da seção seguinte. Pietra, tetraplégica e gerente de uma loja, está retratada na nona seção. Duas pessoas com síndrome de Down – uma que trabalha há muitos anos, outra que gostaria de começar a trabalhar – são o tema da penúltima seção. Na sequência, considerações finais sintetizam o que foi visto ao longo do texto.

Com exceção de João Monteiro, coordenador do Laboratório de Inclusão Social no Ceará, todos os entrevistados e envolvidos nos relatos são apresentados por meio de pseudônimos. A pesquisa de campo foi realizada entre setembro de 2019 e janeiro de 2020, com anuência de todos os nove protagonistas dos relatos, que tiveram acesso ao artigo antes da sua publicação.

A seguir, o primeiro relato de trabalhador com deficiência será apresentado: Jonathan, surdo de nascença que trabalha em uma grande indústria no interior de São Paulo.

2. PRECISÃO E DETALHISMO: A OFICINA DE JONATHAN

Consertar moldes industriais avaliados em cerca de R\$ 500 mil – este é o trabalho de Jonathan, ferramenteiro de uma fábrica de grande porte. Trabalhando desde 2005 na mesma empresa, Jonathan ingressou por meio da Lei de Cotas⁴: nasceu com deficiência auditiva, consegue se comunicar por meio de leitura labial e com auxílio de um aparelho que amplifica o som ambiente.

“Jonathan tem uma percepção diferenciada da realidade, é muito detalhista e concentrado. Ele entende como as coisas funcionam: ele não apenas troca as arruelas, ele entende o motivo de ter aquela arruela naquele local, porque essa mola tem uma resistência maior. Por isso, ele vai além. Eu acho que a surdez ajuda nesta percepção diferenciada de Jonathan”, pondera Junior, engenheiro e chefe de Jonathan na fábrica.

O cargo de ferramenteiro na indústria é altamente especializado, e por isso o salário chega a ser quatro vezes maior do que o de operários que trabalham na linha de montagem. Com o passar dos anos, Jonathan desenvolveu um olhar clínico, que busca entender o funcionamento de cada mecanismo, analisando o papel de cada peça nos mínimos detalhes.

Na fábrica em que trabalha, há cerca de 700 funcionários – destes, 8 são ferramenteiros como Jonathan, que apoiam a produção consertando, ajustando, fazendo manutenção em moldes que irão produzir milhões de utensílios de banheiro, tais como válvulas, torneiras, ralos, entre outros. O setor de Jonathan produz mensalmente de 5 a 9 milhões de peças, e Jonathan avalia que conserta cerca de 25 moldes por mês. Dependendo da complexidade do problema identificado no molde, o conserto em empresas especializadas custa entre R\$ 2 mil e R\$ 5 mil por molde. *“O Jonathan tem um salário mais alto, mas ele se paga – terceirizar o conserto de moldes é muito caro”,* avalia Junior. Por muitos anos, Jonathan trabalhou no turno da manhã, das 5h às 14h. Atualmente, para apoiar a produção de manhã e à tarde, faz um turno intermediário: entra às 8h e sai às 17h.

Jonathan ingressou na empresa aos 22 anos, para trabalhar na linha de montagem. Tempos depois, atuou como operador das máquinas, e foi então que conheceu o sr. Isaías, um ferramenteiro que também era surdo. Jonathan ficou interessado em aprender o trabalho desenvolvido na oficina, mas estava contratado como operador e não podia deixar a área naquele momento. Combinou com o sr. Isaías que iria fazer horas extras no final de semana para trabalhar na oficina de ferramentaria: *“logo que comecei a trabalhar na oficina, Seu Isaías me perguntou se eu queria ser algo na vida, eu respondi que claro que sim, ele me respondeu: ‘então vai estudar’”,* relata Jonathan.

⁴ Lei nº 8.213/1991, que estabelece cotas para contratação de pessoas com deficiência por empresas com 100 ou mais funcionários. Essa questão será discutida com mais detalhes na seção 3.

Com Ensino Médio completo, Jonathan fez vários cursos na época, tais como de desenho técnico, metrologia, mecânica de multiprocessos e ferramentaria. Começou a trabalhar em moldes pequenos, com tarefas mais simples: trocar molas e anéis de vedação, por exemplo. A rotina de Jonathan era bem agitada: durante a semana trabalhava pela manhã na fábrica, dormia um pouco no período da tarde e fazia cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) à noite. Nos fins de semana fazia horas extras na ferramentaria com o sr. Isaías.

Alguns anos depois, o sr. Isaías foi transferido de cidade, e Jonathan passou a auxiliar outro ferramenteiro. A oportunidade de virar ferramenteiro surgiu em 2011, seis anos depois. Conseguiu a vaga depois que resolveu o problema de dois moldes que tinham urgência para ir para a linha de produção. O ferramenteiro estava de férias, e o gerente apostou nas capacidades dele, perguntando: *“garoto, você consegue fazer?”*. Jonathan respondeu: *“já vi o ferramenteiro fazendo, nunca fiz sozinho, mas acho que consigo, me deixa quieto que eu vou tentar fazer um trabalho perfeito”*. E deu certo: no primeiro dia, consertou o molde mais urgente, e ele rodou perfeitamente na produção. No dia seguinte, consertou o segundo molde, e com isso começou a fazer mais trabalhos como ferramenteiro⁵, com um salário que hoje gira em torno de R\$ 6.500.

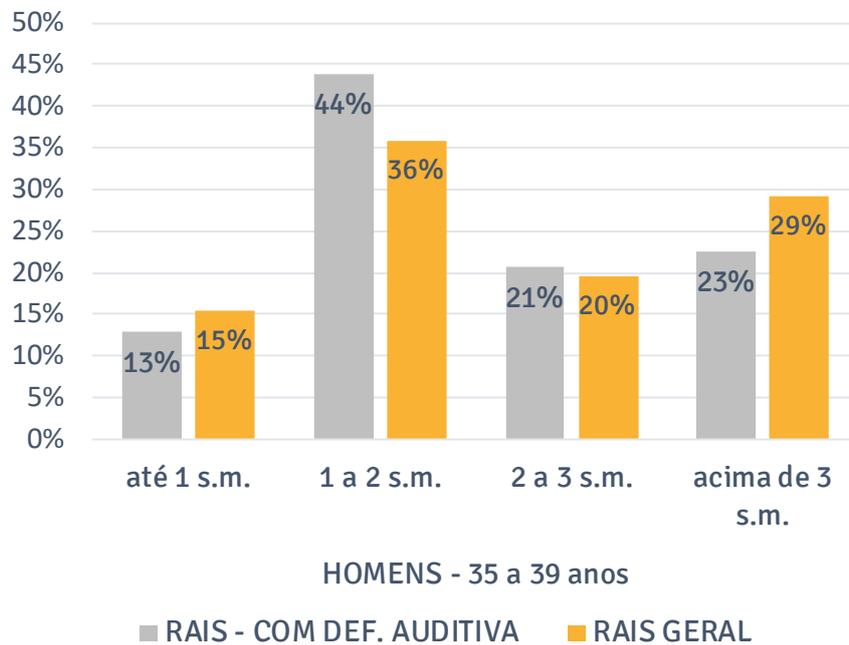
Atualmente com 37 anos, Jonathan é hoje um dos ferramenteiros mais experientes da fábrica, tem habilidade para desmontar os moldes, entender o funcionamento, consertar e até fazer melhorias no desenho original: *“desde pequeno que eu gosto destas coisas. Meu avô ficava louco comigo, eu pegava cano, madeira para fazer brinquedo, carrinho de rolimã... queria ser mecânico de carro, acabei virando ferramenteiro, adoro o que eu faço!”*

Buscando situar a posição de Jonathan no quadro geral de emprego, os dados da RAIS⁶ (Relação Anual de Informações Sociais) indicam que homens que possuem deficiência auditiva com idade entre 35 e 39 anos tendem a receber salários na faixa de 1 a 2 salários mínimos. Homens com rendimento acima de 3 salários mínimos representam 29% do público masculino em geral e 23% dentre aqueles com deficiência auditiva, como Jonathan (Gráfico 1).

5 Embora tenha sido um processo gradual até conseguir a vaga oficial de ferramenteiro, Jonathan já começou naquela época a trabalhar mais ativamente no conserto de moldes.

6 A RAIS é a principal fonte de dados para estatísticas sobre o mercado de trabalho formal no Brasil; todos os dados da RAIS apresentados neste artigo são de 2017.

GRÁFICO 1 – FAIXA SALARIAL DE HOMENS DE 35 A 39 ANOS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO EM GERAL E ENTRE HOMENS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA



Fonte: RAIS- 2017. Elaboração DM/SAGI.

Jonathan caminha com familiaridade pela sala em que ficam armazenados cerca de 500 moldes industriais: “*conheço todos, a cinemática de cada um*”. Observa a especificação de cada um, sabe exatamente para que tipo de peça cada molde é utilizado, que problemas já ocorreram.

Em uma tarde de trabalho, Jonathan criou oito peças para colocar em um molde que estava com vazamento na injeção de plástico. Após usar cada peça, ele lixou, avaliou uma a uma com um paquímetro digital – instrumento de precisão que mede a espessura de materiais na escala de frações de milímetros – para ter certeza de que as peças produzidas se encaixem perfeitamente no molde. Segundo o engenheiro Junior, “*a precisão de Jonathan é centesimal, milesimal. Ele já chegou a conseguir fazer funcionar uma máquina condenada, que estava parada há muito tempo*”.

Apesar de Jonathan atender a toda uma linha de produção, sua oficina é um mundo à parte. O trabalho de Jonathan é solitário, de um ferramenteiro que adora resolver problemas, cada dia com um desafio diferente, que exige concentração, acurácia e criatividade. Para aprofundar seus conhecimentos, Jonathan acalenta o sonho de fazer uma faculdade de ferramentaria, área que não existe no Brasil, mas ouviu dizer que é muito desenvolvida em Portugal: “*gostaria de fazer faculdade, mas só tem na Europa para ferramentaria*”.

Jonathan sente-se constrangido quando o chefe dele diz que ele é “o cara”: “*não gosto disso, eu sou igual a todo mundo, basta correr atrás, buscar*”, pondera. Jonathan conhece outros funcionários com deficiência que trabalham na linha de montagem de peças e superam as metas de produtividade com frequência: “*tem dois colegas que são surdos e produzem muito bem, um senhor cego se aposentou recentemente e montava as peças com tato – ele sempre batia metas, era impressionante*”, relata.

Jonathan já vivenciou situações de preconceito? “*Sim, algumas pessoas me tratam diferente por eu ser surdo, acham que eu não vou entender as coisas. Quando é um grupo de pessoas falando, é mais difícil de acompanhar, pois eu tenho que descobrir rapidamente quem tá falando para eu conseguir olhar para ela e fazer a leitura labial. Eu acho que as pessoas com deficiência precisam ter mais oportunidades de trabalhar, em atividades que elas podem se desenvolver. E não são só as empresas que têm que fazer a parte delas: as pessoas com deficiência também precisam ter força de vontade, perceber que podem ser mais, buscar mais*”.

Jonathan está casado há dez anos. Tem feito horas extras nos finais de semana nos últimos meses para realizar o sonho da filha de cinco anos: conhecer a Disney, nos Estados Unidos.

Na próxima seção, será apresentada a Lei de Cotas e os principais desafios para a inclusão social de pessoas com deficiência no Brasil.

3. LEI DE COTAS E OS DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A fim de estimular o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em 1991 o Brasil publicou a Lei nº 8.213, mais conhecida como a **Lei de Cotas**: empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência⁷ (Quadro 1).

Quadro 1 – Proporção de funcionários com deficiência segundo a Lei de Cotas

PORTE DA EMPRESA	PROPORÇÃO
Até 99 funcionários	Não obrigadas
De 100 a 200 funcionários	2%
de 201 a 500 funcionários	3%
de 501 a 1.000 funcionários	4%
acima de 1.001 funcionários	5%

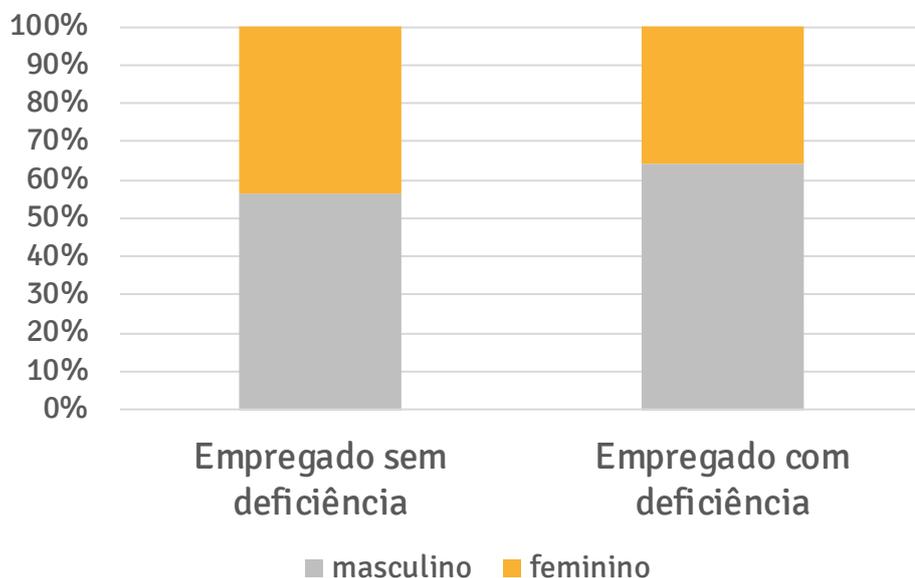
Fonte: Brasil. Lei nº 8.213/1991.

⁷ Artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

A representação dos trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho é ainda muito inferior às cotas estabelecidas em lei, indicando que há muitos postos de trabalho que poderiam ser preenchidos por pessoas com deficiência em diversos níveis de complexidade. Vale ressaltar que na RAIS – principal fonte de dados para estatísticas sobre o mercado de trabalho formal no Brasil – estão contabilizadas todas as empresas, inclusive aquelas que não são obrigadas por lei a cumprir cotas por terem menos de 100 funcionários.

Conforme o Gráfico 2, apenas 36% dos trabalhadores com deficiência que têm vínculo formal são mulheres (contra 43% das mulheres sem deficiência). Ou seja, se a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é reduzida, a inclusão de mulheres com deficiência parece ser um desafio ainda maior.

GRÁFICO 2 – TRABALHADORES FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA POR SEXO



Fonte: RAIS/2017. Elaboração: DM/SAGI.

De acordo com dados da RAIS, a maioria das pessoas com deficiência e vínculo formal trabalha no meio urbano com carteira assinada; metade delas estão empregadas em atividades como comércio varejista (supermercados/lojas), atendimento hospitalar, bancos, transporte coletivo e limpeza.

GRUPO DE WASHINGTON PARA ESTATÍSTICAS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA¹

O Grupo de Washington (GW) busca padronizar conceitos e metodologias para garantir a comparabilidade das estatísticas sobre pessoas com deficiência entre países. O GW é vinculado à Comissão de Estatística das Nações Unidas e composto por Institutos Oficiais de Estatística e pela sociedade civil.

Como representante oficial do Brasil, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) participa desde o início da formação do grupo, em 2001.

Na perspectiva do GW aplicada à realidade brasileira, identifica-se como pessoa com deficiência o indivíduo que respondeu “ter muita dificuldade de” ou “não consegue de modo algum” enxergar/ouvir/caminhar/subir degraus nos questionários do Censo 2010. Assim, não são considerados aqueles que responderam ter “alguma dificuldade”.

A metodologia proposta pelo GW altera significativamente a interpretação das estatísticas sobre pessoas com deficiência no Brasil. Se os dados originais do Censo 2010 computam 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência (25% da população brasileira), com a linha de corte sugerida pelo Grupo de Washington essa proporção cai para 12,7 milhões de pessoas com deficiência severa (7% da população brasileira).⁸

Dados estatísticos, como os apresentados no Gráfico 2 e as análises à luz do Grupo de Washington – quando complementados com a visão de trabalhadores com deficiência, das pessoas que os empregam e de especialistas no assunto –, contribuem para traçar um retrato mais nítido das dificuldades de inserção desse público no mercado de trabalho e caminhos para superá-las.

João Monteiro é servidor público do estado do Ceará e dedica-se há quase trinta anos à inclusão social de pessoas com deficiência e vulnerabilidade social. Monteiro coordena o **Laboratório de Inclusão Social**, iniciativa que já inseriu mais de duas mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No Laboratório, o processo para inclusão é realizado de forma individualizada, respeitando as diferenças entre os tipos de deficiência e os tempos de resposta de cada pessoa: *“Pessoas com paraplegia têm características diferentes das pessoas com tetraplegia, quanto às necessidades físicas e funcionais, demonstrando processos de inclusão diferentes. Pessoas surdas, cegas ou com deficiência mental são vistas individualmente, com suas diferenças específicas, para serem estudadas, entendidas e incluídas”*⁹.

O Laboratório atua em duas frentes: (a) inclusão por participação e (b) inclusão por empregabilidade. A inclusão por participação envolve atividades educacionais, artísticas, lúdicas, de cidadania e de cuidados, destinando-se à grande maioria das pessoas com deficiência, contribuindo assim para a redução do isolamento social e da depen-

8 Conforme Nota técnica IBGE 01/2018: "Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington", 2018.

9 Projeto Laboratório de Inclusão Social, Governo do Estado do Ceará, 2019.

dência. Já a inclusão por empregabilidade destina-se às pessoas com deficiência que tenham capacidade produtiva para ingressar no mercado de trabalho¹⁰.

Para avaliar a empregabilidade das pessoas com deficiência, o Laboratório desenvolveu uma metodologia que prevê análise curricular, entrevista e dinâmicas de grupo. Concluído o tempo de preparação – que varia muito para cada pessoa – o candidato é encaminhado para empresas e universidades parceiras. A partir de então, o Laboratório monitora por meio de relatórios e reuniões periódicas cada trabalhador com deficiência inserido no mercado de trabalho. Atualmente, o Laboratório atua em parceria com 31 universidades e dezenas de empresas.

Durante o estágio probatório, o Laboratório envia um formulário ao empregador para avaliar aspectos como: assiduidade, motivação, pontualidade, relacionamento interpessoal, capacidade de desempenhar o trabalho. Nessa fase, também, a equipe do Laboratório tem encontros com a pessoa com deficiência e analisa elementos subjetivos, tais como autonomia para desenvolver as tarefas, maturidade para admitir os próprios erros, autocontrole em situações de conflito e comprometimento com o trabalho¹¹.

Em alguns casos, o candidato ao emprego é preparado pelo Laboratório por anos até ser inserido no mercado de trabalho: *“não tem jeito, para ter emprego precisa ter produtividade, em qualquer parte do mundo, tendo deficiência ou não. Para ser incluído, você tem que ser forte: pela minha experiência, 5% das pessoas com deficiência poderão chegar à empregabilidade se forem bem capacitadas, bem orientadas”*, explica Monteiro.

Segundo a RAIS, 91% das pessoas com deficiência no mercado formal são trabalhadores urbanos que possuem vínculo por meio da CLT e 6% são servidores públicos. Considerando todos os vínculos empregatícios, as duas principais ocupações das pessoas com deficiência são: auxiliares de escritório e assistentes administrativos, que abarcam 17% das pessoas com deficiência. Quase 30% dos outros trabalhadores com deficiência estão ocupados em atividades como faxineiros, repositores de mercadorias, embaladores, almoxarifes, vendedores, operadores de caixa e cobradores de ônibus.

É interessante observar que há uma maior representação de pessoas com deficiência em uma atividade específica: o atletismo profissional. Cerca de 16% dos atletas profissionais possuem algum tipo de deficiência no Brasil¹².

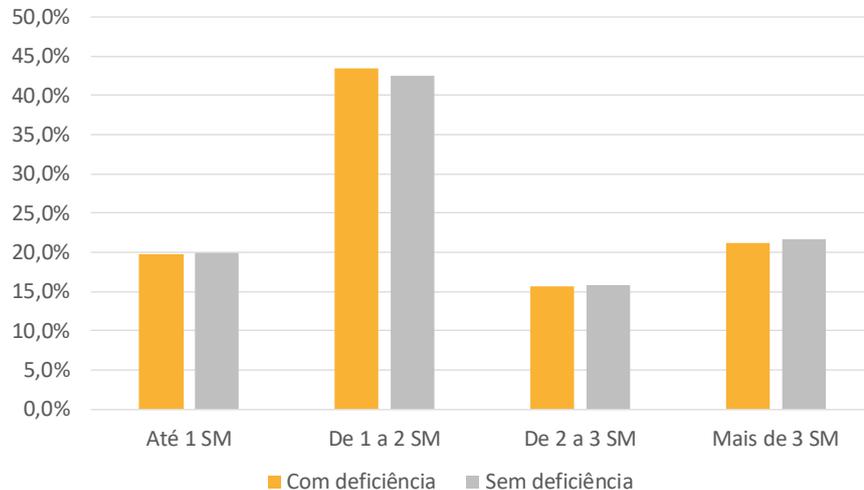
10 Na perspectiva do Laboratório, empregabilidade refere-se à autonomia, à possibilidade de desempenhar atividades profissionais e à competência para enfrentar o mercado. Para saber mais, acesse: <https://laboratoriodeinclusao.wordpress.com/2013/04/08/assistencialismo-nao-e-em-pregabilidade/>

11 Informações sobre as atividades do Laboratório extraídas de seguintes instrumentos disponibilizados pela equipe do Laboratório de Inclusão Social: “Nível de Inclusão”; “Avaliação do Comportamento e Relacionamento”, “Roteiro de Avaliação de Desempenho para os Coordenadores”.

12 Dos 1.475 atletas profissionais, 237 possuem algum tipo de deficiência.

Os dados da RAIS revelam ainda que a faixa salarial dos trabalhadores com ou sem deficiência é similar no mercado formal de trabalho, como se verifica no Gráfico 3.

GRÁFICO 3 – TRABALHADORES FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA POR FAIXA SALARIAL



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

No entanto, em que pese os dados indicarem que o perfil salarial de trabalhadores com deficiência no mercado formal é similar ao dos demais trabalhadores, há diversos desafios até a pessoa com deficiência conseguir efetivamente um emprego, tais como: (a) vencer preconceitos; (b) dispor-se a trabalhar; (c) adquirir empregabilidade; (d) conquistar uma vaga que seja compatível com sua realidade; e (e) permanecer trabalhando.

Segundo Monteiro, se a busca por uma colocação demora demais e não tem um acompanhamento, a pessoa com deficiência desiste: *“quem gasta muito tempo procurando emprego perde a motivação e ganha comodismo existencial”*.

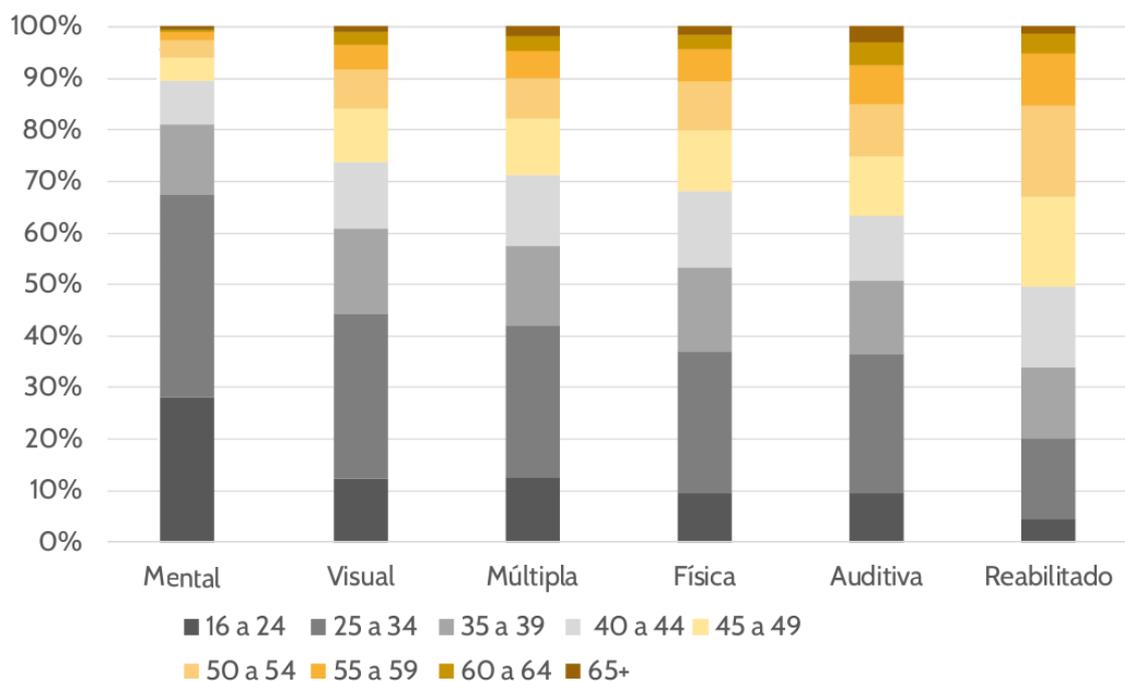
A equipe do Laboratório trabalha na perspectiva de que a inclusão de um trabalhador pelas cotas não depende de sua limitação, mas de sua habilidade em desempenhar com eficiência suas atividades profissionais. Muitas vezes, as empresas buscam cumprir as cotas apenas em cargos pouco qualificados, empregando pessoas com deficiência leve¹³. Para Monteiro, não basta incluir pessoas com deficiência, elas precisam estar em funções compatíveis com sua escolaridade e capacidade: *“Não aceito mais esse tipo de pedido de empregador – cargos baixos, deficiência leve – esse tipo de empregabilidade numérica. Tem empresa que paga para a pessoa com deficiência ficar em casa, inclusive. Queremos fortalecer a inclusão de pessoas com deficiência em postos de trabalho qualificados – o que chamamos de inclusão qualitativa. Já empregamos uma arquiteta surda e um jornalista paraplégico, por exemplo”*.

¹³ MELO, Thielen e SILVA, Valdilene. 2012.

Monteiro relata já ter visto muitos trabalhadores perderem a empregabilidade que tiveram por vários anos, com comprometimento das atividades laborais desempenhadas: “de uma hora para outra a pessoa perde a motivação, perde a capacidade de produzir, de sonhar, regride”, explica Monteiro.

O envelhecimento precoce é uma dificuldade adicional enfrentada por muitas pessoas com déficit intelectual e síndrome de Down. De acordo com Zigman et al (1987), o envelhecimento da pessoa com deficiência intelectual acontece de forma precoce na maior parte dos casos, com grande incidência de doenças como diabetes, declínio de capacidade cognitiva, adaptativas e de socialização, apatia, perda de vocabulário e tendência a manifestação de Alzheimer. Esses sinais aparecem comumente a partir dos 30 a 40 anos, em especial em pessoa com síndrome de Down¹⁴. Como se observa no Gráfico 4, as pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho são mais jovens que os demais trabalhadores com deficiência.

GRÁFICO 4 – TRABALHADORES FORMAIS COM DEFICIÊNCIA POR FAIXA ETÁRIA SEGUNDO O TIPO DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS



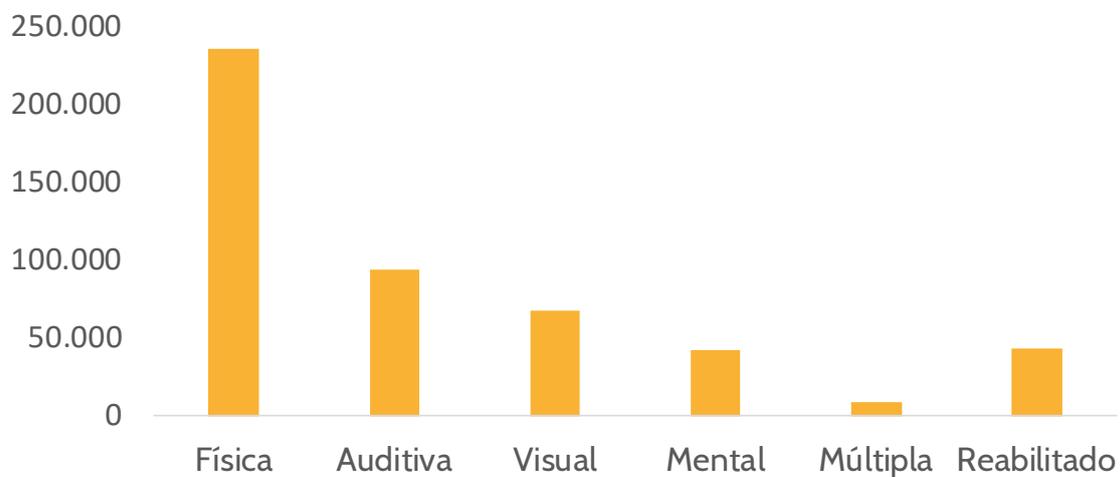
Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

14 STANTON & COETZEE, 2004, apud SILVA, Alice Alves de Souza, SILVA, Rosane Gumiero Dias da. O processo de envelhecimento em pessoas com deficiência intelectual. Cadernos PDE – Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE – Artigos. Vol. I. 2016. p.2. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_edespecial_uem_alicealvesdesouzasilva.pdf. Acesso: 06/01/2020).

É interessante observar também que, se para o universo de empregados sem deficiência a grande maioria começa a ter vínculo empregatício formal a partir dos 25 anos, para as pessoas com deficiência é significativa a quantidade de empregados a partir dos 16 anos, sendo prevalente o vínculo entre 25 e 34. Após essa faixa etária, observa-se um constante decaimento ao longo da vida.

O tipo de deficiência predominante entre os trabalhadores formais é a deficiência física, seguida de deficiência auditiva, visual e mental (Gráfico 5).

GRÁFICO 5 – TRABALHADORES FORMAIS COM DEFICIÊNCIA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

Já na população em geral com deficiência, de trabalhadores e não trabalhadores, os dados são diferentes dos encontrados na RAIS: a primeira posição é ocupada por pessoas com deficiência visual, seguida da motora, intelectual/mental e por último a auditiva, segundo dados do Censo 2010¹⁵.

O dado que se destaca ao se realizar esse tipo de comparação é que, embora os surdos representem a menor parcela da população com deficiência, eles parecem possuir mais empregabilidade, ocupando a segunda posição entre trabalhadores com deficiência no mercado formal. Situação oposta é vivenciada pelas pessoas cegas, que estão em mais quantidade na população em geral e ocupam a terceira posição no mercado formal (Tabela 1).

¹⁵ Censo Demográfico realizado a cada dez anos pelo IBGE.

TABELA 1 – COMPARAÇÃO ENTRE INCIDÊNCIA DE TIPOS DE DEFICIÊNCIA NO CENSO E NA RAIS

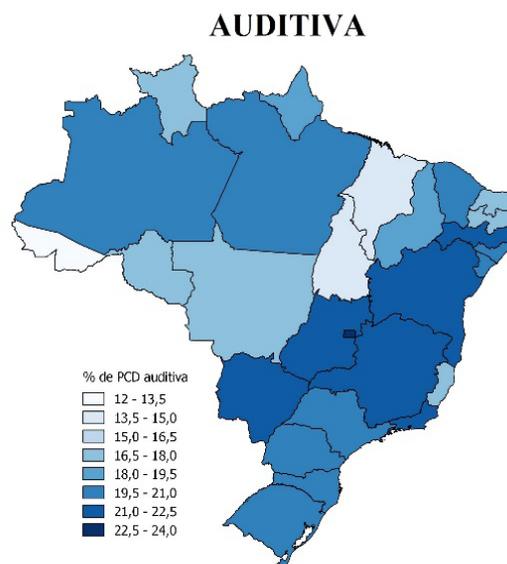
POSIÇÃO	CENSO 2010 (POPULAÇÃO EM GERAL)		RAIS 2017 (TRABALHADORES NO MERCADO FORMAL)	
	1	 Visual	42%	 Física
2	 Motora	28%	 Auditiva	21%
3	 Intelectual/Mental	17%	 Visual	15%
4	 Auditiva	14%	 Mental	10%

Fontes: Censo 2010 e RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

Nota: Os percentuais foram calculados sobre o total dos quatro principais tipos de deficiência.

Nas Figuras de 1 a 4, é possível observar a distribuição geográfica da contratação de pessoas com deficiência no Brasil, a partir de quatro tipos de deficiência: auditiva, física, mental e visual.

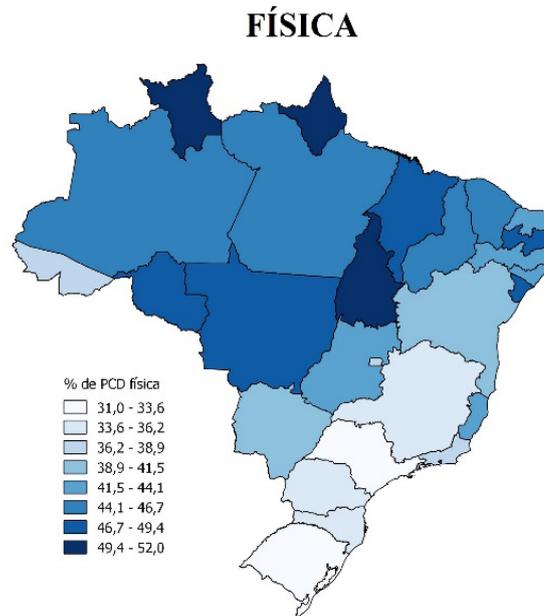
FIGURA 1 – PREVALÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA POR UF



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

Como se observa na Tabela 2, considerando os quatro principais tipos de deficiência, dentre as pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, cerca de 21 % delas possuem deficiência auditiva. Essa proporção, entretanto, não é homogênea no Brasil, variando de 12 a 24%, de acordo com a unidade federativa. Destaca-se, proporcionalmente, o Distrito Federal, conforme se observa na Figura 1. O menor percentual é observado no Acre.

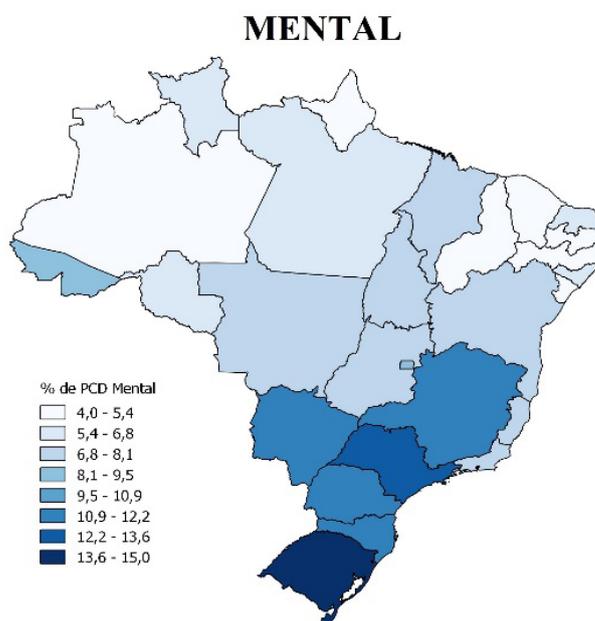
FIGURA 2 – PREVALÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA POR UF



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

Com relação à inserção laboral de pessoas com deficiência física, as proporções relativas indicam que os estados de Roraima, Amapá e Tocantins são os que mais empregam esse público com vínculo formal, sendo menor a proporção no Rio Grande do Sul e São Paulo. Observa-se, porém, que os empregados representam de 31 a 52% das pessoas com deficiência, a depender da unidade federativa, o que aponta para um número absoluto bastante elevado de pessoas com deficiência física contratadas, inclusive onde são menos prevalentes (Figura 2).

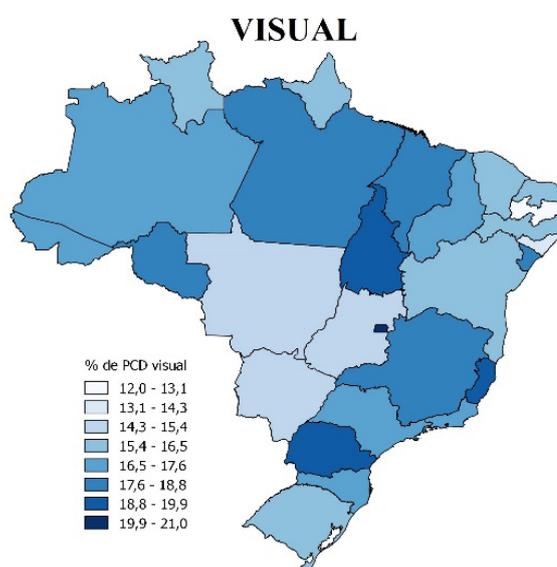
FIGURA 3 – PREVALÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL POR UF



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

Sobre a inclusão de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho, observa-se que este é o público menos presente, em termos proporcionais, variando de 4 a 15%. Destacam-se os estados do Rio Grande do Sul e de São Paulo, com índices de vínculos formais superiores a 12%, enquanto que a maioria dos estados da Região Nordeste apresenta prevalências baixas, ao redor de 5% (Figura 3).

FIGURA 4 – PREVALÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL POR UF



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

Apesar de a incidência de pessoas com deficiência visual ser maior do que a com outras deficiências, é reduzida a contratação desse perfil. Em termos relativos, o Distrito Federal destaca-se quando comparado aos demais estados, contratando aproximadamente 20% de pessoas com deficiência visual, também superior à média nacional (perto de 14%) (Figura 4).

Na próxima seção, serão relatadas a experiência de RH da empresa em que Jonathan trabalha e as estratégias utilizadas para contratação de pessoas com deficiência. Quais são os desafios enfrentados? Como cumprir a cota prevista na legislação?

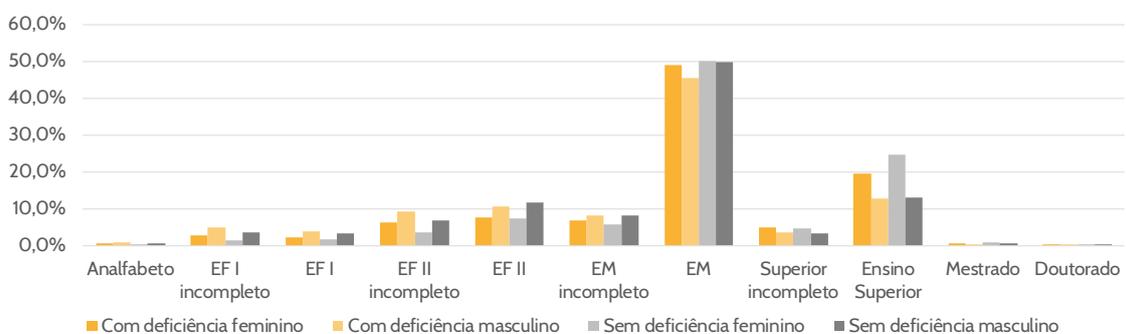
4. A PERSPECTIVA DE QUEM CONTRATA

Lívia é gerente de RH em uma empresa que emprega mais de dez mil funcionários, com diversos ramos de atividade e unidades em várias localidades do Brasil. Quando ingressou na empresa, ela recebeu a incumbência de aperfeiçoar a forma como o tema da diversidade era tratado – incluindo questões relacionadas à deficiência, gênero, orientação sexual, cor/raça e religião.

Entre outras questões, havia mais de dez anos que a empresa pagava multas pelo não cumprimento das cotas para pessoas com deficiência, tendo sido acordados vários Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho para regularizar a situação, sempre com grande dificuldade. Lívia já tinha ouvido a seguinte opinião em diferentes ambientes empresariais: *“não achamos gente qualificada entre os deficientes, pagar multa é mais negócio”*.

Contradizendo essa visão, os dados da RAIS indicam que os trabalhadores formais que possuem algum tipo de deficiência têm níveis similares de escolaridade em comparação com trabalhadores sem deficiência (Gráfico 6).

GRÁFICO 6 – TRABALHADORES FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA POR ESCOLARIDADE SEGUNDO O SEXO



Fonte: RAIS 2017 – Elaboração: DM/SAGI.

As mulheres com deficiência e vínculo empregatício têm como escolaridade predominante o Ensino Médio completo ou o Ensino Superior, qualificação próxima à média de trabalhadoras formais sem deficiência.

Os resultados exitosos obtidos pela equipe de Lívia também ajudam a desmistificar a questão da qualificação: em apenas quatro anos, foi possível aumentar quase cinco vezes a quantidade de pessoas com deficiência contratadas, chegando inclusive a superar a cota legal de 5%. A crença na suposta improdutividade deste público caiu por terra: *“ao considerarmos com cuidado os perfis e potencialidades das pessoas com deficiência, conseguimos selecionar atividades que sejam mais adequadas a cada tipo de deficiência, e também a cada indivíduo”*, esclarece Lívia.

Dois exemplos ilustram o êxito do trabalho do RH em prospectar perfis adequados às atividades a serem desenvolvidas. O primeiro refere-se ao trabalho no viveiro de plantas da empresa: a maioria dos funcionários que cuidam do plantio e do crescimento das mudas atualmente são pessoas com síndrome de Down ou déficit intelectual. Estes profissionais conseguiram aumentar a produtividade do setor, com ganho de eficiência nas atividades de plantio, acompanhamento do crescimento das mudas e colheita. Lívia avalia: *“hoje temos uma produtividade padrão mundial nos viveiros”*.

O segundo caso relaciona-se à produção de cerâmicas, madeiras e peças de metais. De acordo com Lívia, os surdos são insuperáveis para checar a qualidade das peças fabricadas: *“os deficientes auditivos são muito concentrados e detalhistas, estão crescendo muito neste setor”*. Jonathan, ferramenteiro surdo retratado na seção 2, é funcionário de uma das fábricas que Lívia gerencia. Com efeito, ela relata que os gestores têm valorizado cada vez mais a comunicação plena com estes funcionários – atualmente, a empresa conta com pessoas que traduzem Libras (Língua Brasileira de Sinais) e aplicativos que fazem tradução automática de documentos para Libras.

Para alcançar essas mudanças na empresa em tão pouco tempo, Lívia passou por algumas etapas. Em primeiro lugar, foi preciso superar a dificuldade de localizar potenciais candidatos com deficiência que estivessem dispostos a entrar no mercado de trabalho e que tivessem o perfil condizente com as tarefas a serem executadas. Algumas áreas da empresa funcionam em municípios pequenos, mas não é fácil encontrar pessoas com deficiência interessadas em trabalhar em uma localidade com 20 mil habitantes. Para superar esse desafio, ela buscou parcerias com entidades especializadas e contratou consultorias.

Ao longo do tempo, a equipe de Lívia percebeu a importância de envolver a família das pessoas com deficiência no processo de contratação e durante os primeiros anos na empresa: *“o apoio da família facilita a adaptação do funcionário com deficiência ao mundo do trabalho”*.

Em segundo lugar, Lívia realizou um levantamento interno das posições mais adaptáveis para cada tipo de deficiência e a escolaridade exigida. Na sequência, mapeou quais vagas efetivamente a empresa precisava. Desse modo, a equipe de Lívia trabalhou simultaneamente com a demanda e a oferta de vagas: parcerias para captar interessados; levantamento de trabalhos possíveis e mapeamento das necessidades da empresa. *“O desafio é encontrar o lugar certo, que dê a chance da pessoa com deficiência se sentir pertencente à nossa empresa. O funcionário com deficiência não é blindado, ele tem que ter pontualidade, produtividade, como todos os outros”*, pontua Lívia.

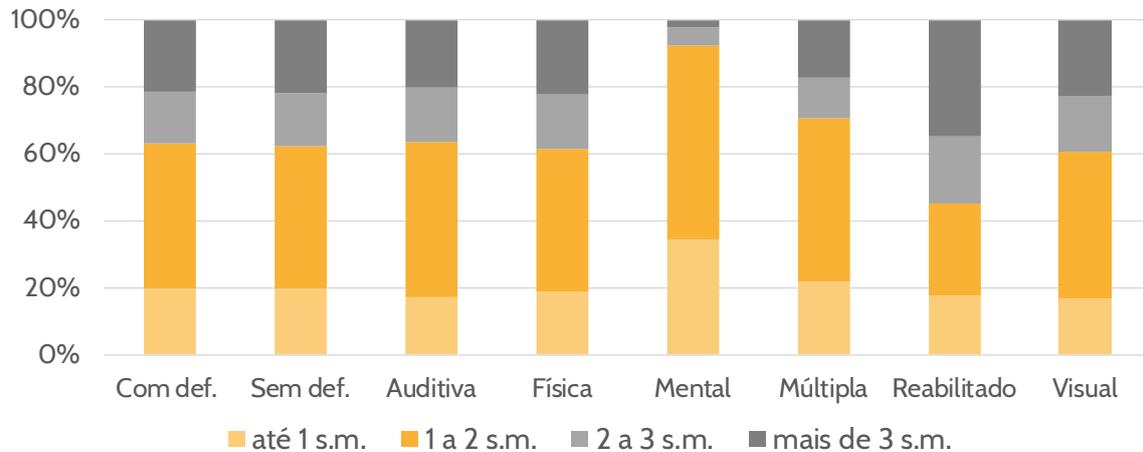
Outro ponto crucial foi promover uma conscientização entre os colaboradores da empresa, no sentido de reforçar a importância da inclusão social destas pessoas e combater preconceitos arraigados. Lívia conta que no início muitos gestores pensavam que empregar uma pessoa com deficiência seria mau negócio, porque ela iria faltar muito, teria que ir muitas vezes ao médico, seria alguém com quem não se poderia contar. Por isso, Lívia começou a incluir pessoas com deficiência em áreas que tinham gestores mais sensíveis ao tema, para que a inclusão fosse um processo gradual na empresa e não gerasse traumas.

A estratégia não foi criar uma área específica para pessoas com deficiência, mas sim inseri-las aos poucos nos setores mais propícios, trabalhando sempre a sensibilização das áreas para este tema: *“hoje os gestores não fazem concessões porque o funcionário tem deficiência, eles estão integrados de verdade e são produtivos, o que desfez na empresa o mito de uma vez por todas de que os funcionários com deficiência são improdutivos”*. Embora alguns setores ainda solicitem ao RH “vagas extras” para contratar profissionais com deficiência, a diretriz de Lívia não é criar vagas para este público, mas integrá-lo no quadro regular da empresa. Atualmente, há uma inserção crescente de profissionais com deficiência em diversas áreas de atuação da empresa.

Lívia informa que o salário médio de pessoas com deficiência na empresa gira em torno de R\$ 3.500: *“encontramos funcionários com deficiência em vários estratos, mas a maioria ainda está na base da pirâmide. Pessoas amputadas e que sofreram AVC muitas vezes ocupam posições mais qualificadas”*. Com um piso salarial da empresa de quase o dobro do salário mínimo nacional, muitas pessoas com deficiência são atraídas pelo valor da remuneração, pelo plano de saúde e por outros benefícios trabalhistas.

Conforme Gráfico 7, a distribuição salarial das pessoas com e sem deficiência é similar, com a grande massa de trabalhadores recebendo entre 1 e 2 salários mínimos. Entretanto, quando a informação é desagregada por tipo de deficiência, verifica-se que pessoas com deficiência mental tendem a receber os menores salários. Já os trabalhadores reabilitados têm mais chance de receber acima de 3 salários mínimos que os demais empregados com deficiência.

GRÁFICO 7 – TRABALHADORES FORMAIS POR PRESENÇA OU NÃO DE DEFICIÊNCIA E POR TIPO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO A FAIXA SALARIAL

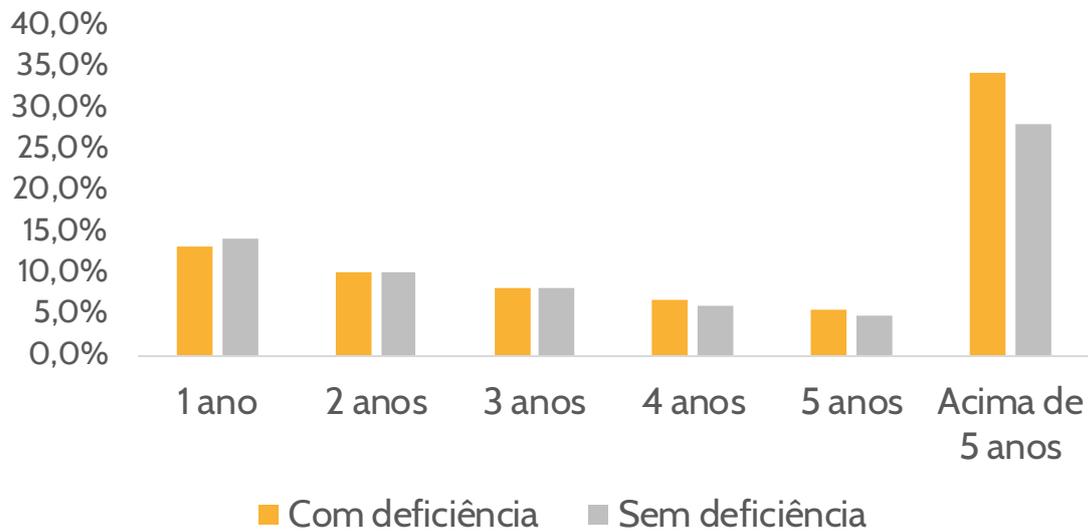


Fonte: RAIS 2017. Elaboração: DM/SAGI.

Segunda Lívia, a rotatividade na empresa é cinco vezes maior para funcionários com deficiência: a média é de 2,5 anos de trabalho, enquanto um funcionário sem deficiência trabalha em média 12 anos na mesma empresa. Lívia explica que os funcionários com deficiência que se adaptaram ao ambiente de trabalho são muito cobiçados, e não raro recebem propostas de salário 50% maior para trabalharem em uma outra empresa que está enfrentando problemas com a fiscalização trabalhista para cumprir a Lei de Cotas.

A experiência de Lívia, entretanto, não é a regra no âmbito nacional. Dados da RAIS indicam que a duração do vínculo de trabalho entre um empregador e uma pessoa com deficiência é similar ao tempo de emprego de um trabalhador sem deficiência, como se observa no Gráfico 8.

GRÁFICO 8 – TRABALHADORES FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA POR TEMPO DE VÍNCULO DE EMPREGO



Fonte: RAIS 2017. Elaboração: DM/SAGI.

Assim como João Monteiro expressou a preocupação com a inclusão qualitativa, a equipe de Lívia busca conscientizar os funcionários com deficiência sobre a diferença entre apenas cumprir a cota e buscar efetivamente a inclusão social. Segundo Lívia, “a maioria quer uma oportunidade legítima, eles querem ser incluídos de verdade”.

Outro aspecto relevante pontuado por Lívia é a questão da origem da deficiência: “muitas vezes, as pessoas com deficiência decorrente de um acidente ou doença têm mais dificuldade para se adaptar, pois tendem a ter um comportamento de revolta, uma agressividade maior nelas. As pessoas com deficiência congênita tendem a se adaptar com mais facilidade”. Um desafio é criar condições para que os profissionais com deficiência cresçam na empresa, alcem postos mais elevados, inclusive para tornarem-se líderes no ambiente de trabalho.

Lívia vislumbra avanços no futuro para a captação de profissionais com deficiência por meio do fortalecimento dos programas de estágio: “com a experiência que tivemos, o estagiário se acostuma com a organização, com o ambiente de trabalho, a gente qualifica para o que a empresa precisa, depois eu contrato o estagiário como efetivo e tenho zero problema de adaptação e produtividade – tenho 90% de aproveitamento dos estagiários formados no programa, ao longo de 1,5 ano. Nosso desafio é incluir mais jovens com deficiência nestes programas de estágio”. Assim, ocorre gradativamente uma adaptação mútua entre a pessoa com deficiência e o ambiente de trabalho.

Acerca das dificuldades de cumprir um percentual mínimo de pessoas com deficiência nos quadros de empregados das empresas, Lívia avalia que é mais oneroso para

empresas de pequeno e médio porte, pois o investimento de RH é proporcionalmente maior. No caso de Livia, envolve custos com consultorias especializadas, qualificação dos candidatos, sensibilização dos demais colaboradores da empresa, acompanhamento contínuo e individualizado de cada funcionário com deficiência. *“Se em um mês eu contrato 50 pessoas com deficiência, 20 pedem demissão para trabalhar em outro lugar. Por isso que tenho agora um levantamento da trajetória de cada um, estamos fazendo uma gestão personalizada destes funcionários”*. Com isso, Livia conseguiu superar a cota de 5% no 2º semestre de 2019, quando a empresa contava com 8% de funcionários com deficiência.

É interessante observar que tanto Livia, no setor empresarial, quanto João Monteiro, no Laboratório de Inclusão Social, relatam resultados positivos na inclusão e na permanência do público com deficiência no mercado de trabalho por meio do acompanhamento personalizado dos trabalhadores. Ou seja: o trabalho não se encerra em contratar as pessoas com deficiência, é fundamental que haja um olhar individualizado para a trajetória de cada trabalhador.

Livia finaliza seu depoimento refletindo sobre como as políticas públicas podem contribuir para a inclusão social de pessoas com deficiência: *“ao ofertar cursos de qualificação mais adequados, precisa perguntar antes para as empresas o perfil que elas precisam: preciso de x mecânicos, y ceramistas. Quanto mais diálogo tiver entre o governo e as empresas, melhor será a inclusão. Se o governo primeiro perguntar o que o empresário precisa e depois qualificar com cursos, facilita demais para nós a contratação. Se for de pessoas com deficiência então, melhor ainda”*.

O próximo relato trata de Bruno, que nasceu com déficit intelectual e trabalha com carteira assinada há sete anos: é um dos casos mais bem-sucedidos acompanhado por Monteiro no Laboratório de Inclusão Social.

5. DÉFICIT INTELECTUAL E CARTEIRA ASSINADA: A TRAJETÓRIA DE BRUNO

Bruno não se lembra bem, mas alguns sinais no seu corpo evidenciam os maus tratos que sofreu na infância. A marca mais visível é uma grande cicatriz na mão: quando ele tinha apenas três anos, sua mãe queimou-o com cera de vela e ficou assistindo Bruno chorar. Ele conta que “um primo de criação” saiu em sua defesa e levou-o embora para afastá-lo daquela situação. Passou alguns anos morando com parentes distantes, porém aos 12 anos foi encaminhado a um abrigo para crianças.

Nascido com déficit intelectual, Bruno nunca conheceu o pai biológico e não viu mais a mãe biológica depois que cresceu. Considera sua família aqueles que o criaram antes de ele ir para ao abrigo, e visita-os em uma cidadezinha do interior de vez em quando. Ficou no primeiro abrigo até os 18 anos e neste período estudou até a 5ª série (atual 6º

ano do Ensino Fundamental), mas não gostava da escola, pois era desrespeitado pelos colegas: *“um menino ficava jogando papel nas minhas costas, e um dia um outro me ameaçou dar três tiros na cabeça – desisti, fiquei com medo de estudar, prefiro só trabalhar”*.

Do abrigo para crianças, Bruno foi encaminhado a um abrigo para adultos. Como expressou o desejo de trabalhar, foi apresentado ao Laboratório de Inclusão Social e começou a ser preparado para entrar no mercado de trabalho pela equipe de Monteiro. Passou dois anos como estagiário e há sete trabalha com carteira assinada, recebendo um salário mínimo. Até hoje frequenta atividades periodicamente no Laboratório de Inclusão Social: Bruno é considerado um caso de sucesso.

Atualmente, Bruno tem 30 anos e mora em uma Residência Inclusiva¹⁶ com outros homens com deficiência. Acorda às 5h, faz a cama, toma banho, recebe os remédios do cuidador, toma café, se arruma, pega o ônibus sozinho e entra no trabalho às 8h. Sai do emprego às 17h, pega o ônibus de volta e janta com seus companheiros da Residência Inclusiva.

No trabalho, ele cuida dos arquivos, de materiais no depósito, recebe documentos, preenche tabelas com consumo de materiais. Segundo Santos, seu chefe, *“Bruno é pontual, tem uma rotina organizada, é responsável, tem autonomia para executar as tarefas”*. Ao ser questionado se já houve algum problema no ambiente de trabalho, Santos lembra: *“ele não pode passar sem tomar os remédios, senão ele fica confuso, meio dopado no outro dia. Agora não acontece mais, os cuidadores dele estão dando os remédios certinho”*.

Bruno sabe que poderia solicitar o BPC – Benefício de Prestação Continuada¹⁷, mas prefere trabalhar: *“acho melhor trabalhar que ficar dentro de casa o dia todo. Para ter minhas coisinhas, meu plano de saúde, minhas roupas”*. Nos fins de semana, Bruno gosta de ir ao estádio assistir a jogos de futebol, de jogar dominó com o cuidador e de passar com sua namorada, que também tem déficit intelectual.

Bruno percebe que trabalhar lhe faz bem: *“se fico em casa, só fico comendo, engordo, sem fazer atividade física. A cabeça fica pior se fico só dentro de casa”*. Segundo o chefe de Bruno, *“cada vez ele tem mais autonomia. No início, o motorista da Kombi que o trazia deixava-o dentro da sala. Agora ele vem de ônibus sozinho, com muita autonomia, cada dia a gente procura mostrar alguma novidade, assim ele vai aprendendo, crescendo”*.

¹⁶ No SUAS - Sistema Único de Assistência Social há previsão de moradias para jovens e adultos com deficiência cujos vínculos familiares estejam rompidos ou fragilizados, que não dispõem de condições para autossustento.

¹⁷ O BPC assegura o pagamento mensal de um salário mínimo a idosos e pessoas com deficiência de qualquer idade, cujas famílias possuam renda per capita mensal inferior a ¼ de salário mínimo.

Segundo uma senhora que trabalha com Bruno, *“ele sabe usar o dinheiro dele, é organizado, mais organizado que eu!”*. Outro colega de Bruno avalia que *“ele usa o dinheiro bem até demais: ele comprou um som de R\$ 150 e veio, todo animado, querendo me vender por R\$ 500 – quase que eu caio!”*, conta, dando risada. Atualmente, Bruno está empenhado em economizar o seu salário, pois traçou planos para o futuro: *“quero trabalhar aqui até me aposentar. Quando me aposentar, quero comprar um cantinho para mim perto dos meus pais de criação, lá no interior”*.

Bruno foi beneficiado pela exigência de cumprimento das cotas, tendo se adaptado plenamente ao ambiente de trabalho. Por trás da Lei de Cotas, há dezenas de auditores que fiscalizam as empresas para o cumprimento da legislação; profissionais como Laura, auditora fiscal do trabalho que atua há mais de dez anos na fiscalização da Lei de Cotas, tema da próxima seção.

6. LAURA, AUDITORA FISCAL DO TRABALHO

“As empresas não contratam espontaneamente pessoas com deficiência, só quando provocadas pelos auditores. Os estados com melhores estatísticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho são aqueles com mais auditores, e a maioria dos trabalhadores com deficiência – 92% – está em empresas com 100 ou mais empregados, que precisam cumprir cotas. Percebe a importância da Lei de Cotas para proteger os direitos dos trabalhadores com deficiência?”

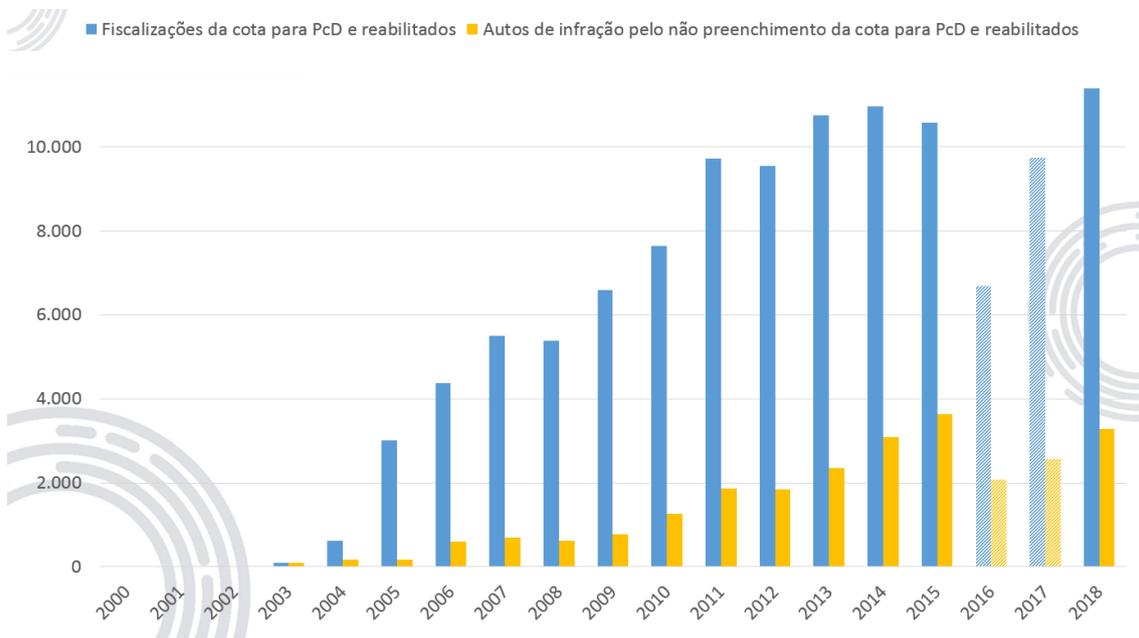
Segundo Laura, embora a Lei de Cotas seja de 1991, por muitos anos não houve regulamentação de qual órgão iria fiscalizá-la, até que em 1999 foi editado o Decreto 3.298 indicando o antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para esta função. Assim, nos primeiros dez anos não houve previsão de multas para o descumprimento da lei nem orientações claras sobre o processo de fiscalização.

Em 2001, a partir da Instrução Normativa nº 20 do MTE, foram estabelecidos os procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho. Desse modo, somente a partir de 2001 os auditores começaram a ir a campo, tendo início efetivamente a fiscalização de cotas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários.

A fiscalização envolve muitas atividades de conscientização nas empresas e articulação com entidades defensoras dos direitos de pessoas com deficiência, além do apoio técnico para as empresas desenvolverem projetos com estratégias e metas para contratação deste público.

A aplicação de multas só começou a partir de 2003, com a publicação da Portaria MTE nº 1.199, que definiu as normas para a multa administrativa prevista na Lei de Cotas. Segundo Laura, a proporção de multas aplicadas é muito baixa em relação às demais ações desenvolvidas pelos auditores, conforme Figura 5.

FIGURA 5 – PROPORÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES DE FISCALIZAÇÃO E AUTOS DE INFRAÇÃO DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO – BRASIL



Fonte: SIT – Inspeção do Trabalho – Reprodução de slide da apresentação “Inclusão das Pessoas com Deficiência no Trabalho” – audiência pública na Câmara dos Deputados (17/09/2019)

Laura esclarece que a fiscalização de auditores do trabalho está mais relacionada à sensibilização para a contratação das pessoas com deficiência do que ao caráter punitivo, de autuação e aplicação de multas: *“nossas metas referem-se à quantidade de pessoas com deficiência contratadas, e não à quantidade de multas”*.

Como se observa pelo histórico de construção paulatina da legislação para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foram necessários mais de dez anos entre a entrada em vigor da lei que estabeleceu as cotas e a efetiva possibilidade de aplicação de multas pelo seu descumprimento.

Apenas em 2018, houve 11.401 fiscalizações da Lei de Cotas pelos auditores, e 46.900 trabalhadores com deficiência ou reabilitados foram contratados em decorrência das fiscalizações. No mesmo período, foram aplicadas 4.668 multas às empresas. Levantamento feito pela SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) aponta que 32% das contratações de pessoas com deficiência realizadas no Brasil nos últimos anos ocorreu após a notificação do empregador por um auditor fiscal do trabalho¹⁸.

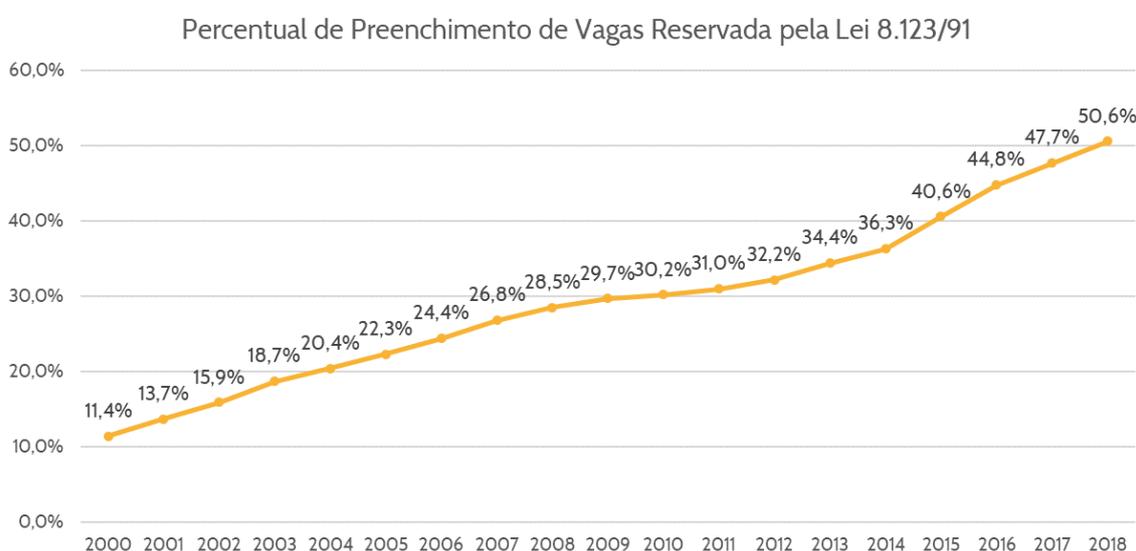
Desde 2010, a fiscalização da Lei de Cotas por auditores do trabalho é obrigatória em todas as unidades da federação. Segundo Laura, *“hoje temos 50% da cota cumprida em âmbito nacional”* (Figura 6). O número de vínculos formais de pessoas com deficiên-

¹⁸ BRASIL. SIT, 2019.

cia cresceu 180% no período de 2003 a 2018. Atualmente, há 35 mil empregadores obrigados a cumprir cotas (empresas com mais de 100 funcionários), e 768 mil vagas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitados¹⁹.

Vale lembrar que a RAIS contabiliza 1% de trabalhadores com deficiência, o que equivale a 492 mil indivíduos. Segundo dados da SIT, 389 mil vagas foram preenchidas efetivamente pela Lei de Cotas em 2018. Isso significa, portanto, que em torno de 100 mil vínculos empregatícios de pessoas com deficiência foram criados sem a exigência da Lei de Cotas, por exemplo, em empresas com menos de 100 funcionários, indicando que há espaço para intensificar a inclusão deste público no mercado de trabalho, mesmo sem a obrigatoriedade legal.

FIGURA 6 – PERCENTUAL DE PREENCHIMENTO DE VAGAS RESERVADAS PELA LEI DE COTAS - BRASIL



Fonte: SIT – Inspeção do Trabalho – Reprodução de slide da apresentação “Inclusão das Pessoas com Deficiência no Trabalho” – audiência pública na Câmara dos Deputados (17/09/2019)

Laura identifica uma dificuldade das empresas para cumprir as cotas: a falta de preparo dos profissionais de RH. Em vez de buscar encaixar a pessoa com deficiência em um cargo já existente, Laura observa que a contratação é mais bem-sucedida quando as funções se encaixam aos profissionais com deficiência: *“Não há um perfil ideal para trabalhador com deficiência, sempre será preciso alguma adaptação: é possível dividir as tarefas em níveis de complexidade e selecionar as mais adequadas para o perfil daquele candidato, por exemplo”*.

¹⁹ Idem.

Outro aspecto relevante para a inclusão deste público é a qualificação por meio da aprendizagem profissional. Assim como relatado por Livia na seção anterior, a contratação de aprendizes facilita a adaptação do profissional ao ambiente e contribui para o desenvolvimento das habilidades buscadas pela empresa. Diferentemente de aprendizes sem deficiência, os aprendizes com deficiência não têm idade máxima para entrar no programa de aprendizagem, tampouco têm a exigência de frequentar a escola.

A resposta de Laura aos empresários que reclamam da falta de qualificação das pessoas com deficiência é clara: *“é preciso investir na qualificação deste público. Não dá para justificar as consequências da exclusão para manter a exclusão. O caminho é qualificação, aprendizagem. É verdade que não é barato incluir, a inclusão é sim um ônus para as empresas”*.

Com o argumento de contenção de custos, observa-se que ainda há resistência por parte das empresas em assumir o ônus de adequar as vagas ao perfil das pessoas com deficiência. Se atualmente os custos tributários e trabalhistas já são mais internalizados pelas empresas, ainda há um caminho a percorrer no país para assimilar a contratação em conformidade com a Lei de Cotas. Em uma análise mais ampla, não parece haver diferença significativa entre a atitude de uma empresa que se recusa a adequar as vagas a trabalhadores com deficiência e a empresa que não instala vestiários ou refeitórios para os funcionários para cortar custos.

Laura destaca os seguintes aspectos que impactam a contratação de pessoas com deficiência nas empresas:

- Áreas de RH preparadas para lidar com a realidade deste público, gestores sensibilizados e o apoio dos tomadores de decisão da empresa;
- Adaptação de postos de trabalho para as particularidades das pessoas com deficiência;
- Desenvolvimento de programas de aprendizagem voltados às pessoas com deficiência.

Assim como João Monteiro, Laura observa que há mais obstáculos para a inserção de pessoas com deficiência que tenham mais escolaridade, a chamada *inclusão qualitativa*: *“é a moça cadeirante com mestrado em pedagogia trabalhando em telemarketing, por exemplo. É muito mais difícil, mesmo. Acho que ainda tem muito preconceito. Enxerga-se primeiro a deficiência, depois a pessoa: o que não vai dar conta de fazer, e não do que vai conseguir fazer”*.

Mesmo com todas essas dificuldades, Laura é otimista e analisa que o país avançou muito nesta questão nas duas últimas décadas: *“o Brasil ainda não tem maturidade para não ter a Lei de Cotas, não temos uma cultura de inclusão de pessoas com deficiência sem a exigência da lei. Começamos com 11% de preenchimento das cotas, hoje já atingi-*

mos 50%, estamos no caminho certo. E é impressionante ver como o trabalho faz bem para essas pessoas”.

Se há obstáculos para a contratação de pessoas com deficiência, alguns aspectos comprometem ainda mais a obtenção do emprego: “*se é da raça negra, mulher, LGBT, aumenta, às vezes triplica a dificuldade de inserção no mercado*”, relata Laura. E quando pessoas com estes perfis conseguem emprego, muitas vezes enfrentam situações graves de preconceito no ambiente laboral. Este é o caso de Sebastiana, que viveu anos de assédio moral de sua chefe, com prejuízo de sua saúde física e mental, chegando até a tentar o suicídio.

7. PRECONCEITO E CEGUEIRA: O CASO DE SEBASTIANA

“*Você não trabalha, você só dá trabalho*” – Sebastiana ouviu com frequência essa frase de sua chefe. Sendo mulher, com deficiência visual, negra, de baixa renda, ela aguentou quase dois anos de assédio moral. Pinçada em uma equipe com dezenas de pessoas, foi desrespeitada publicamente por meses a fio: “*minha chefe usava o poder dela para me humilhar*”, lembra, indignada.

Sebastiana é cega de um olho e enxerga parcialmente com o outro. Perdeu a visão na infância – explicaram para ela que um verme das fezes de cachorro teria comido o nervo dos seus olhos. Mesmo sentando nos bancos da frente na sala de aula, ela não conseguia enxergar a lousa, tinha dificuldade de acompanhar as aulas. Repetiu três vezes a 5ª série e abandonou os estudos. Ela tem dificuldades de caminhar sozinha, muitas vezes tropeça em degraus, declives, não enxerga bem as placas.

Atualmente com 36 anos, Sebastiana tem seis filhos. Não mora mais com o companheiro com quem viveu por 18 anos: ela voltou para a casa da mãe. Ela teve pouco acesso à informação: apenas recentemente descobriu que tinha direito à gratuidade no transporte público e preferência nas filas, quando tirou a carteirinha para pessoas com deficiência. Nunca ouviu falar do BPC, só do Bolsa Família, que recebeu por cerca de cinco anos: “*Sempre trabalhei, não dá para viver só de benefício*”. Relata que no final de 2018 o Bolsa Família foi cortado, já atualizou o cadastro, e não sabe por que não está mais recebendo.

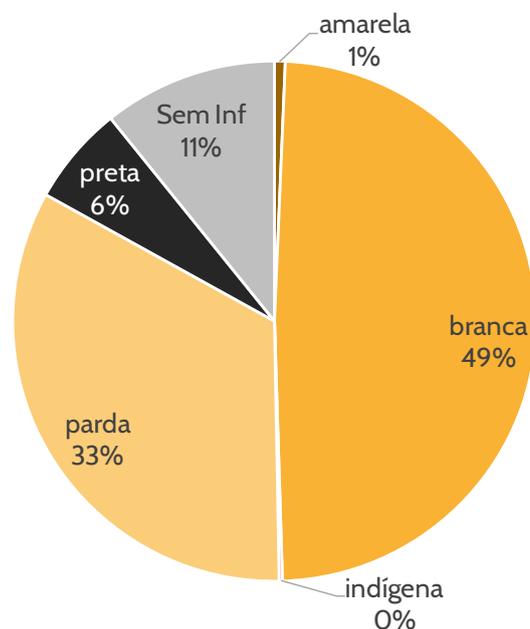
Sebastiana trabalha desde os 21 anos: foi vendedora; depois atuou informalmente em uma creche, mas teve que sair para dar à luz a um de seus filhos; na sequência foi diarista em casa de família; foi contratada para trabalhar na cozinha de um restaurante, emprego que adorava – mas novamente teve que deixar o emprego porque estava no final de mais uma gestação e ela não tinha registro na carteira.

Com o filho caçula mais crescido, ela conseguiu um emprego formal, entrando pelas cotas para pessoas com deficiência. Pela primeira vez com carteira assinada, Sebas-

tiana trabalhou por dois anos na limpeza de uma escola, uma experiência traumática para ela. Nesse emprego, lembra que viveu um crescente de humilhações com a chefe dela. Era xingada de coisas como “preta, macaca, relaxada” na frente de outros colegas da limpeza. “Por ser PNE [portadora com necessidades especiais], eu era taxada de lerda, retardada, então eu trabalhava muito para não ter conversa, fazia mais coisa que os que não eram deficientes”.

O relato de Sebastiana joga luz a mais um aspecto que dificulta a contratação deste público no mercado de trabalho: o preconceito racial. De acordo com o Gráfico 9, apenas 6% das pessoas com deficiência que se declararam de cor preta estão no mercado formal de trabalho.

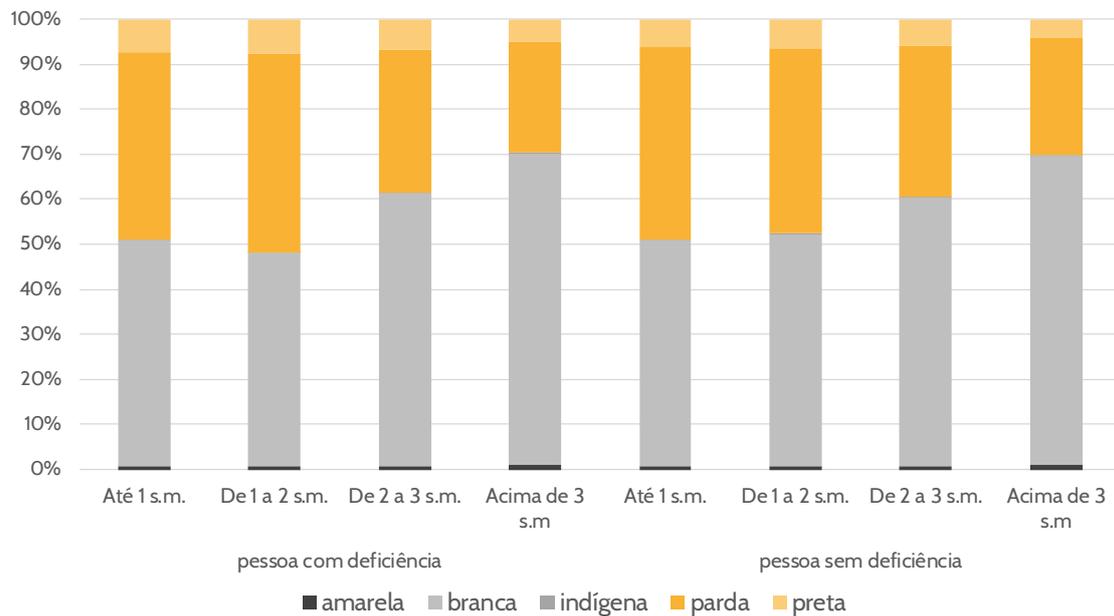
GRÁFICO 9 – TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA POR COR/RAÇA



Fonte: RAIS 2017. Elaboração: DM/SAGI.

As diferenças salariais entre brancos e negros mantêm-se em padrões similares ao do mercado de trabalho em geral. Ou seja, superada a barreira da contratação da pessoa com deficiência, os dados desagregados por raça/cor indicam que os brancos ocupam posições de maiores salários, conforme se percebe no Gráfico 10.

GRÁFICO 10 - TRABALHADORES FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA POR RAÇA/COR SEGUNDO A FAIXA SALARIAL



Fonte: RAIS 2017. Elaboração: DM/SAGI.

Sebastiana diz que muitas pessoas naquele ambiente de trabalho consideravam como “doido” qualquer pessoa com deficiência. Ela costumava brincar com outra colega da limpeza que tinha deficiência auditiva: *“Tu é minha parceira, se perguntarem algo, eu digo que não vi, e você diz que não ouviu, e ficamos tranquilas, sem chateações. As pessoas não veem os deficientes com os mesmos olhos dos outros”*.

Sebastiana deixou de almoçar no refeitório para não ouvir piadas de mau gosto de sua superiora, passou a levar ovo cozido e comer escondido no banheiro. Se ela não estava se sentindo bem, a chefe dizia que *“ela estava era morrendo de preguiça”*. Um dia foi xingada aos berros e arrastada pelo braço porque a chefe viu que tinha caído água sanitária no uniforme de Sebastiana. Presenciando a cena, um colega dela mostrou para a superiora que o uniforme dele estava pior ainda, mas de nada adiantou: ela continuou a gritar improperios contra Sebastiana.

Periodicamente, havia a troca de uniformes da equipe da limpeza, e Sebastiana deixou de receber roupas e calçados novos. Passou um ano e meio com os mesmos sapatos de trabalho, enquanto seus colegas trocavam a cada seis meses. Sem alternativa, ela teve que usar uniforme rasgado, manchado, sapatos puídos, e ouvia com frequência que era *“relaxada, largada”*. Para finalizar, a chefe sobrecarregou-a com a limpeza em dois blocos da escola, em vez de apenas um, e disse: *“se você não der conta, tem outros que dão, pode pedir as contas”*.

No final de 2018, ela já estava vivendo um quadro diagnosticado como depressão e síndrome do pânico. Teve um ataque de ansiedade no ônibus e outro na escola, quando a ambulância foi chamada para levá-la ao pronto-socorro. No início de 2019, tentou se suicidar tomando comprimidos, situação que traumatizou a filha de 14 anos, que presenciou a cena. Até hoje, quando vê a mãe deitada por muito tempo, vai ver se ela está respirando. Sebastiana relaciona a síndrome do pânico às recorrentes situações de assédio moral que sofreu. Pouco antes dos ataques, já estava tendo alguma confusão mental, passou cinco dias sem dormir pensando na situação estressante do trabalho, vivia ansiosa.

Depois de alguns meses, tentou voltar a trabalhar na escola, mas não foi possível: passava mal, trancava-se no banheiro e não queria sair. Sua irmã foi buscá-la um dia em que ficou escondida na parada de ônibus, pois não conseguia cruzar os portões da escola. Atualmente, Sebastiana está fazendo tratamento psiquiátrico, sente-se confusa, desmotivada: *“os remédios me dão uma tristeza danada”*. Conta que gostaria de voltar para sua própria casa com os filhos, ter outra ocupação que pudesse exercer sem medo. Sebastiana já está há cinco meses sem renda, vivendo com a mãe e os filhos.

Ela lembra que nunca tinha tido problema nesses mais de dez anos em que trabalhou: *“me dava bem com todos, tinha os porteiros, o homem que vendia bala no sinal, os que vigiavam os carros, os colegas... só essa mulher que deu problema. Ninguém é obrigado a gostar de ninguém, eu só queria ser tratada com respeito”*, finaliza, despedindo-se.

Se Sebastiana, Jonathan e Bruno nunca foram beneficiários do BPC, tendo entrado no mercado por meio da Lei de Cotas, há uma proporção expressiva de pessoas com deficiência de baixa renda que recebem um salário mínimo por meio do BPC e não trabalham no mercado formal. Na próxima seção, será discutido o BPC Trabalho, uma iniciativa para incentivar a inclusão de beneficiários do BPC no mercado de trabalho.

8. INCENTIVOS E BARREIRAS À INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: O BPC TRABALHO

O BPC – Benefício de Prestação Continuada assegura o pagamento mensal de um salário mínimo a idosos (65 anos ou mais) ou pessoas com deficiência de qualquer idade com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, cujas famílias possuam renda per capita mensal inferior a $\frac{1}{4}$ de salário mínimo e que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. Em setembro/2019, havia 4,6 milhões de beneficiários na folha de pagamento do BPC – destes, 2,6 milhões eram pessoas com deficiência.

A partir dos diversos depoimentos coletados para elaboração deste artigo, percebe-se o temor de beneficiários em perder o BPC se começarem a trabalhar. É natural considerar o risco de ficar sem uma renda estável por causa de um emprego incerto que,

muitas vezes, remunera em patamares similares ao valor do BPC. Além disso, muitos desconhecem o BPC Trabalho²⁰, um programa que busca fortalecer a autonomia dos beneficiários do BPC com deficiência por meio do ingresso no mercado de trabalho. Pelas regras do BPC Trabalho, o beneficiário com deficiência que começa a trabalhar tem o benefício suspenso (e não cancelado), a fim de facilitar a reativação do benefício caso deixe de exercer atividade remunerada²¹, sem a necessidade de novo processo de concessão, desde que ele não esteja recebendo nenhum outro benefício previdenciário.

BPC TRABALHO

A Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742/1993) foi alterada em 2011 para estimular o ingresso de beneficiários do BPC ao mundo do trabalho, ao permitir seu retorno sem a necessidade de nova perícia:

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21 [o BPC deve ser revisto a cada dois anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem].

§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

Até hoje não houve adesão expressiva do BPC Trabalho e diversos motivos identificados podem ser apontados para isso, tais como falta de informação, receio de não conseguir voltar ao BPC após o término do vínculo empregatício e dificuldade em encontrar vaga compatível. Entre 2013 e 2018, o percentual de pessoas com deficiência que entrou no BPC Trabalho variou entre 0,03% e 0,05% em relação ao total

²⁰ Informações coletadas em várias entrevistas feitas com beneficiários do BPC e profissionais do SUAS.

²¹ No caso do contrato de Aprendizagem Profissional, existe a possibilidade de o beneficiário do BPC acumular o salário de aprendiz com o recebimento do benefício por até dois anos. Informações extraídas de: <http://mnds.gov.br/assistencia-social-suas/servicos-e-programas/bpc-trabalho>.

de pessoas com deficiência beneficiárias do BPC. Em agosto de 2018, havia apenas 1.183 beneficiários com suspensão especial do benefício por estarem trabalhando²², o que aponta para a necessidade de aprofundar a análise da realidade vivenciada pelo público com deficiência e de buscar alternativas para fortalecer o ingresso no mercado de trabalho.

Previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência²³, o Auxílio-Inclusão é um valor destinado a pessoa com deficiência moderada ou grave, que receba atualmente ou tenha recebido o BPC nos últimos 5 anos, e que passe a exercer atividade remunerada no mercado formal de trabalho. Entretanto, este benefício ainda não foi regulamentado por legislação específica. Em novembro/2019, o Governo Federal enviou ao Congresso Nacional um projeto de lei (PL nº 6.159), prevendo que o Auxílio-Inclusão seja pago a beneficiários do BPC que conseguirem trabalho com remuneração de até dois salários mínimos. Nesse caso, o indivíduo deixa de receber o BPC e passa a receber o novo auxílio, que equivale a 50% do valor do benefício do BPC. O PL trata também de outros temas, como reabilitação e reserva de vagas. Além disso, prevê que as cotas para a contratação de pessoas com deficiência poderão ser cumpridas alternativamente por meio pecuniário ou por compensação entre empresas distintas.

Laura, auditora fiscal do trabalho, avalia que *“a maioria das pessoas com deficiência tem gastos elevados, quer seja pelas dificuldades de locomoção ou outras peculiaridades da deficiência. Muitas vezes, um salário mínimo não é suficiente para o sustento deles, e muitos buscam fontes alternativas de renda”*. Este é o caso de Pietra, tetraplégica e beneficiária do BPC, que será abordado na próxima seção.

9. PIETRA: UMA EXECUTIVA TETRAPLÉGICA

O dia a dia de Pietra é o de uma autêntica executiva: administra uma equipe de vendedores, recepcionistas e contadores, com clientes e encomendas chegando de todo o Brasil. É gerente de uma loja e tetraplégica.

Aos 18 anos, Pietra sofreu o acidente que mudaria seus planos de vida. Queria ser policial, havia concluído o Ensino Médio e tinha conseguido pela primeira vez um emprego com carteira assinada. Em um fim de semana, enquanto se refrescava no rio de uma propriedade rural, foi atingida por um rapaz que estava descendo de tobogã e impactou direto a espinha dorsal dela, na altura do pescoço. Ela perdeu todos os movimentos do corpo na mesma hora e conta ter recebido um primeiro-socorro inade-

²² Informações extraídas da Nota Técnica conjunta da Secretaria Nacional de Assistência Social e da Secretaria de Inclusão Social e Produtiva nº 14/2018.

²³ Lei nº 13.146/2015.

quado – forçaram-na a ficar na posição sentada, quando ela já não tinha sensibilidade de nenhuma parte do corpo abaixo do pescoço.

Ao longo dos anos, com fisioterapia e muita força de vontade, Pietra recuperou parcialmente os movimentos da mão direita. Isso permite que ela mova sozinha a cadeira de rodas, mas não lhe dá autonomia para tomar banho ou deitar na cama sem ajuda, por exemplo.

Pietra tem quatro irmãs, o pai, que é motorista aposentado, e a mãe, que tem graves problemas renais. Quando teve o acidente, Pietra deixou de trabalhar e passou a receber o BPC, mas o benefício não era suficiente para cobrir os cuidados que a sua condição exige (sondas, fraldas, transporte, fisioterapia, medicamentos) e pagar outras despesas correntes, como alimentação e vestuário. Ela não tem controle da própria bexiga, e, para urinar, precisa utilizar uma sonda cada vez que vai ao banheiro. Somando à sonda outros itens – pomadas de xilocaína, água boricada, gases, ela calcula que apenas para urinar ela gaste cerca de R\$ 200 por mês²⁴. Além disso, ela gasta em torno de R\$ 75 por mês com remédios para amenizar as dores que sente nas costas. Pietra vive com uma renda variável, sem segurança se será possível pagar todas suas despesas no final do mês.

Assim que começou a recuperar alguma mobilidade na mão direita, ela resolveu voltar a trabalhar: primeiro como revendedora de cosméticos, atendendo em sua própria casa; depois fez uma parceria com um salão de beleza e com isso expandiu suas vendas. Pietra sempre se preocupou com a própria autonomia: *“trocaria todos os benefícios, auxílios, por um transporte que me desse de fato o direito de ir e vir”*. Quando dependia de ônibus, ela lembra que tinha que sair de casa duas horas mais cedo, pelo risco de não passar veículo com elevador funcionando. Em mais de um momento pensou em desistir de trabalhar: *“é um conjunto de coisas que faz o cadeirante desistir: muitas vezes o banheiro não é adaptado, o transporte não é confiável, não há rampas para chegar nos locais necessários, se a cadeira de rodas não for adequada começa a doer as pernas e as costas depois de poucas horas... é uma grande insegurança quando os cadeirantes entram no mercado de trabalho”*.

No ambiente doméstico, a falta de autonomia também angustia: *“é terrível depender dos outros para o resto da vida: tomar banho, beber água, sair pela rua... eu não consigo fazer nada disso sozinha. Se eu perco meu pai e minha mãe, com quem que eu fico? Como vai ser minha vida quando eu envelhecer? Se hoje um salário mínimo já não dá para cobrir minhas despesas, imagina quando eu precisar comprar mais remédios, contratar cuidadores?”*.

²⁴ Este valor é variável, depende de ela conseguir cada mês uma quantidade suficiente de sondas no posto de saúde.

Antigamente, Pietra tinha que pegar ônibus para conseguir trabalhar; hoje ela vive uma situação mais confortável: pega carona com um colega do trabalho que mora próximo, e com isso ganha tempo para administrar a loja. Com nível superior – concluiu recentemente o curso de Gestão Comercial –, Pietra comanda há quase dois anos sua equipe (nenhum subordinado dela tem deficiência). *“Às vezes é difícil ser mulher, tetraplégica e ter que dar ordens da cadeira de rodas. Tive que fazer minha primeira demissão na semana passada. Fiquei abalada, passei noites com insônia, mas sei que fiz a coisa certa”*.

Pietra explica que tem dores permanentemente do lado esquerdo do corpo (que foi mais atingido pela lesão), e em alguns momentos tem crises relacionadas a um pico de dor ou mesmo problemas em controlar a bexiga e o intestino: *“Meu chefe sabe que podem ocorrer imprevistos, mas eu sou cobrada pelos resultados, não por horários”*. Logo que assumiu a função de gerente²⁵, um colega – homem e mais velho que ela – pediu demissão porque achava um absurdo ter uma chefe tetraplégica: *“ele não tolerou a ideia de ser comandado por mim e pediu pra sair”*.

Para aguentar trabalhar diariamente por mais de oito horas, Pietra conta com uma boa cadeira de rodas, almofadas antiescaras e banheiro adaptado para realizar a higienização necessária. Atribui uma parte importante da sua autonomia a uma cirurgia específica que fez, de derivação da bexiga. Se paraplégicos são capazes de inserir por conta própria a sonda no aparelho urinário, os tetraplégicos não têm essa possibilidade, precisam da ajuda de terceiros para este procedimento tão íntimo. Com a cirurgia feita por Pietra, a sonda é inserida em um orifício no abdômen, que alcança a bexiga, evitando constrangimentos e proporcionando mais liberdade ao tetraplégico.

Revido suas experiências nos últimos anos, Pietra tem uma convicção: *“o caminho das pessoas com deficiência é o trabalho e o esporte, para ter autonomia e dignidade”*. Já ganhou medalhas como atleta paralímpica²⁶, mas percebe as dificuldades de se dedicar exclusivamente a isso: *“meu sonho era viver do esporte, mas infelizmente não é a realidade brasileira”*. Viaja para participar de campeonatos, mas atualmente só consegue treinar no sábado de manhã. Ela relata ter sido necessário afastar-se do esporte para focar em uma atividade que lhe proporcionasse mais segurança de renda para complementar o BPC.

Há uma semana, ficou emocionada com a mãe de uma moça tetraplégica da Bahia que visitou a loja e viu Pietra em ação. No final, a mãe da cadeirante chamou Pietra de lado e disse: *“você me deu esperança que minha filha também pode trabalhar, ter vida. Dê cá um abraço”*.

²⁵ Pietra não tem vínculo formal com a loja em que trabalha, ganha por comissão.

²⁶ A fim de preservar a privacidade de Pietra, não serão fornecidos detalhes dos esportes que ela praticou em olimpíadas paralímpicas.

Há mais de 15 anos nesta condição, Pietra já está acostumada a planejar com cuidado cada ação: por exemplo, que roupa vestir, dependendo do contexto que tiver de pessoas para ajudar. Já teve namorados e tem um grupo de amigas que também são cadeirantes com quem sai para festas à noite: *“Se saio para uma balada, já deixo combinado antes quem vai abrir o portão na volta e me colocar na cama; quem vai me deixar uma garrafa de água antes de dormir, essas coisas”*.

Mesmo enfrentando tantos desafios, Pietra começou a cuidar de um menino de 9 meses, filho de uma parente que estava em dificuldades, impossibilitada de cuidar da criança. Hoje com 13 anos, o rapaz vive com Pietra, como parte da família. No tempo livre, Pietra gosta de assistir com ele séries policiais, filmes de ação com adrenalina e suspense: *“afinal, eu sempre quis ser policial e não fui”*.

Executiva, cadeirante, atleta, mãe adotiva – Pietra tem muitas facetas. *“Na vida, eu aprendi que posso planejar, não sonhar. Não penso que vou voltar a andar, danço conforme a música. Eu trabalho para ter meu próprio dinheiro, minha meta é ter uma casa adaptada e tirar habilitação para dirigir. Se tiver um companheiro, tanto melhor, mas não fico sonhando com isso”*.

Embora a busca por autonomia e trabalho seja o anseio de muitas pessoas com deficiência, João Monteiro estima: *“95% das pessoas com deficiência não chegam à empregabilidade... por falta de capacitação e preconceito”*. Nesse sentido, vale reforçar a importância dos serviços e benefícios para a proteção social das pessoas com deficiência – e a garantia de renda proporcionada pelo BPC é fundamental para dar segurança a esse público tão vulnerável.

Na sequência, será narrada a trajetória de duas pessoas com síndrome de Down: Leandro, que já trabalha há muitos anos, e Valentina, beneficiária do BPC que gostaria de entrar no mercado de trabalho. Por fim, será apresentada uma síntese do que foi visto ao longo deste artigo.

10. SÍNDROME DE DOWN: LEANDRO E VALENTINA

Como foi visto no primeiro artigo deste volume, Leandro nasceu com síndrome de Down e trabalha há sete anos em uma farmácia com carteira assinada: *“É muito melhor trabalhar aqui do que ficar em casa, sem fazer nada”*. Leandro nunca recebeu o BPC, o primeiro emprego que teve foi em uma fábrica, local em que trabalhou por quatro anos, e depois foi contratado pela farmácia aonde trabalha até hoje: primeiro como aprendiz, depois foi promovido a auxiliar de loja.

A rotina de Leandro é bem movimentada: de manhã, frequenta o Ensino Médio; volta para casa, almoça, põe o uniforme da farmácia e entra no trabalho às 13h; volta para

casa às 19h e janta com a mãe. Ele se desloca por toda a cidade de ônibus, sozinho: “já estou acostumado”. Nos fins de semana, vai para a casa da namorada, que conheceu na escola inclusiva em que estuda. A autonomia que Leandro adquiriu ao longo dos anos ainda é exceção entre as pessoas com deficiência: *“minha mãe me estimulou a estudar e trabalhar”*, relata.

Também com síndrome de Down, Valentina é uma jovem de 20 anos que recebe BPC desde criança. Vive com os pais e a irmã mais nova, Paloma. Terminou o Ensino Médio três anos atrás, adorava frequentar as aulas, fazer amigos e realizar atividades em grupo: *“Valentina era muito querida na escola”*, lembra Sara, sua mãe. Muito sociável, tudo o que aparecia de atividade na escola ela pedia para ser incluída. Terminado o Ensino Médio, Valentina expressou o desejo de trabalhar, mas a família tem receio de que ela perca o BPC: *“o risco de perder é grande demais para quem tem deficiência”*, explica Sara.

Valentina sempre gostou de passear, de ir com o pai no supermercado, festas de aniversário, brincar na praia. Sara lembra que a filha sentiu muito não poder mais frequentar a escola. Como não está mais estudando, atualmente Valentina passa os dias em casa. Ajuda a mãe em pequenas tarefas domésticas, tais como varrer, lavar louça, por a mesa, estender as roupas no varal.

Até o ano passado Valentina foi uma moça saudável, mas neste último ano ela começou a desenvolver uma série de problemas de saúde, tendo que tomar medicamentos para dormir, para alterações de humor, para contrações musculares. Sara associa a piora na saúde de filha com o fato de ela ficar muito tempo em casa, desmotivada. Para estimular Valentina, a mãe contratou uma professora de desenho e pintura. Valentina adora as aulas, mas queria mais: *“se ela tivesse qualquer tipo de atividade, ia ser melhor a vida dela”*, considera Sara. Complementando a mãe, Valentina expressa com todas as letras: *“eu queria trabalhar!”*.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é razoável exigir que uma pessoa com deficiência como Valentina ingresse no mercado de trabalho apenas com o seu esforço pessoal; por isso, é fundamental fortalecer uma rede de apoio envolvendo o poder público, as empresas e os familiares das pessoas com deficiência, que rompa as resistências para contratação e encontre caminhos que impulsionem uma inclusão efetiva na sociedade.

A Lei de Cotas representou um grande avanço na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas ainda há um longo caminho a percorrer. Se no ano 2000 apenas 11% das vagas reservadas pela Lei de Cotas eram efetivamente preenchidas, este percentual cresceu cinco vezes nas últimas duas décadas: atualmente,

mais de 50% das cotas nas empresas com mais de 100 funcionários são preenchidas por trabalhadores com deficiência.

Nos dados do mercado formal, considerando empresas de diversos portes, a representação de pessoas com deficiência é menor, pouco menos de 1% do total de trabalhadores com vínculo formal no Brasil. Os dados evidenciam também que mulheres, negros e pardos com deficiência tendem a ser menos contratados e recebem salários menores, reproduzindo padrões históricos de desigualdade da sociedade nacional.

Os tipos de deficiência mais empregáveis são deficiência física e auditiva, representando 70% dos trabalhadores formais com deficiência. Nuances sobre possibilidades de adaptação e tipos de limitação são evidenciadas nos relatos dos trabalhadores: Bruno, por exemplo, que nasceu com déficit intelectual e sofreu maus tratos na infância, está entre os menos de 10% de trabalhadores formais com deficiência mental. Bruno foi capacitado, recebe um acompanhamento individualizado e está inserido no mercado há mais de sete anos, sendo uma referência de sucesso no Laboratório de Inclusão Social.

As entrevistas realizadas ao longo deste trabalho evidenciaram alguns obstáculos para contratação de pessoas com deficiência. Em primeiro lugar, o preconceito em relação à deficiência e o temor da improdutividade. A história de Sebastiana é emblemática: sua chefe não foi capaz de aceitar pela Lei de Cotas uma mulher cega e negra, e inviabilizou a permanência de sua subordinada no emprego. Sobre o preconceito relacionado a pessoas com deficiência serem improdutivas, Jonathan, o ferramenteiro surdo, aponta para as tantas potencialidades que poderiam ser melhor aproveitadas se fossem direcionadas para vagas mais adequadas ao perfil de cada trabalhador. Com efeito, o chefe de Jonathan deixou claro em seu depoimento que ele acredita que a deficiência auditiva inclusive contribui para a eficiência espantosa de Jonathan. As experiências exitosas relatadas por João Monteiro e Lívia mostram a relevância de se tratar individualmente cada trabalhador com deficiência, algo que a política de cotas, por si só, não é capaz de realizar.

Outra barreira é a baixa conscientização da sociedade sobre a importância de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os depoimentos indicam que a Lei de Cotas ainda é encarada, na maioria das vezes, como um problema a ser contornado com o menor ônus possível, sem uma visão mais ampla sobre o significado social de integrar pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste olhar mais acurado reside a diferença entre as empresas fazerem uma mera inclusão numérica, para cumprir a legislação, e aquelas que promovem uma inclusão efetiva, que seja qualitativa.

Além disso, o envelhecimento precoce é uma realidade pouco mencionada, mas muito presente entre alguns trabalhadores com deficiência, que perdem a autonomia de uma hora para outra. Por isso, vale destacar, mais uma vez, a importância do BPC para garantir

uma renda para aqueles que perderam a empregabilidade. Ações como o BPC Trabalho e Auxílio Inclusão também poderiam contribuir mais para que a pessoa com deficiência transite com mais naturalidade entre o mercado de trabalho e iniciativas de proteção social. Pietra, por exemplo, poderia se beneficiar de uma maior integração entre ações de proteção social e de inserção no mundo laboral. Se hoje ela vive uma autonomia rara para uma pessoa tetraplégica, em seu depoimento ficam claras as incertezas sobre o futuro: *“é terrível depender dos outros para o resto da vida: tomar banho, beber água, sair pela rua... eu não consigo fazer nada disso sozinha. Se eu perco meu pai e minha mãe, com quem que eu fico? Como vai ser minha vida quando eu envelhecer?”*.

Ainda não há dados completos sobre as pessoas com deficiência no mercado informal, mas sabe-se que estão inscritas no Cadastro Único cerca de 220 mil pessoas de baixa renda com deficiência que informam realizar algum tipo de trabalho informal²⁷. Este é o tema do próximo artigo, que trará o perfil do público de baixa renda com deficiência no mercado informal.

²⁷ Referência: Dez/2019, categorias selecionadas: trabalhador por conta própria, empregado sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira assinada, trabalhador temporário em área rural e trabalhador não remunerado.

BIBLIOGRAFIA

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

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

BRASIL. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais** (reimpressão 2014).

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015** - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. **Nota Técnica conjunta da Secretaria Nacional de Assistência Social e da Secretaria de Inclusão Social e Produtiva nº 14** - Minuta de Projeto de Lei de regulamentação do auxílio-inclusão, disposto no art. 94 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI). 2018.

BRASIL. SIT – Inspeção do Trabalho - **Apresentação Inclusão das Pessoas com Deficiência no Trabalho** – Audiência Pública na Câmara dos Deputados (17/09/2019)

CEARÁ. **Projeto Laboratório de Inclusão Social**, Governo do Estado, 2019.

IBGE. Nota técnica 01/2018: **Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington**. 2018.

MELO, Thielen e SILVA, Valdilene. **Relato de Experiência da Oficina Aprendendo a Viver com Acessibilidade – A.V.A.** Universidade de Fortaleza, IV Encontro de Inclusão Social e Acessibilidade | UNIFOR. 2012.

SILVA, Alice Alves de Souza, SILVA, Rosane Gumiero Dias da. **O processo de envelhecimento em pessoas com deficiência intelectual**. Cadernos PDE – Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE – Artigos. Vol. I. 2016. p.2. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_edespecial_uem_alicealvesdesouzasilva.pdf. Acesso: 06/01/2020).

WWP – World Without Poverty. **BPC – Benefício de Prestação Continuada**. 2015.

WWP – World Without Poverty. **O Sistema Único de Assistência Social (SUAS)**. 2017.



3

**PERFIL DO PÚBLICO
DE BAIXA RENDA
COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO INFORMAL**

1. INTRODUÇÃO

Ao longo desta publicação, foi possível conhecer o perfil do público com deficiência que recebe proteção social (primeiro artigo) e que está no mercado formal de trabalho (segundo artigo). Um tema menos conhecido – e pouco explorado pelas estatísticas – é o de pessoas com deficiência de baixa renda que trabalham em atividades informais, sem registro nem proteção de leis trabalhistas. Para conhecer este público, a fonte de dados utilizada foi o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal, mais conhecido simplesmente como Cadastro Único.

O Cadastro Único é uma poderosa fonte de informação sobre a população mais vulnerável que vive no Brasil. Por meio do Cadastro Único, é possível saber quem são, onde vivem, quais são as características do domicílio, qual o perfil de escolaridade/renda, se há membros da família com deficiência – ou seja, permite não só identificar, mas traçar o perfil socioeconômico de cada família cadastrada. No Quadro 1 é possível observar algumas características do Cadastro Único.

QUADRO 1 – CADASTRO ÚNICO: CARACTERÍSTICAS GERAIS

Público-alvo	Famílias de baixa renda residentes no Brasil – aquelas que vivem com até meio salário mínimo <i>per capita</i> ou com no máximo três salários mínimos de renda total por mês
Quantitativo	Em dezembro/2019, havia quase 29 milhões de famílias de baixa renda registradas no Cadastro Único, o que corresponde a 75 milhões de pessoas (aproximadamente 35% da população brasileira)
Uso	Quase trinta programas sociais federais utilizam a base de dados do Cadastro Único para selecionar beneficiários, como é o caso do Bolsa Família, BPC e Tarifa Social de Energia Elétrica
Origem dos dados	As informações registradas no Cadastro Único são prestadas pelas famílias
Periodicidade dos dados	As informações devem ser atualizadas em até 24 meses, ou sempre que houver alterações em informações como renda, endereço ou composição familiar

Para o Cadastro Único, deficiência é a incapacidade permanente da pessoa de realizar uma ou mais atividades do seu dia a dia (tais como comunicar-se, cuidar de si, trabalhar, ir à escola, etc.), em função da diminuição de alguma capacidade, como enxergar, ouvir, movimentar-se, entre outras¹. A identificação de deficiência no Cadastro Único é autodeclaratória, ou seja, as famílias entrevistadas que declaram essa informação, sem que haja algum procedimento de verificação ou perícia médica.

A equipe técnica da Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação do Ministério da Cidadania (SAGI/MC) realizou diversos cruzamentos de dados para traçar o perfil de

¹ Conceitos extraídos do Manual do Entrevistador do Cadastro Único., 4ª edição (2017).

quem são as pessoas no Cadastro Único com deficiência que declararam trabalhar no mercado informal: distribuição geográfica, faixa etária, escolaridade, rendimentos, tipo de deficiência, cor/raça, entre outros. Este é o assunto da próxima seção.

2. PRINCIPAIS DADOS SOBRE PESSOAS DE BAIXA RENDA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO INFORMAL

Cerca de 7% das pessoas com deficiência no Cadastro Único informaram algum tipo de trabalho, o que representa pouco mais de 300 mil indivíduos². Deste total, 222.556 estão no mercado informal³, ou seja: três em cada quatro trabalhadores com deficiência inscritos no Cadastro Único.

Esses dados preliminares revelam situações cumulativas de vulnerabilidade: a deficiência em si, a inscrição no Cadastro Único (indicando uma renda familiar baixa) e a dificuldade de acessar o mercado formal de trabalho, com 75% dos profissionais com deficiência excluídos de garantias trabalhistas essenciais.

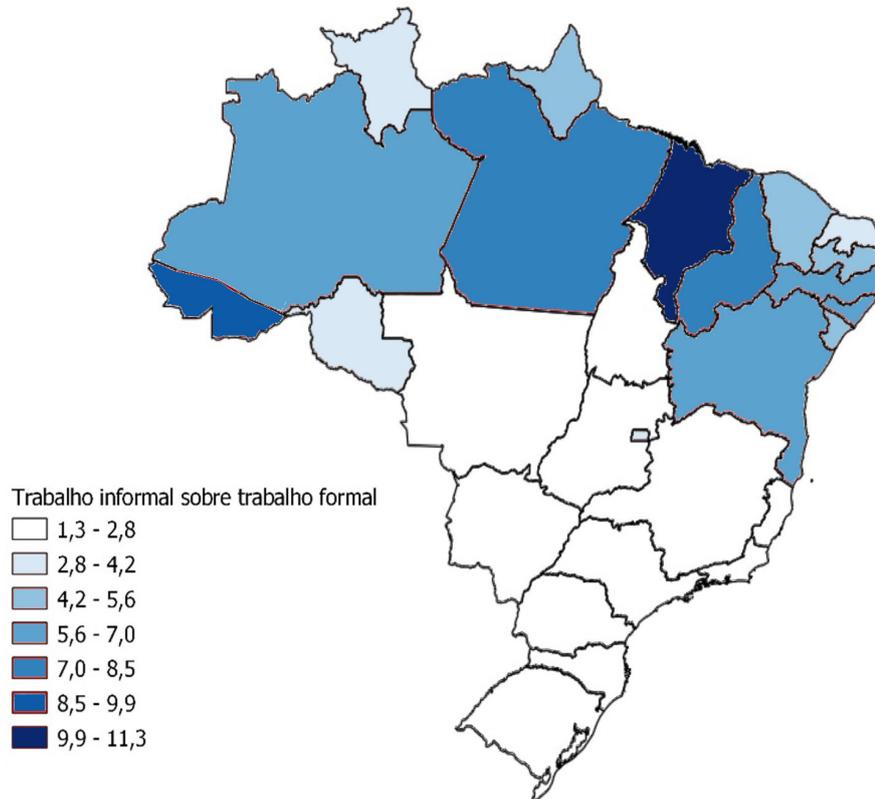
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

As pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único e que reportaram trabalho informal são mais prevalentes nas regiões Norte e Nordeste, com destaque para os estados do Pará, com uma proporção de 11,3 trabalhadores informais para cada trabalhador formal com deficiência inscrito no Cadastro Único, e do Acre, com um índice de 9,2. Maranhão e Piauí apresentam taxa perto de 8 informais para cada formalizado. Fora destas duas regiões, apenas o Distrito Federal aparece com níveis acima de 3 para 1. Os demais estados têm taxas entre 1,3 e 2,8 trabalhadores informais para cada formal, considerando as pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único que reportaram algum tipo de trabalho (Figura 1).

2 O número exato é de 300.687 pessoas.

3 Para fins desta publicação, foram considerados como trabalhadores informais os que reportaram como trabalho principal as seguintes situações: 1 – Trabalhador por conta própria (bico, autônomo); 2 – Trabalhador temporário em área rural; 3- Empregado sem carteira de trabalho assinada; 5 – Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada; 7 – Trabalhador não remunerado. A data de referência adotada foi setembro de 2019, para comparação com os dois primeiros artigos da publicação.

FIGURA 1 – PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO QUE DECLARARAM EXERCER TRABALHO INFORMAL SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO QUE REPORTARAM SITUAÇÃO DE TRABALHO FORMAL



Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

Na Tabela 1 é possível visualizar esses dados detalhados por estado.

TABELA 1 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL/INFORMAL POR UF

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CADASTRO ÚNICO NO MERCADO DE TRABALHO		
UF	Mercado formal	Mercado informal
AC	156	1.443
AL	787	4.774
AM	717	4.535
AP	333	1.556
BA	2.977	16.819
CE	3.624	17.845
DF	699	2.130
ES	2.189	4.801
GO	2.984	8.190
MA	724	8.256
MG	9.882	18.896
MS	2.206	3.950
MT	1.971	4.023
PA	2.031	16.197
PB	621	3.149
PE	1.888	11.163
PI	615	4.845
PR	8.020	10.666
RJ	5.416	14.670
RN	1.574	6.093
RO	644	2.128
RR	206	852
RS	5.063	11.946
SC	3.098	4.248
SE	652	2.963
SP	18.336	34.515
TO	718	1.903
BRASIL	78.131	222.556

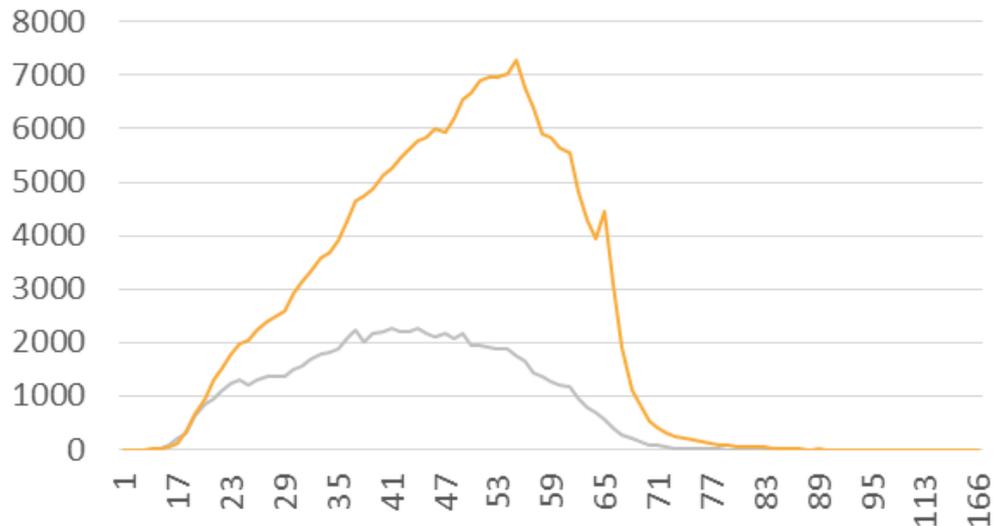
Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

IDADE

A distribuição etária das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único em situação de trabalho informal apresenta um pico aos 55 anos, com mais de sete mil casos. Como se observa no Gráfico 1, a partir dos 17 anos há uma inflexão e a curva é ascendente de modo relativamente constante: quanto maior a idade, maior é o

número de pessoas no trabalho informal. A partir dos 55 anos, a curva decrescente é bastante acentuada até os 70 anos e depois mais suave, praticamente zerando após os 80 anos.

GRÁFICO 1 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR TIPO DE TRABALHO REPORTADO SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA

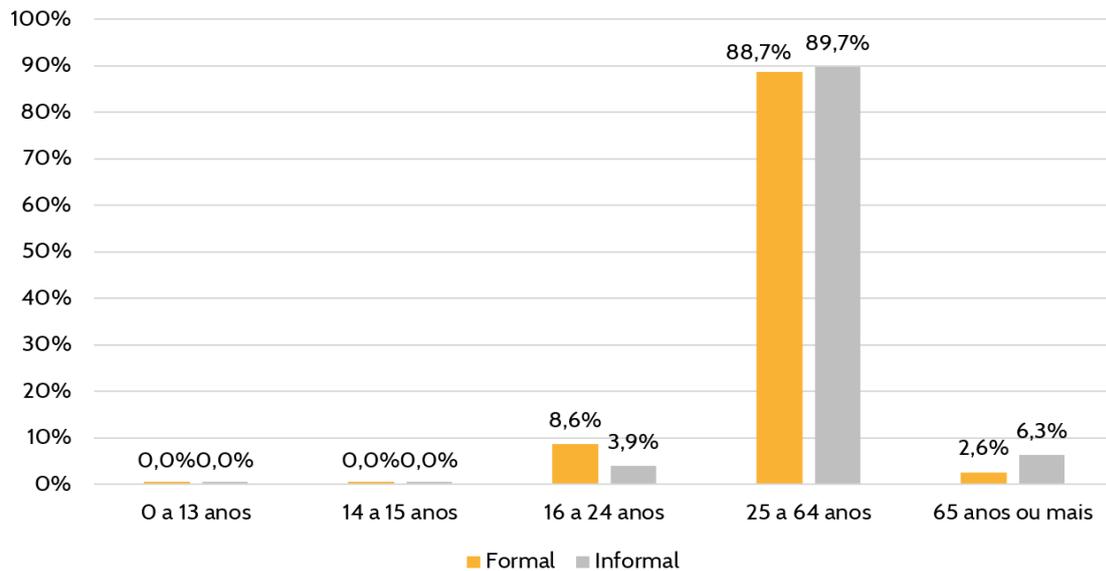


Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

Observa-se que cerca de metade dos trabalhadores com deficiência tanto do mercado formal como do informal tem entre 40 e 59 anos. Entretanto, a média de idade quando em situação de trabalho informal é de aproximadamente 5 anos a mais comparada aos que estão em trabalho formal (47,4 e 42,5 anos, respectivamente).

Ao se comparar as faixas etárias entre as pessoas com deficiência em função do tipo de trabalho formal ou informal, percebe-se que os jovens entre 16 e 24 anos são mais formalizados, indicando que a condição de estágio ou de aprendiz pode ser uma das maneiras deste público entrar no mercado laboral. Por outro lado, os idosos exercem mais trabalho informal que formal, com quase 4% a mais, conforme se observa no Gráfico 2.

GRÁFICO 2 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR ESCOLARIDADE SEGUNDO O TIPO DE TRABALHO



Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

ESCOLARIDADE

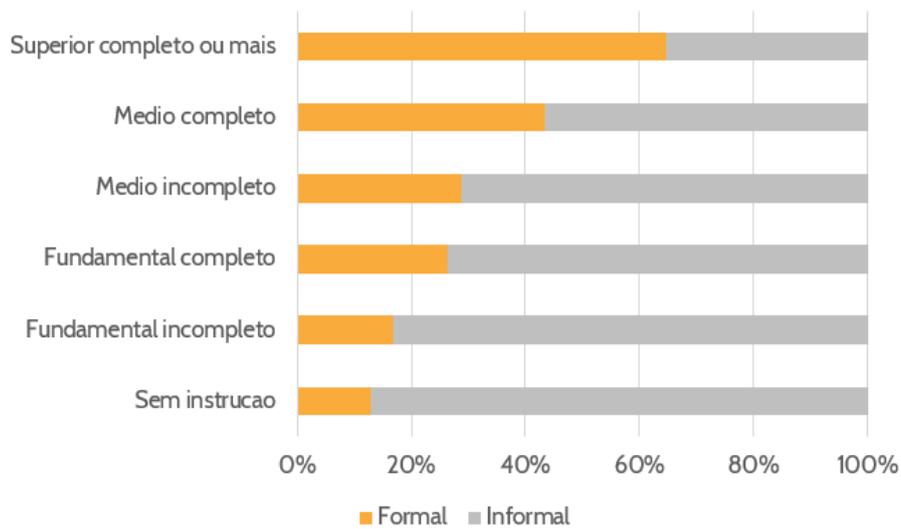
Com relação à escolaridade, a maior parte das pessoas com deficiência no Cadastro Único e que trabalham no mercado informal tem baixa escolaridade: 65% não têm instrução ou possuem até o ensino fundamental incompleto (Tabela 2).

TABELA 2 – NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR TIPO DE TRABALHO E ESCOLARIDADE

Tipo de Trabalho	Sem instrução	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior completo ou mais	Sem informação	TOTAL
Formal	5.309	22.131	7.116	5.485	29.917	8.154	19	78.131
Informal	36.248	109.177	20.029	13.571	39.061	4.446	24	222.556
TOTAL	41.557	131.308	27.145	19.056	68.978	12.600	43	300.687

Entretanto, é possível perceber também que quanto maior o grau de instrução das pessoas com deficiência, maior é a formalização da relação de trabalho, conforme Gráfico 3.

GRÁFICO 3 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR TIPO DE TRABALHO SEGUNDO A ESCOLARIDADE



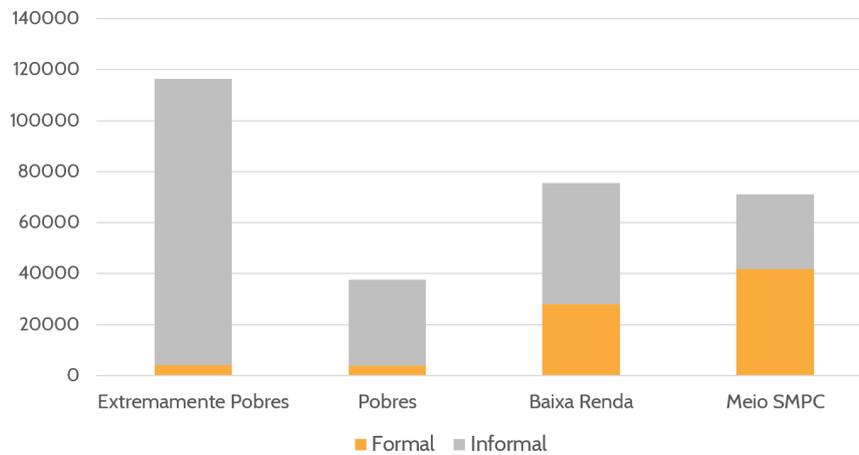
Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

RENDIMENTOS

A maior parte das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único e que reportaram algum tipo de trabalho mora em famílias extremamente pobres⁴, como mostra o Gráfico 4.

⁴ Extremamente pobres são as famílias que recebem até R\$ 89,00 de renda mensal per capita; pobres são famílias que recebem entre R\$ 89,01 e R\$ 178,00 de renda mensal per capita; baixa renda, entre R\$ 178,01 até meio salário mínimo mensal per capita; e meio salário mínimo, as famílias que recebem acima de meio salário mínimo mensal per capita.

GRÁFICO 4 – TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INSCRITOS NO CADASTRO ÚNICO POR TIPO DE TRABALHO SEGUNDO A FAIXA DE RENDA FAMILIAR PER CAPITA



Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

Estes dados indicam que quanto maior o grau de formalização do trabalho da pessoa com deficiência, maior é o rendimento familiar per capita.

TRABALHO X RENDIMENTO X ESCOLARIDADE

Em síntese, os dados de tipo de situação trabalhista e de rendimentos das pessoas com deficiência que trabalham e estão inscritas no Cadastro Único segue um padrão previsível de correlação entre as variáveis:

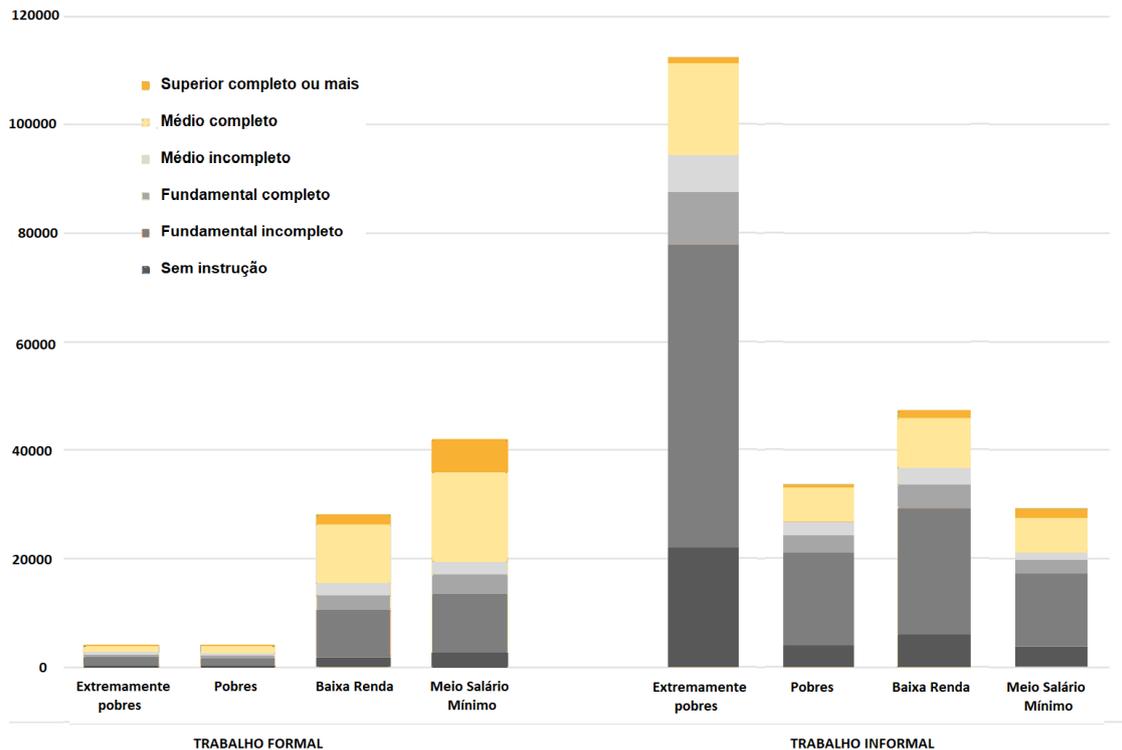
- Quanto menor o grau de instrução, menor é a renda familiar per capita e maior é a presença no mercado informal de trabalho
- Da mesma forma, quanto maior o grau de instrução, melhor é a situação financeira familiar e maior é a presença da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho

Neste sentido, observa-se que o número de famílias extremamente pobres com trabalho informal de pessoas com deficiência é bastante elevado, apresentando mais de 112 mil casos (Gráfico 5). Em outras palavras, a maioria dos trabalhadores informais com deficiência no Cadastro Único são extremamente pobres. Destas pessoas, quase 80 mil possuem apenas o ensino fundamental incompleto ou não têm instrução alguma.

Os dados indicaram também que nas famílias em que há pessoas com deficiência exercendo atividade formal predomina uma situação econômica mais favorável: baixa renda ou meio salário mínimo per capita, com cerca de 30 mil e 40 mil casos, respectivamente (36% e 54%). Nestes dois grupos, o grau de instrução da pessoa com deficiência é, via de regra, mais elevado, com maior proporção de pessoas que concluíram

o ensino médio (cerca de 39%) e um grupo significativo de pessoas com deficiência que cursaram o ensino superior: 1.863 trabalhadores formais de baixa renda e 5.909 trabalhadores formais de meio salário mínimo.

GRÁFICO 5 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR GRAU DE INSTRUÇÃO E FAIXA DE RENDIMENTO SEGUNDO O TIPO DE TRABALHO REPORTADO



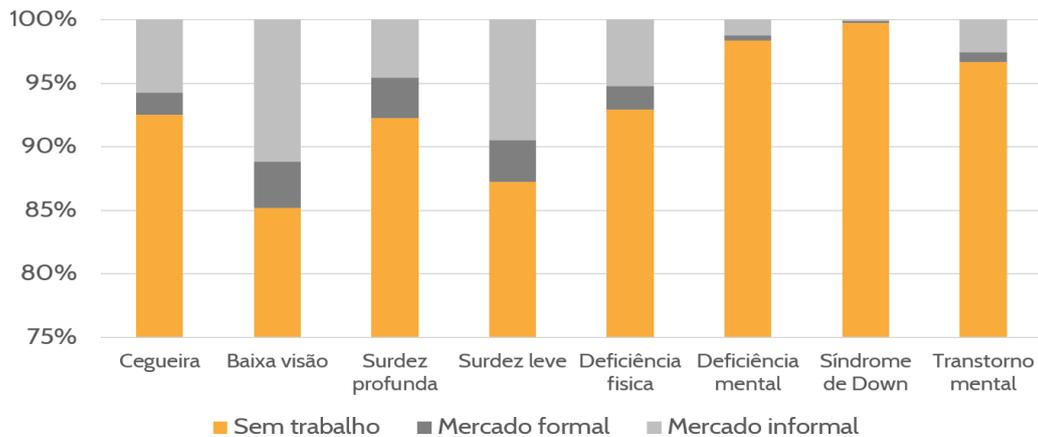
Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

TIPO DE DEFICIÊNCIA

O Cadastro Único também permite verificar como é a situação laboral das pessoas (sem trabalho, trabalho formal ou informal) em função do tipo de deficiência.

Percebe-se que as pessoas com deficiência física, baixa visão e surdez leve são as mais prevalentes no mercado de trabalho em geral, seja formal ou informal. Já as pessoas com transtorno ou deficiência mental destacam-se por permanecer fora do mercado (Gráfico 6).

GRÁFICO 6 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO EM FUNÇÃO DA SITUAÇÃO LABORAL (SEM TRABALHO, TRABALHO FORMAL OU INFORMAL) E DO TIPO DE DEFICIÊNCIA



Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

RAÇA/COR

Com relação à raça/cor, os dados indicam que os negros (pretos e pardos) representam 68% das pessoas com deficiência no trabalho informal, enquanto os brancos somam 31%, conforme Tabela 3.

TABELA 3 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO INFORMAL INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR RAÇA/COR⁵

RAÇA/COR	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	%
Branca	68.659	30,9 %
Preta	20.055	9,0 %
Amarela	1.182	0,5 %
Parda	131.555	59,1 %
Indígena	1.005	0,5 %

Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

⁵ Vale destacar que foram identificados 100 registros sem resposta.

No segundo artigo, foi visto que 49%⁶ de pessoas com deficiência que estão no mercado formal se declararam brancas, patamar bem superior ao observado no mercado informal:

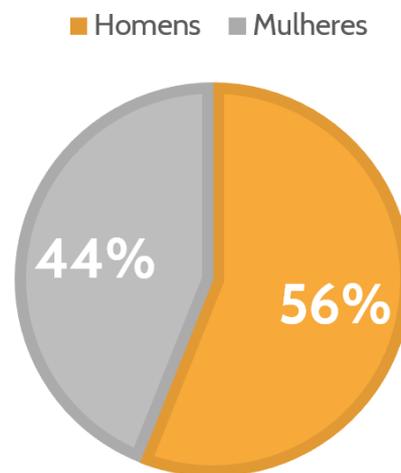
- **No mercado formal:** a cada dez trabalhadores com deficiência, cinco são brancas
- **No mercado informal:** a cada dez trabalhadores, três são brancos

Assim, os dados apontam na mesma direção: as pessoas negras com deficiência são mais prevalentes no Cadastro Único, têm menores condições econômicas que as brancas, ocupam mais os postos de trabalho informal e exercem menos atividades com registro formal de trabalho.

SEXO

Há uma diferença de gênero quando se observa o Cadastro Único: as mulheres com deficiência representam 44% no mercado informal (Gráfico 7).

GRÁFICO 7 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO INFORMAL INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR SEXO

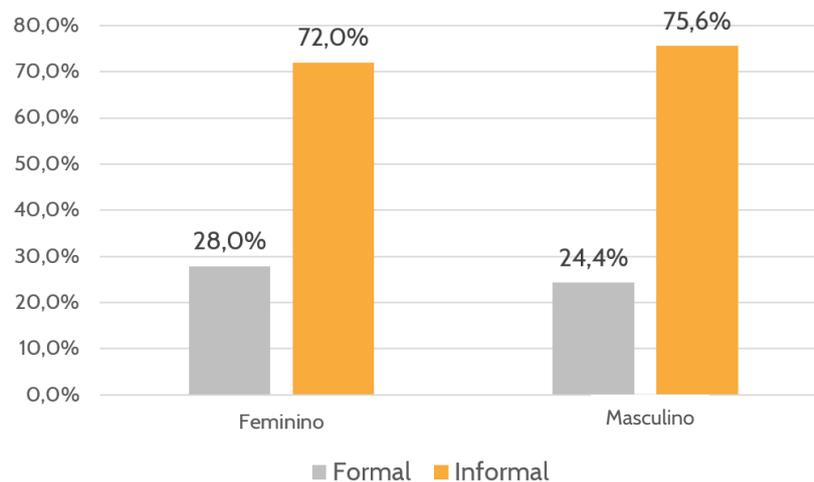


Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

⁶ Dados da RAIS 2017.

Ao analisar as duas categorias de trabalho pelo Cadastro Único (formal ou informal), percebe-se que as mulheres com deficiência, quando trabalham, são proporcionalmente mais propensas a estar em uma relação formal, como se observa no Gráfico 9.

GRÁFICO 8 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO QUE TRABALHAM POR TIPO DE TRABALHO REPORTADO

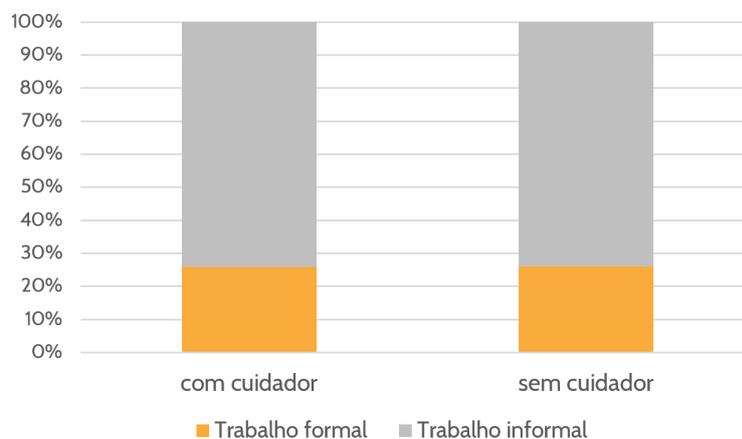


Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

AJUDA DE CUIDADORES

Os dados sobre pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único e que trabalham indicam que o tipo de trabalho que elas exercem (formal ou informal) não influencia na distribuição de cuidados recebidos por elas de terceiros (Gráfico 10).

GRÁFICO 10 – PROPORÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE TRABALHO FORMAL OU INFORMAL POR RECEBIMENTO DE CUIDADOS

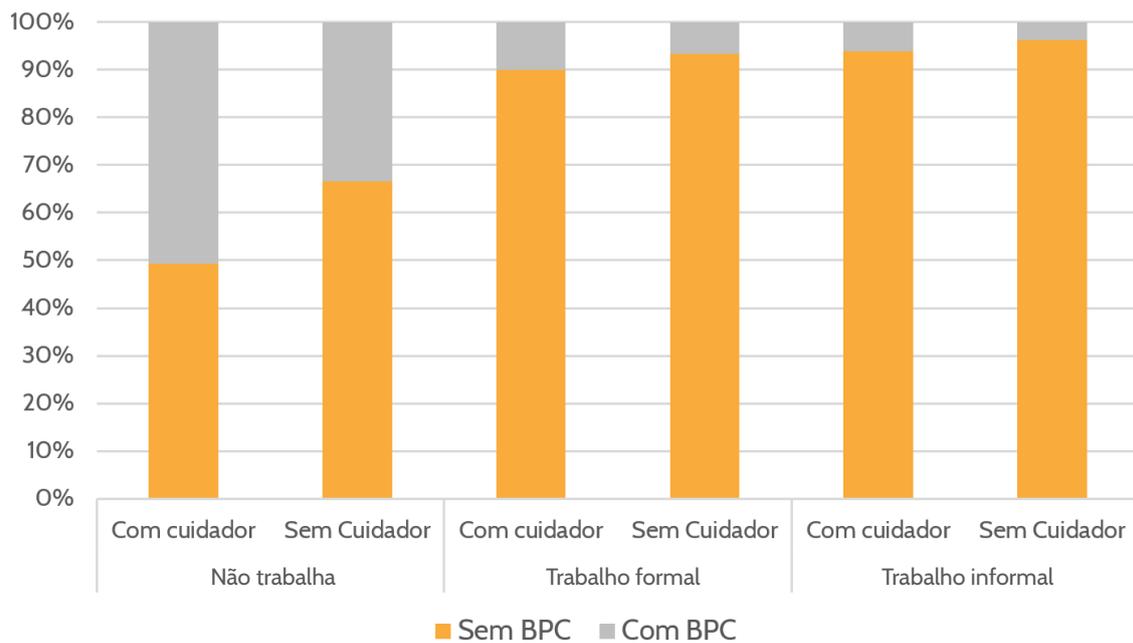


Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

BPC – BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

As pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único que mais recebem cuidados têm a seguinte característica: são beneficiárias do BPC e não trabalham (Gráfico 11).

GRÁFICO 11 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO QUE RECEBEM OU NÃO RECEBEM CUIDADOS DE OUTRAS PESSOAS DA CASA, EM FUNÇÃO DA SITUAÇÃO LABORAL DECLARADA (SEM TRABALHO, TRABALHO INFORMAL OU TRABALHO FORMAL)

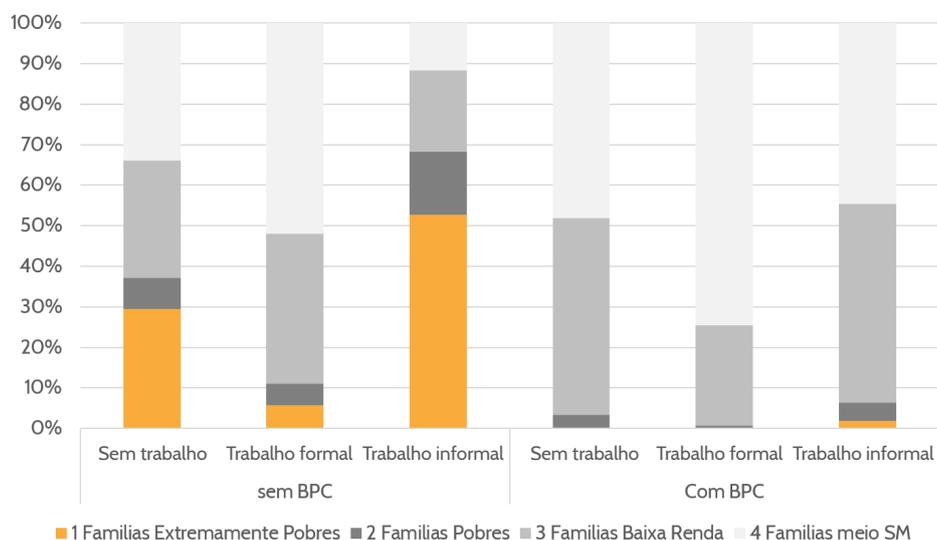


Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

Com relação à renda familiar⁷, o BPC e o trabalho formal das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único são indicadores de proteção contra a pobreza, como se observa no Gráfico 12.

⁷ Para o cálculo de renda familiar per capita, foram utilizados os critérios do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal.

GRÁFICO 12 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR FAIXA DE RENDA, EM FUNÇÃO DA SITUAÇÃO LABORAL DECLARADA (SEM TRABALHO, TRABALHO INFORMAL OU TRABALHO FORMAL)



Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

A grande maioria (93%) das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único não trabalha. Isso vale também para as que recebem BPC (Tabela 4).

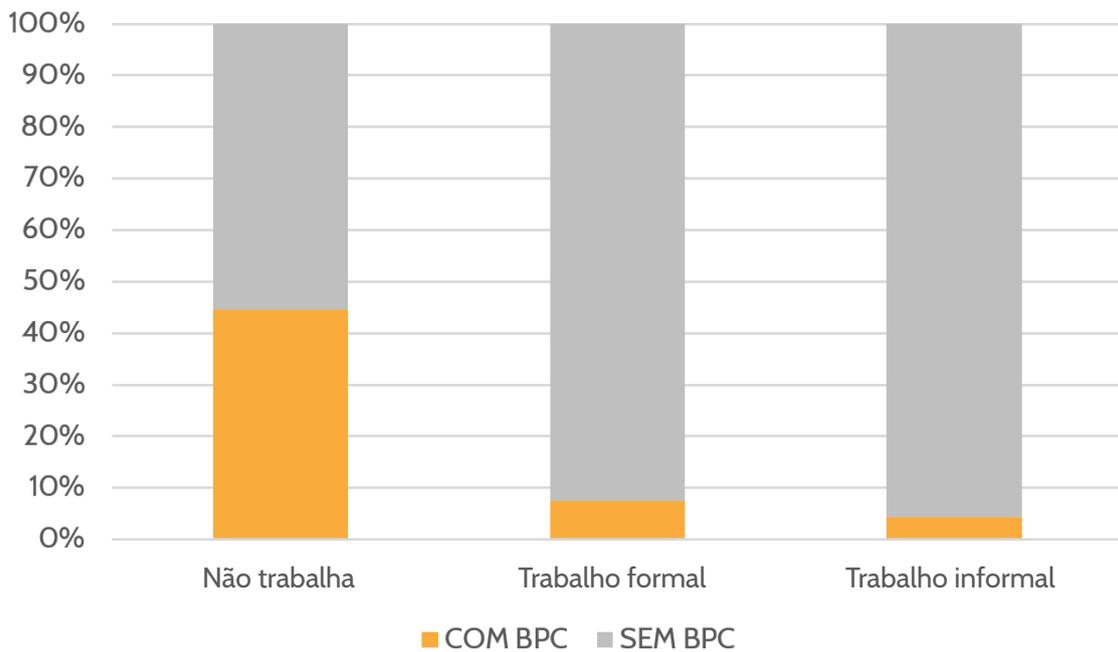
TABELA 4 – QUANTIDADES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CADASTRO ÚNICO POR SITUAÇÃO LABORAL COM BPC OU SEM BPC

	SEM TRABALHO	TRABALHO FORMAL	TRABALHO INFORMAL
COM BPC	1.803.456	5.783	9.700
SEM BPC	2.247.482	72.348	212.856

Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

Os dados, porém, permitem verificar que a proporção que atua no mercado de trabalho é bem mais significativa dentre as que não são beneficiárias do BPC, conforme se observa no Gráfico 13.

GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR RECEBIMENTO DO BPC, EM FUNÇÃO DA SITUAÇÃO LABORAL DECLARADA (SEM TRABALHO, TRABALHO INFORMAL OU TRABALHO FORMAL)

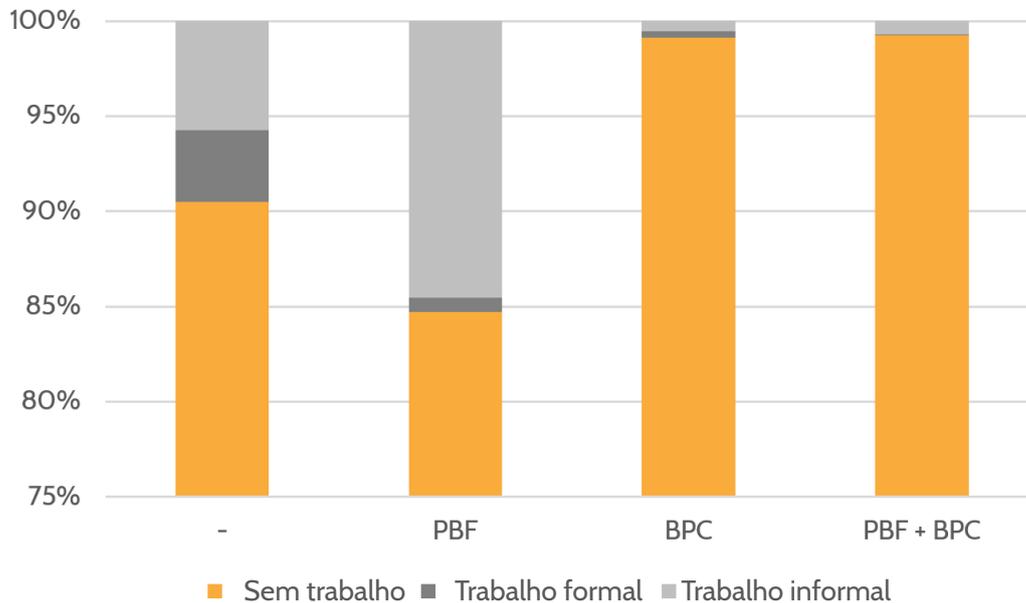


Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

Além do BPC, outra iniciativa importante para proteção das pessoas mais vulneráveis é o Programa Bolsa Família (PBF). O Gráfico 14 apresenta quatro situações de recebimento do BPC e do PBF pelas pessoas com deficiência, em função da situação de trabalho formal, informal ou sem trabalho.

A faixa em cinza escuro indica que a maior parte das pessoas que atuam no mercado formal não recebe nenhum dos dois benefícios ou, quando recebe, recebe mais o PBF do que o BPC. Já a informalidade, representada na coloração cinza claro, é bastante significativa no grupo de pessoas com deficiência beneficiárias do PBF ou sem benefício algum. O BPC, por sua vez, é prevalente entre as pessoas que não trabalham.

GRÁFICO 14 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NO CADASTRO ÚNICO POR SITUAÇÃO LABORAL SEGUNDO TIPO DE BENEFÍCIO RECEBIDO



Fonte: Cadastro Único / Ministério da Cidadania, ref. 09/2019. Elaboração: SAGI/DM

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo traçou o perfil do público com deficiência de baixa renda que trabalha no mercado informal, utilizando-se como fonte de dados o Cadastro Único, que coleta informações por meio da declaração das famílias entrevistadas.

Cerca de 7% das pessoas com deficiência registradas no Cadastro Único informaram algum tipo de trabalho, sendo que três em cada quatro delas estão na informalidade, revelando um acúmulo de vulnerabilidades.

As regiões Norte e Nordeste possuem, em média, quase três vezes mais pessoas com deficiência de baixa renda exercendo trabalho informal – em alguns estados são mais de 10 trabalhadores informais para cada formal. Já nas outras regiões brasileiras, os estados apresentam taxas de 1,3 trabalhadores informais para cada formal.

Os trabalhadores informais com deficiência inscritos no Cadastro Único possuem média de idade maior (aproximadamente 5 anos a mais) do que aqueles que estão no mercado formal. A escolaridade dos informais também é mais baixa: 65% não têm instrução ou possuem até o ensino fundamental incompleto, e possuem renda familiar per capita menor – são extremamente pobres aproximadamente metade dos trabalhadores informais com deficiência inscritos no Cadastro Único.

Em relação à raça/cor, os dados revelam que trabalhadores negros com deficiência são mais prevalentes no Cadastro Único, têm menores condições econômicas e exercem menos atividades com registro formal de trabalho.

Nesse sentido, conclui-se que a informalidade é uma realidade vivenciada por muitos trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência no Brasil. Com um acúmulo de vulnerabilidades, menor empregabilidade e maior fragilidade econômica, o trabalho informal acaba fazendo parte da vida de um grupo significativo – cerca de 220 mil pessoas com deficiência.

Além disso, os dados ressaltaram o BPC como importante fator de proteção: mais de 90% das pessoas com deficiência que não trabalham recebem o BPC; por outro lado, a maior parte das que não recebem benefícios assistenciais como BPC ou Bolsa Família está no mercado informal.

Por fim, vale reforçar a importância de incluir este público no Cadastro Único, para que o Estado consiga visualizar essas pessoas e prover uma cesta de serviços do SUAS, rede essencial para garantir a proteção dos mais vulneráveis no Brasil, como visto no primeiro artigo desta publicação.