

## **AÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**Maria Cristina Barbosa Mendes**

Doutoranda em Ciências, Tecnologia e Inclusão, Universidade Federal Fluminense.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6924-3893>  
e-mail: mariacristinabarbosamendes@id.uff.br

**Sérgio Crespo Coelho da Silva Pinto**

Doutorado em Informática, Professor Adjunto da Universidade Federal Fluminense  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6914-2398>  
e-mail: screspo@id.uff.br

**Ruth Maria Mariani Braz**

Pós-doutorado em Ciências tecnologia e Inclusão; Universidade Federal Fluminense.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2224-9643>  
e-mail: ruthmariani@yahoo.com.br

**Recebido em:** 31/12/2023

**Aprovado em:** 15/07/2024

### **RESUMO**

De acordo com os dados da Organização Mundial de Saúde, 1 bilhão de pessoas vive com alguma deficiência uma em cada sete pessoas no mundo. A sua inserção no mercado de trabalho ainda tem sido com a imposição de leis. O modelo social entende a pessoa com deficiência como uma construção social, em que a incapacidade surge da interação entre o meio ambiente. Este artigo tem como objetivo discutir sobre o mercado de trabalho da pessoa com deficiência, apresentando quais são os projetos que são desenvolvidos em prol da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no estado do Rio de Janeiro. A metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica narrativa, buscamos nas bases de dados científicas referenciais atuais sobre o assunto, mas não descartamos as obras primárias que pudessem nos definir quem são as pessoas com deficiências e quais são os impactos econômicos da sua inserção. Catalogamos os projetos do ministério público de inclusão do estado do Rio de Janeiro, que tem o financiamento do ministério público como resultado, no setor privado, em consequência da Lei de Cotas, apenas a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Concluimos que o mercado de trabalho ainda está longe de ser inclusivo, é um longo processo e as conquistas de direitos dependem dos atores que estiverem envolvidos.

**Palavras-chave:** inclusão; equidade; acessibilidade; direito ao trabalho; lei de cotas.

### **ACTIONS BY THE PUBLIC PROSECUTION OFFICE TO INSERT PEOPLE WITH DISABILITIES INTO THE LABOR MARKET IN THE STATE OF RIO DE JANEIRO**

### **ABSTRACT**

According to data from the World Health Organization, 1 billion people live with a disability,

one in every seven people in the world. This article aims to discuss the job market for people with disabilities, presenting which projects are developed in favor of the inclusion of people with disabilities in the job market. The methodology used was a narrative bibliographic review, we searched scientific databases for current references on the subject, but we did not discard primary works that could define who people with disabilities are and what the economic impacts of their inclusion are. We catalog the projects of the public inclusion ministry in the state of Rio de Janeiro, which have funding from the public ministry as a result, in the private sector, because of the Quota Law, only companies with one hundred or more employees are required to fill in two five percent of its positions with rehabilitated beneficiaries or people with disabilities. We conclude that the job market is still far from being inclusive. It is a long process, and the achievement of rights depends on the actors involved.

**Keywords:** inclusion; equity; accessibility; right to work; minority quotas law.

## 1 INTRODUÇÃO

De modo semelhante ao que acontece na educação, o mundo do trabalho vem integrando a pessoa com deficiência (PCD) sem promover sua real inclusão. Isso porque, a par de um vasto arcabouço normativo que cria medidas coercitivas para a inserção laboral, sobressaem dificuldades práticas – relacionadas a eficiente remoção de barreiras e promoção de vínculos laborais duradouros.

Surge, portanto, como hipótese, a percepção de que novas medidas precisam ser construídas em cenários de colaboração institucional, aproximando organizações da sociedade civil com entidades públicas. Afinal, a história vem demonstrando que se tornou indispensável, até mesmo por economicidade, concentrar esforços para solucionar demandas repetitivas diante do vasto espaço de atuação das políticas públicas (Mendes *et al*, 2023).

Ademais, em um cenário de retração econômica e aprofundamento de mazelas sociais, especificamente na seara trabalhista, torna-se primordial aprimorarmos mecanismos de promoção de acessibilidade por meio da integração entre órgãos que condensam as demandas das PCD.

Nas últimas décadas, surgiu a importância do conhecimento sobre a política pública e das instituições, regras e modelos que regem suas decisões, formulação, implementação e avaliação. A visibilidade dessa área trouxe a adoção de políticas restritivas de gastos, que estiveram na agenda de muitos países especialmente os em desenvolvimento. Com base nessas políticas, tornou-se visível o esboço e a implementação de políticas públicas econômicas e sociais (Souza, 2016)

O papel do governo tornou-se essencial para elencar políticas de bem-estar da população. Do ponto de vista regulatório, o ajuste fiscal envolveu a adoção de orçamentos

equilibrados entre receitas e despesas e a limitação da intervenção do governo na economia e políticas sociais. Nos países latino-americanos, ainda não foi possível gerir coalizões políticas capazes de equalizar políticas públicas adequadas para retomar o desenvolvimento econômico e promover a inclusão social da maioria da população. A resposta a este desafio não é fácil, obscura ou agradável (Souza, 2006, p. 21).

Assim, urgente se torna a qualificação dos servidores públicos que irão, de fato, sugerir propostas de concretização de projetos inovadores no âmbito de ações coletivas, permitindo uma rede de articulação entre Poder Judiciário, Ministério da Economia (sobretudo entre Gerências Regionais do Trabalho e Auditores Fiscais do Trabalho) e Ministério Público do Trabalho. Esse movimento de aproximação indica a formulação de uma nova política pública, efetivamente inclusiva, capaz de atingir a todos os servidores que lidam diretamente com as demandas coletivas relacionadas às pessoas com deficiência.

Acrescente-se a isso que tal política precisará compor as novas diretrizes da Lei Brasileira de Inclusão, dimensionar a importância do trabalho para autonomia da pessoa com deficiência e fomentar possibilidades de resguardo de garantias fundamentais, em um contexto político de retirada de direitos (Brasil, 2015)

Isso porque tramita o Projeto de Lei nº 6.159/2019 (<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>) com previsão de desmantelamento das conquistas legais referentes à reserva de vagas para trabalhadores com deficiência; extingue-se o Ministério do Trabalho (Medida Provisória nº 870, convertida na Lei nº 13.844/19) e diminuem os recursos financeiros e humanos destinados as ações de fiscalização de lei de cotas (<https://folhadirigida.com.br/empregos/noticias/politica-economia/alteracao-na-lei-de-cotas-pode-deixar-milhares-de-pcds-sem-emprego>).

Há de se considerar, ainda, que o espaço de discussão é deveras maior ao considerarmos as mudanças emergentes no mundo do trabalho; as diferenças entre trabalho e emprego; as novas formas de precarização do labor; os novos cenários de empregabilidade; o trabalho intermitente e o fomento ao empreendedorismo, como alternativas voltadas ao capital e não ao acolhimento social.

Estamos enfrentando uma conjuntura de desmonte dos direitos dos trabalhadores que aconteceu no último governo (2018-2022); a Previdência social sofreu ataques constantemente sob a justificativa de ser deficitária; a Reforma da Previdência avançou na consolidação dos planos neoliberais em sua busca por transformar os direitos previdenciários em mercadorias. Paralelamente, ocorreu a Reforma Trabalhista, a Justiça do Trabalho esteve sob constante ameaça, o sindicalismo foi enfraquecido e, portanto, o trabalhador encontrou-se numa situação

de bastante fragilidade.

Com isso surge então a nossa pergunta de pesquisa: Quais os projetos que empregam as pessoas com deficiências no estado do Rio de Janeiro?

A integração de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho requer esforços que transcendem simples direitos assegurados por legislação civil contra discriminação. Uma pressão excessiva, sobretudo sob circunstâncias impraticáveis, pode induzir os empregadores a buscarem artifícios para evitar contratações ou, ainda mais grave, a contratar por imposição legal, relegando o trabalhador com deficiência a uma posição marginalizada e reforçando estigmas preexistentes (Pastore, 2000).

De acordo com os dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2011, mencionou-se que 1 bilhão de pessoas viviam com alguma deficiência, isso significa uma em cada sete pessoas no mundo. Ainda que faltem estatísticas precisas sobre o número de pessoas com deficiência, no Brasil, levantamentos do IBGE, do último censo, apontam para um número próximo de 46 milhões de pessoas com deficiência (IBGE, 2010).

Ainda que sejam questionados números exatos (do mesmo modo em que se propõem que existam novos cadastros de PCD, tal qual previsto na Lei Brasileira de Inclusão, art. 92), é fato reconhecido que cerca de um quarto da população poderia se enquadrar no grupo de pessoas com deficiência – o que justifica a importância do nosso objeto de estudo (Brasil, 2015).

Ocorre que, ainda que nosso país detenha uma das maiores populações com deficiência no mundo, temos um dos menores índices de participação dessas pessoas no mercado de trabalho e no campo das pesquisas, um número ainda reduzido de projetos voltados às estratégias de inclusão profissional.

Quando se examina o aparato legal acima resumido conclui-se que a fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho no Brasil decorre não da falta de leis e de fiscalização, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho (Pastore, 2000, p. 18).

Vivenciamos uma superação de modelos sobre o conceito de pessoa com deficiência e caminhamos para a construção de novos parâmetros de análise, voltados à dignidade da pessoa humana e à compreensão dos direitos enquanto direitos humanos.

Assim, neste artigo, temos como objetivo discutir sobre o mercado de trabalho da pessoa com deficiência, apresentando quais são os projetos que são desenvolvidos em prol da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Percorreremos pelo conceito da avaliação biopsicossocial, pois, é por meio dela que vamos entender esses corpos.

## **2 O MODELO MÉDICO E O MODELO SOCIAL DE AVALIAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Por muito tempo, aqueles com corpos marcados pela diferença foram vistos, no pensamento ocidental, como inválidos, anormais, monstruosos ou degenerados. Seus corpos eram frequentemente interpretados de forma mística, como manifestações de ira ou milagres divinos. No entanto, com o advento da narrativa biomédica na era moderna, o discurso religioso sobre o excêntrico enfraqueceu, e o corpo não convencional começou a ser visto sob uma luz patológica ou deficiente, com esforços voltados para o entendimento e controle dessas condições.

Essa visão de deficiência como um fenômeno patológico deu origem ao que é conhecido como Modelo Médico da Deficiência ou Modelo da Tragédia Pessoal. Segundo essa perspectiva, as desvantagens enfrentadas por pessoas com deficiência são vistas como consequências naturais das características físicas do corpo, e seus desafios são tratados como infortúnios pessoais. Esse modelo social da deficiência argumenta que a incapacidade não é um atributo do indivíduo, mas sim o resultado de um conjunto complexo de condições, muitas das quais são criadas pelo ambiente social.

Contrariando essa visão, na década de 1960, surgiu o Movimento pelos Direitos das Pessoas com Deficiência, marcando o começo de uma luta por inclusão e participação dessas pessoas em pesquisas e decisões políticas que as afetam diretamente. Esse movimento desafiou a compreensão tradicional da deficiência como um problema puramente individual, propondo que as dificuldades vivenciadas não são resultado de uma condição individual, mas sim de uma sociedade que não acolhe a diversidade humana.

Em resposta ao modelo médico, ganhou força o modelo social da deficiência, que oferece uma nova maneira de entender e abordar a deficiência, conforme discutido por Gaudenzi e Ortega em 2016.

Nos termos da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e conforme a Lei Brasileira de Inclusão e da Convenção apenas uma equipe multiprofissional e interdisciplinar poderá avaliar se há deficiência (WHO; 2003)

Assim, ainda que permaneça a análise do impedimento (de natureza física, mental, intelectual e/ou sensorial) nas funções e nas estruturas do corpo, por parte de uma avaliação médica por meio do Classificação Internacional de Doenças (CID), também precisam ser avaliados os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desempenho de

atividades e a restrição de participação. Por isso, a avaliação de outros profissionais como psicólogos e assistentes sociais é imprescindível, já que não se aceita mais a concepção exclusivamente biomédica de deficiência. É a identificação das barreiras que decorrem do encontro dos impedimentos com o ambiente que permitirá classificar uma pessoa como, pessoa com deficiência ou não.

Essa forma de entender a deficiência, harmônica com diretrizes internacionais, traz meios de revermos as previsões do Decreto nº 3.298/99, que, ao regulamentar a Lei nº 7.853/89, dispôs de parâmetros médicos, apenas, para a conceituação da deficiência (Brasil, 1999). Por não ser uma análise simples (ainda que, do ponto de vista existencial nos pareça óbvio: cada indivíduo é um ser único), vale o questionamento: “No campo do trabalho, a definição continua obscura. Afinal, quem tem deficiência para trabalhar? Como se traça a linha divisória entre os portadores de deficiência que não conseguem trabalhar e os que acham que não podem trabalhar?” (Pastore, 2000, p. 11).

O primeiro instrumento criado baseado no CID e na Classificação Internacional de funcionalidade (CIF) foi o IFBR e hoje temos o IFBR-A (<https://ifbra.com.br/#/>). Vale lembrar que Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) é um marco na legitimação de um modelo interpretativo da deficiência com foco nas barreiras e na restrição de participação social de pessoas com deficiências, de uma categoria estritamente biomédica, a deficiência assumiu um caráter também sociológico e político na CIF (Gaudenzi; Ortega, 2016).

Em 2014, a Portaria Interministerial SDH/MPS/MF/MPOG/AGU Nº 1, de 27 de janeiro, definiu que o IFBR-A deveria ser aplicado por dois profissionais distintos no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social, quais sejam, o médico perito e o assistente social, dando materialidade à avaliação biopsicossocial. O IFBR-A é o instrumento quem tem sido utilizado para a avaliação das pessoas com deficiência que pleiteiam alguns benefícios referentes às políticas públicas.

Recentemente, o Decreto nº 10.415, de 6 de julho de 2020 Institui o Grupo de Trabalho Interinstitucional sobre o Modelo Único de Avaliação Biopsicossocial da Deficiência (<https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.415-de-6-de-julho-de-2020-265386885>). O grupo de trabalho foi coordenado pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), tinha que formular, propor a criação e a alteração de instrumentos e atos normativos necessários à implementação unificada da avaliação biopsicossocial da deficiência em âmbito federal, o que não ocorreu.

A regulamentação desse modelo único de avaliação biopsicossocial será importante para as pessoas com deficiência acessarem seus direitos e para nortear e subsidiar os

profissionais envolvidos na avaliação, certo é que a aplicação do instrumento deverá ser precedida de capacitação dos profissionais para que o principal resultado almejado seja alcançado, qual seja, a real efetivação da participação plena das pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas.

Para correção de desvios, é utilizado o modelo linguístico Fuzzy, que é responsável pelo balanceamento e detecção de maior risco de dependência de terceiros. Ademais, consoante a Portaria Interministerial N° 1/2014 (<http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2015/portinterministerial001.html>), são utilizadas três condições que descrevem o grupo de indivíduos em situações de maior risco funcional para cada tipo de deficiência (Auditiva; Intelectual - Cognitiva e/ou Mental; Motora e; Visual), quais sejam: a) determinação dos Domínios que terão mais peso para cada grupo de funcionalidade; b) definição de questões emblemáticas; c) disponibilidade do auxílio de terceiros (Brasil, 2014).

Uma avaliação individualizante do trabalhador adoecido ou com deficiência, de sua incapacidade ou funcionalidade, que desconsidere todas essas determinações merece ser afastada tendo-se como referência os dispositivos contidos em nossa Constituição Federal (Brasil, 1988).

A ausência de punições ao descumprimento da lei de cotas, a falta de qualquer contrapartida social em casos de descumprimento da lei, e, ainda, a possibilidade de burla à aplicação da legislação protetiva agravam ainda mais o cenário do trabalhador com deficiência. Por isso o nosso objetivo neste artigo foi realizar a pesquisa bibliográfica narrativa sobre o direito trabalhista das pessoas com deficiências.

O que se pretende aqui, portanto, é analisar uma teoria da escolha pública que rejeite a hipótese do altruísmo do interesse público em geral, substituindo-o por uma abordagem mais pragmática. Em outras palavras, como seria possível trazer objetividade ao conflito gerado entre as demandas das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e as ações governamentais voltadas para a inclusão.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para o levantamento bibliográfico foram consultadas as obras base sobre o tema, as páginas de busca de pesquisa científica, os bancos de dados oficiais de legislações federais e do Estado do Rio de Janeiro, os repositórios autorizados de jurisprudências dos Tribunais, bem como as bibliotecas online dos Tribunais.

Posteriormente, a revisão bibliográfica narrativa da literatura relacionada ao tema foi

realizada por pesquisas nas plataformas Google Acadêmico; Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e do Scientific Electronic Library Online (SciELO), nos últimos cinco anos, relacionadas às palavras-chave da pesquisa: Justiça do Trabalho, Inclusão, Mercado de Trabalho, Pessoa com Deficiência, Lei Brasileira de Inclusão e Acessibilidade.

Para os projetos de inclusão, foram realizadas pesquisas na internet, redes sociais e pesquisas informais com militantes do movimento das pessoas com deficiência, com o fim de identificar projetos e localizar fontes de dados sobre estes.

Na busca na internet, sobre os projetos que são desenvolvidos para capacitar as pessoas com deficiência visando ao mercado de trabalho, como critério de inclusão, foram considerados projetos em execução no estado do Rio de Janeiro, que tenham participação de entidades públicas, correlatamente com organizações da sociedade civil, cujos resultados sejam públicos e apontem para levantamentos recentes do quanto ao número de vagas disponíveis para contratação e o correlato número de pessoas com deficiência efetivamente trabalhando.

Como critério de exclusão estão os projetos que não contam com intermediação de sociedade civil e do poder público, projetos que visam assistir à pessoa com deficiência sem possibilidade de inclusão no mercado de trabalho de modo autônomo, bem como aqueles que lidam com vulneráveis.

Procuramos trabalhar com levantamento de dados públicos, em bases de dados de reconhecida idoneidade, evitando exposição pessoal de qualquer pessoa com deficiência, empregador ou agente público que esteja envolvido com a dinâmica das relações laborais delineadas na pesquisa.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho envolve, diretamente, políticas públicas que se delineiam consoante o modelo de Estado Brasileiro. Assim, muito podemos questionar sobre a orientação dessas políticas e a capacidade que possuem de absorver um maior contingente de trabalhadores, sobretudo em cenários de recessão econômica – possivelmente agravado em cenário de pandemia.

A constatação de Pastore (2000), segundo o qual há uma clara fragilidade das nossas políticas, aponta para uma profusão de garantias coexistindo com uma pobre implementação, uma vez que, na formulação dos direitos, a maioria dos legisladores brasileiros teria “dado as costas às regras do mercado de trabalho”, fazendo prevalecer a falsa concepção de que, inserto



um dispositivo na lei, a pessoa com deficiência seria automaticamente inserida no trabalho produtivo.

Em que pese a existência de múltiplos conceitos sobre o que é uma política pública, Souza (2006) destaca que política pública é o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação" e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente).

Hoje, em âmbito federal, a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD), que é um órgão na estrutura do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, atua no desenvolvimento de políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência. De acordo com as informações do portal da secretaria, acessível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-comdeficiencia/programas/promocao-dos-direitos> existem os seguintes programas em curso conforme o QUADRO 1:

#### Quadro 1 - Programas de trabalho

<p>1078 Nacional de Acessibilidade  Gestão e administração do programa - nacional (1457110782A380001).  Estudos e pesquisas em acessibilidade - nacional (1457110782A380001).  Capacitação e especialização de técnicos e agentes sociais em acessibilidade - nacional (14128107862630001).  Capacitação e especialização de técnicos e agentes sociais em acessibilidade - no estado do Piauí (14128107862630022).  1086 Promoção e Defesa dos Direitos de Pessoas com Deficiência  Gestão e administração do programa - nacional.  Capacitação de recursos humanos para defesa dos direitos da pessoa com deficiência - nacional (14122108622720001).  Capacitação de recursos humanos para defesa dos direitos da pessoa com deficiência - no estado do Piauí (14128108662460022).  Capacitação de recursos humanos para defesa dos direitos da pessoa com deficiência - no estado do espírito santo (14128108662460032).  Apoio à implantação de conselhos de direitos das pessoas com deficiência em estados e municípios - nacional (14242108688010001).  Apoio a estudos e pesquisas relativos à pessoa com deficiência - nacional (14242108688090001).</p>
--

Fonte: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-comdeficiencia/programas/promocao-dos-direitos>

Consoante Souza (2006), a política pública: (a) permite distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz; (b) envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada por intermédio dos governos, e não necessariamente, se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes; (c) é abrangente e não se limita a leis e regras; (d) é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados; (e) embora tenha

impactos no curto prazo, é uma política de longo prazo; (f) envolve processos subsequentes após sua decisão e proposição, ou seja, implica também implementação, execução e avaliação.

[...] o principal foco analítico da política pública está na identificação do tipo de problema que a política pública visa corrigir, na chegada desse problema ao sistema político (políticas) e à sociedade política (polity), e nas instituições/regras que irão modelar a decisão e a implementação da política pública (Souza, 2006, p. 40).

Inicialmente, consideramos que existem variações da própria economia, alternando períodos de crescimento e recessão, que geram impactos diretos nos níveis de emprego. Questões de macroeconomia que estudam esses eventos, apontam que para existir mais emprego é preciso mais produção. Um dos parâmetros de crescimento econômico é o Produto Interno Bruto (PIB) que:

Refere-se ao valor agregado de todos os bens e serviços finais, produzidos dentro do território econômico de um país, independentemente da nacionalidade dos proprietários das unidades produtoras desses bens e serviços. Exclui as transações intermediárias, é medido a preços de mercado e pode ser calculado sob três aspectos. Pela ótica da produção, o PIB corresponde a soma dos valores agregados líquidos dos setores primário, secundário e terciário da economia, mais os impostos indiretos, mais a depreciação do capital, menos os subsídios governamentais. Pela ótica da renda, é calculado a partir das remunerações pagas dentro do território econômico de um país, sob a forma de salários, juros, aluguéis e lucros distribuídos; somam-se a isso os lucros não distribuídos, os impostos indiretos e a depreciação do capital e, finalmente, subtraem-se os subsídios. Pela ótica do dispêndio, resulta da soma dos dispêndios em consumo das unidades familiares e do governo, mais as variações de estoques, menos as importações de mercadorias e serviços e mais as exportações. Sob essa ótica, o PIB é também denominado Despesa Interna Bruta (Sandroni, 2009, p. 641).

Por registrar valor monetário dos bens e serviços produzidos no país, em dado período, abarcando gastos em bens de consumo e investimento, além de gastos do governo, é comum a associação de crescimento do PIB, com crescimento da renda nacional e, por conseguinte, do emprego.

Previsões de queda do PIB (como se observa, amplamente, nos noticiários, como, por exemplo, <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/09/01/pib-brasil-2-trimestre-2020.htm>) significam um cenário muito ruim para a economia brasileira. Fato é que, no cenário da pandemia do Corona vírus, a retração estimada do PIB seria a maior desde 1900 - primeiro ano da série do PIB.

Ainda que a divulgação dos números do PIB se refira a dados passados, a sucessão de períodos de queda aponta para um contexto de recessão ou depressão econômica. Com isso, na prática, há menos produção e menos consumo. Esse cenário afeta, por conseguinte, postos de trabalho.

De modo semelhante, a inflação, que corrói o poder de compra, impacta nas taxas de juros e reflete nos investimentos realizados pelas empresas. Configura um “aumento persistente dos preços em geral, de que resulta uma contínua perda do poder aquisitivo da moeda” (Sandroni, 2009, p. 650). É um fenômeno monetário, portanto.

O Instituto de Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) produz dois dos mais importantes índices de preços – base para o cálculo da inflação: o IPCA e o INPC. A sigla INPC corresponde ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor e a sigla IPCA corresponde ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. O INPC verifica a variação do custo de vida médio apenas de famílias com renda mensal de um a cinco salários-mínimos. Esses grupos são mais sensíveis às variações de preços, pois tendem a gastar todo o seu rendimento em itens básicos, como alimentação, medicamentos e transporte, por exemplo. Já o IPCA engloba uma parcela maior da população e aponta a variação do custo de vida médio de famílias com renda mensal de um a quarenta salários-mínimos (<https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php>).

Nesse sentido, a atuação do Banco Central - que é entidade criada para atuar como órgão executivo central do sistema financeiro - aponta que “a pandemia da Covid-19 continua provocando a maior retração econômica global desde a Grande Depressão” (conforme se observa em <https://www.bcb.gov.br/detalhenoticia/17148/nota>).

Do mesmo modo, ainda que o número de pessoas desempregadas esteja longe de sua máxima na série histórica - iniciada em 2012 – precisamos de cautela para verificar os índices relacionados à força de trabalho. Isso porque, para medir o emprego, é preciso considerar a população economicamente ativa (PEA), a população em idade de trabalhar que trabalham (ocupados) e aqueles que procuram trabalho (desocupados), em múltiplos ângulos de pesquisa.

Atualmente, o IBGE calcula níveis de empregabilidade, a partir da amostra de domicílios, construindo um panorama tanto do trabalho formal, quanto do informal. As notas técnicas sobre a PNAD Contínua são divulgadas apenas em meio digital (IBGE, 2020), acessíveis em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/>.

A PNAD Contínua visa produzir informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País, bem como permitir a investigação contínua dos indicadores conjunturais de trabalho e rendimento. A pesquisa é realizada por meio de uma amostra probabilística de domicílios, extraída de uma amostra mestra de setores censitários, de forma a garantir a representatividade dos resultados para os diversos níveis geográficos definidos para sua divulgação (IBGE, 2020, p. 8).

Para o IBGE, desempregada é a pessoa que tem idade para trabalhar (mais de quatorze anos), não está trabalhando, procura por emprego e tem disponibilidade para assumir um posto.

Se a pessoa não estiver procurando por emprego, não contará na estatística do desemprego do instituto.

Por isso, quedas na taxa de desemprego não necessariamente implicam em melhoria do cenário econômico: é passível a redução do número de desocupados, mas com aumento do número de desalentados – que deixaram de nutrir expectativas de conseguir um emprego (deixaram de procurar). Já o índice de força de trabalho, que considera pessoas em idade de trabalhar que estejam ocupadas ou desocupadas, é um dado mais abrangente e mais próximo do indicativo da crise de trabalho no Brasil. Para melhor elucidação, segue FIG. 1

Figura 1 - Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar Contínua (PNAD) – Subdivisões do Mercado de trabalho



Fonte da imagem: <https://bit.ly/3tSUuDj>.

Início da descrição: Pnad Contínua – Subdivisões do Mercado de Trabalho. A população total (208,8 mi) é dividida entre população em idade de trabalhar (170,3 mi) e população abaixo da idade de trabalhar (38,5 mi), com diferenciação por idade (maiores ou menores de 14 anos, respectivamente). Dentre a população com idade de trabalhar, temos pessoas na força de trabalho (105,1 mi) e pessoas fora da força de trabalho (65,2 mi). Por pessoas na força de trabalho temos ocupados (92,6 mi) ou desocupados (12,5 mi). Ocupados podem trabalhar por horas suficientes (85,8 mi) ou serem subocupados por insuficiência de horas trabalhadas (6,8 mi). Pessoas fora da força de trabalho podem significar força de trabalho potencial (8,0 mi) ou fora da força de trabalho potencial (57,2 mi). Se dentro, buscaram trabalho, mas não estavam disponíveis (0,4 mi) ou não buscaram trabalho, mas estavam disponíveis (7,5 mi). Destes últimos temos os desalentados (4,8 mi) e os não desalentados (2,8 mi). Fim da descrição.

A grande abrangência da pesquisa realizada pelo IBGE segue, inclusive, parâmetros internacionais e permite uma análise do trabalho como “toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade” (SANDRONI, 2009, 647) o que difere e não se confunde do emprego que é uma ocupação remunerada, assentada em uma relação jurídica específica.

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal [...] Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (Delgado, 2011, p. 279).

Essa distinção assume relevância na medida em que as ações afirmativas que consubstanciam leis vigentes no país englobam apenas o emprego – um percentual ainda mais limitado de contratação, que considera apenas o emprego formal.

Assim, por exemplo, quando se analisa a política pública de inclusão no mercado de trabalho, no setor privado, derivada da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), nota-se que apenas a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ademais, poderá a empresa quantificar as pessoas com deficiência contratadas como um todo, uma vez que para efeito de aferição dos percentuais legais, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (art. 5º, §1º, da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - Sit Nº 98/12).

Frequentemente os dados o CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime celetista (Lei Nº 4.923/1965), serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais (<http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoas-2/caged-3/sobre-o-caged/>).

Em 2020, a captação das estatísticas do emprego formal está em transição em função da substituição das declarações ao Caged pelo eSocial, conforme definido pela Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/19.

O Novo Caged é baseado no método de imputação de dados de outras fontes. Esta é uma prática comum na administração pública, uma vez que dados administrativos muitas vezes apresentam lacunas, como a falta de prestação da informação, ou inconsistências causadas por migrações de sistemas ao longo do seu ciclo de vida (2020, p. 10).

Com a mudança ocorrida, a partir de janeiro de 2020, fica ainda mais nítida a complexidade dos dados que envolvem o real cenário de trabalho e emprego no Brasil e a necessidade de estudos profundos sobre atividades desenvolvidas por pessoas com deficiência.

O alerta de Pastore (2000) permanece atual ao indicar que o “Brasil precisa montar um sistema de ações articuladas” e não simplesmente projetar a inclusão com base no mecanismo de cotas “que se baseia naquilo que estão declinando – os empregos diretos”.

A administração dos recursos públicos, portanto, invariavelmente recairá em um cenário de disputa. Além disso, quando a economia entra em recessão, é ainda mais evidente a ação do Estado - e tal atuação também será seletiva.

Quando se observa, por exemplo, que dos tributos previstos na Constituição Federal o único que não foi regulamentado foi o imposto sobre grandes fortunas (Eljaick, 2017), ou, ainda, que o valor do salário mínimo hoje é cerca de vinte e cinco por cento do mínimo necessário (<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>), temos exemplos de políticas públicas voltadas aos interesses do capital. Nesse sentido, merece destaque o conceito de Política Econômica:

Um conjunto de ações implementadas pelo governo nacional para intervir e exercer influência nos processos de produção, distribuição e consumo de mercadorias e serviços. Essas ações, embora focadas na esfera econômica, são norteadas por princípios políticos e sociais. Elas estabelecem, por exemplo, quais setores da população serão favorecidos pelas políticas econômicas promulgadas pelo governo (Sandroni, 2009, p. 663).

De toda sorte, a política tem falhas e:

[...] as decisões tomadas coletivamente nem sempre alcançam o bem-estar geral. Isso porque as decisões tomadas sob regras menos inclusivas que a de unanimidade vão contra os interesses de uma parte da população. Ora, porque então as pessoas não tomam decisões que sempre irão beneficiar a todos, justamente porque, assim como no mercado, os indivíduos quando tomam decisões em política estão auto interessados, não procuram o benefício dos outros, mas o próprio benefício. No caso de uma decisão tomada sob a regra da maioria, os interesses da minoria não foram alcançados pelo simples motivo de que a maioria agiu de forma a satisfazer suas próprias vontades, e não uma suposta vontade geral (Bernabel, 2009, p. 15).

O desalento em torno das políticas públicas inclusivas ao mercado faz despontar a busca

por alternativas de capacitação e superação de entraves na acessibilidade e da equidade.

Utilizando elementos da economia, seria possível considerar um processo de conciliação de interesses por meio da troca em vez de se entender a política como um processo de interação pelo poder – o que evitaria um jogo de soma zero. A vantagem de se analisar a política inclusiva com base na perspectiva da troca seria buscar a percepção de ganhos mútuos na interação entre os agentes: empregadores e empregados (Bernabel, 2009).

É inegável que a crise atual resultará na perda de milhões de empregos, deixando muitos trabalhadores, por anos a fio, sem uma fonte de renda estável e confiável. Os trabalhadores, que são a força motriz por trás da geração de riqueza, serão os mais prejudicados pela crise e pela sua gestão sob um sistema capitalista pelo Estado. Diferentemente do que é frequentemente apresentado pela mídia, a crise não impactará a todos igualmente (Ouriques, 2014).

O sistema capitalista, com sua natureza destrutiva, fará com que muitos pequenos e médios empresários sejam eliminados, um efeito da dinâmica de concentração e centralização do capital, que é intrínseca ao capitalismo. Por fim, os grandes capitalistas emergirão ainda mais fortalecidos da crise, não apenas porque os monopólios expandirão seu domínio ao absorver capitais menores, mas principalmente porque o Estado intervirá em favor dos mais poderosos, sob a premissa de que é necessário agir para preservar a economia. A natureza de classe do Estado burguês, particularmente mais severa e evidente nas periferias do sistema capitalista, continuará a favorecer decisivamente os diferentes setores do capital (comércio, indústria, agronegócio, finanças etc.), como se estivesse protegendo os interesses de toda a sociedade (Ouriques, 2014).

Para Pastore (2000), com raras exceções, os empregadores têm sido críticos das medidas legais que visam obrigar a admissão das pessoas com deficiência. O autor destaca o que parece ser uma sensação geral: as grandes empresas alegam haver falta de candidatos qualificados; as pequenas e médias argumentam que a obrigatoriedade legal força-as a assumir despesas arquitetônicas e de equipamentos que elas não têm condições de assumir. De fato, ainda que se mire uma revolução social, podemos e precisamos cuidar de reformas dentro do sistema capitalista e, nesse sentido, permanecem válidas as ponderações.

## **5 OS PROJETOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE INCLUSÃO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Iniciado em julho de 2018, o Ministério Público Inclusivo do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ) teve como objetivo a implantação de cota de, no mínimo, 5% das vagas existentes de

estagiários não forenses com qualquer tipo de deficiência, estudantes do ensino médio, do ensino profissional técnico de nível médio, de educação especial e do ensino superior, proporcionando-lhes experiência educativa-profissional, por meio de atividades supervisionadas nas unidades do MPRJ, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho (MPRJ, 2019).

Um outro objetivo do projeto seria ofertar, aos estudantes, condições para capacitação, em ambientação inclusiva e com acompanhamento especializado, uma vez que foram encontradas diferenças significativas entre o nível de instrução das pessoas com deficiência, daquelas sem deficiência, que conviviam nos mesmos espaços institucionais.

Vale lembrar que, enquanto 61,1% da população com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o ensino fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para a mesma faixa etária sem deficiência - representando uma diferença de 22,9 pontos percentuais. Para o ensino médio completo e superior incompleto, o percentual foi de 17,7% contra 29,7% para as pessoas sem deficiência. Observou-se, ainda, que a menor diferença estava no ensino superior completo: 6,7% para a população com deficiência e 10,4% para a população sem deficiência (IBGE, 2012).

Destacamos a sensibilização dos membros e funcionários da instituição quanto à questão da inclusão e o processo de inclusão avaliado como real e não meramente formal - e o projeto garantiu a contratação de 29 estagiários com deficiência (MPRJ, 2019).

Merecem destaque as sugestões para aprimorar o projeto que, de modo amplo, podem ser entendidas como caminhos para várias ações do nosso dia a dia:

- ✓ Falar abertamente do desconforto dos setores em não fazerem parte das entrevistas e processo de seleção;
- ✓ Orientação aos supervisores para que conversem com a equipe antes do ingresso do estagiário, fornecendo as cartilhas;
- ✓ Elaboração de “Guia para Supervisor” com passo a passo (reunião prévia, divulgação do material etc.);
- ✓ Que haja possibilidade de continuidade no estágio independentemente de eventual repetência escolar pelas peculiaridades do caso concreto (a exemplo de situação de rua), desde que haja bom aproveitamento no estágio;
- ✓ Que seja bem separado o espaço do trabalho das demais questões que implicam nas vulnerabilidades, que deverão ser trabalhadas pela rede e equipe de referência;
- ✓ Analisar questões de repetência escolar continuada, em especial no caso de deficiência intelectual, pois se espera que haja um processo mais longo nessa aprendizagem;



- ✓ Capacitação de estagiários para questões de informática, a fim ampliar suas atividades;
- ✓ Investimento na comunicação em Libras;
- ✓ Orientação aos supervisores sobre possibilidade de acompanhamento dos estagiários pelo Núcleo de Saúde para avaliação e devidos encaminhamentos;
- ✓ Elaboração de fluxo nos casos de deficiência psicossocial em que haja necessidade de maior articulação com a rede (MPRJ, 2019, p. 56).

O relatório do MPRJ no projeto 18 indica que a principal barreira para inclusão é a atitudinal e que a participação dos estagiários com deficiência promoveu uma nova cultura institucional, mais inclusiva. Além disso, deixa claro que pode ser replicado, tanto na estrutura do Ministério Público de outros Estados, quanto dentro de outras instituições e apresenta um passo a passo que contribui para a organização de um fluxo de trabalho que permita a implementação de processos semelhantes.

## **6 O PROJETO SUPERAR – ATUAL INSTITUTO INCLUIR**

Localizamos o “Superar” identificado como uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) que atua de forma profissional com o objetivo de Acessível em <http://www.mprj.mp.br/todos-projetos/mp-inclusivo> de captar e administrar recursos para atividades esportivas de atletas com ou sem deficiência e de todas as faixas etárias.

Inicialmente, cumpre destacar que, por definição legal, podem qualificar-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público as pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos que tenham sido constituídas e se encontrem em funcionamento regular há, no mínimo, 3 (três) anos, desde que os respectivos objetivos sociais e normas estatutárias atendam aos requisitos instituídos pela Lei no 9.790/99.

Dentro do projeto Superar, encontramos o programa Pulsar (Programa de Capacitação para Profissionais Paradesportivos). Durante a pandemia, o projeto seguiu voltado à "detecção de talentos paralímpicos”, realizado no Recreio dos Bandeirantes, no Rio de Janeiro, com ações online para esse momento de afastamento social (Superar, 2019).

Encontramos, ainda, referência ao processo no 58000.009251/2018-77, no qual o instituto busca captação de recursos junto à Secretaria Especial do Esporte - por meio da Comissão Técnica da Lei de Incentivo ao Esporte.

Ao longo da pesquisa, verificamos que houve uma mudança da marca Superar para o Instituto Incluir. Acompanhando esse processo de mudança do nome, verificamos que o

Instituto Incluir mantém a estrutura de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP).

O projeto, mesmo em fase de transição, manteve a proposta de atender ao máximo da diversidade. Na pandemia, foram produzidos materiais, em vídeo, com exercícios para se fazer em casa, nas modalidades: vôlei sentado e surf adaptado e foram priorizados acompanhamentos de grupos nas Comunidades CDD, Gardênia Azul, Rocinha, Vargem Grande e Curicica.

A continuidade da proposta, então, indica que o Instituto Incluir funciona como um grande guarda-chuva, para vários projetos, dentre os quais aqueles voltados às pessoas com deficiência, com o fim de promover projetos de base, programas de desenvolvimento esportivo, ações de comunicação, marketing e eventos.

A lista de projetos mantidos pelo Instituto Incluir merece destaque 19:

- Projetos via Lei de Incentivo ao Esporte
- Projeto Brasil Diversidade
- Projeto Esportiva Mente
- Projetos via Lei Rouanet
- Projeto Oficinas de Artes Inclusivas
- Outros Projetos Incluir
- Projeto Literatura Acessível
- Projeto Ação Solidária em Rede
- Projeto Curadoria da Exposição Paralímpica do e Museu do Esporte
- Projeto Acolhimento Psicológico
- Projeto Sensibilização Para Inclusão
- Projeto Informação Para Inclusão
- Projeto Mães Mais Que Especiais
- Projeto Papos de Inclusão
- Projeto Podcast Incluídos e Misturados (Incluir, 2020).

Durante a pesquisa, foi considerado como de relevância sobretudo por permitir acesso a carreira de atleta profissional, inclusive tendo em vista que a Lei 9.615/98 é expressa quanto ao fomento do desporto das pessoas com deficiência e da valorização do esporte paralímpico.

Importante considerar que o movimento paralímpico surgiu na Itália, com a edição dos IX Jogos Internacionais de Stoke Mandeville, em 1960, mas, em 1959, já havia ocorrido a

primeira competição de esporte paralímpico no Brasil (Ferreira e Mariani, 2017). Por atleta paralímpico, entende-se a pessoa com deficiência que esteja integrada e pratique uma modalidade esportiva (CPB, 2019).

Assim, o atleta se submete a uma classificação funcional que tem por objetivo determinar sua elegibilidade para poder competir no esporte paralímpico e, em um segundo momento, para que seja agrupado em uma determinada classe funcional esportiva. Lembrando, ainda, que cada modalidade esportiva deve determinar quais tipos de deficiências são elegíveis e descrever o impacto causado na atividade (Souza, 2020).

Vale destacar, portanto, que o Instituto Incluir não patrocina atletas de alto rendimento. Atua, outrossim, oferecendo atividades com profissionais capacitados, com o objetivo de detectar aptidões, sobretudo por meio do esporte. <https://institutoincluir.com.br/nossos-projetos/>.

O Instituto Incluir aprovou o “Brasil Diversidade” – por intermédio da Lei Federal de Incentivo ao Esporte. O projeto tem foco educacional e social, propõe oficinas esportivo pedagógicas de modalidades esportivas adaptadas para pessoas com e sem deficiência, para o desenvolvimento de habilidades físicas e psicológicas. Todo aluno e seus familiares são acompanhados por um atendimento multiprofissional especializado no atendimento à PCD (Incluir, 2020). No total, foram 500 vagas para 4 núcleos, abrangendo oficinas esportivo-pedagógicas de 3 modalidades adaptadas (bocha, natação e vôlei sentado); atendimento multiprofissional, acompanhamento nutricional, desenvolvimento biopsicossocial, treinamento cognitivo e oficina de inclusão, além da oferta de uniforme, toalha, lanche diário e água.

Ao acompanharmos o projeto Superar e a ampliação da proposta para o Instituto Incluir, observamos que houve um ganho, que permitiu agregar e fomentar não só a possibilidade de a PCD vir a seguir uma carreira esportiva, garantindo tanto investimento financeiro, quanto acompanhamento contínuo, estrutura para treinamento, participação em competições e visibilidade na mídia, quanto apoio educacional, psicológico e suporte para outras demandas do dia a dia.

## **7 CIRCUITO DIA D**

O “CIRCUITO DIA D” consiste em uma série de eventos, em cidades variadas, onde se realizam atividades de inserção no mercado de trabalho, qualificação profissional e orientação jurídica, reunindo os principais atores no cenário da empregabilidade profissional das pessoas com deficiência e reabilitados do INSS.

O circuito tem por objetivo promover a inclusão no mercado formal de trabalho, a partir de um momento de atendimento exclusivo, para aproximação entre pessoas com deficiência e reabilitados /reabilitados do INSS e empresas com interesse em preencher vagas destinadas ao cumprimento de cotas relativas ao artigo 93, da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.

O projeto nasceu na estrutura do Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia) e, ao longo da pesquisa, com a extinção do ministério, diversas páginas de busca com materiais do evento foram desabilitadas. Entretanto, no ano de 2020, foi noticiada a continuidade do circuito, agora online (Ministério da Economia, 2020).

Em cada localidade, o circuito garante visibilidade àqueles que trabalham nos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas), nos Centros-Dia, agências do INSS e Superintendências Regionais do Trabalho. Assim, um evento que nasce nacional, consegue aproximar pessoas em nível municipal, lançando sementes de contatos e redes de apoio e atendimento que possam acompanhar as demandas empregatícias das PCD, sobretudo no interior do Estado.

Na capital, o projeto garante contatos como a Rede Incluir e a Casa da Inclusão, essa última está vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Relações Internacionais. A partir desse contato, interessados podem buscar vagas de emprego por intermédio de uma agência do Sistema Nacional de Empregos do Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (SINE-NEAD). O espaço está se estruturando para oferecer cursos de qualificação e profissionalização.

## **8 CADI-PCD CABO FRIO**

Trata-se de um Cadastro Municipal de Inclusão, que se propõe a ser uma base unificada de dados das pessoas com deficiência do Município de Cabo Frio, acessível online (<https://cabofrio.rj.gov.br/cabo-frio-passa-a-ter-o-cadastro-municipal-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>).

Foi inspirado no cadastro previsto na Lei Brasileira de Inclusão (LBI) (art. 92) e pretende, mais do que mapear o número de pessoas com deficiência, identificar, avaliar e eliminar situações que impeçam ou dificultem a garantia de direitos relacionados a esse grupo (CADI, 2020).

Os dados coletados são protegidos, de modo a garantir a segurança das informações. Assim, resguardam-se, sobretudo, os dados sensíveis dos usuários, permitindo o cruzamento de informações que auxiliem na formulação, gestão, monitoramento e avaliação das políticas

públicas voltadas para as PCD. O cadastro objetiva, ainda, identificar as barreiras que impedem a efetivação de direitos de PCD e pretende ser fonte de estudos e pesquisas.

Baseado em projeto semelhante, acompanhado pelo MPT no Espírito Santo, o cadastro conta com uma área específica de perguntas relacionadas à empregabilidade. Com isso, torna-se um instrumento de aproximação entre os trabalhadores e empregadores, para preenchimento de vagas de emprego.

Um dos pilares do projeto é, portanto, a garantia de dados específicos de vagas de trabalho, que permita apurar um quantitativo de vagas capaz de conectar os bancos de dados já existentes, facilitando o processo de chamamento para a vaga ociosa, valorizando a qualificação da PCD e sem pré-determinar a vaga para as pessoas com deficiência a uma atividade prévia.

O projeto deixa clara a necessidade de fomentar o cadastro nacional das pessoas com deficiência e indica a importância do banco de dados, diante da ausência de números seguros sobre o cenário das PCD no Brasil, hoje. Propõe, inclusive, o acesso online dos dados coletados, de interesse público, em formato semelhante ao utilizado em São Paulo (<http://basededados.sedpcd.sp.gov.br/index.php>).

Vale destacar que, durante a pesquisa sobre outros bancos de dados, encontramos uma iniciativa que merece destaque, conhecida como Plataforma Smart Lab (<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/3300704?dimensao=pcd>).

A plataforma corresponde a um laboratório multidisciplinar de gestão do conhecimento com foco na promoção do trabalho decente no Brasil. Basicamente é um sistema que compila os mais recentes dados públicos abertos e os organiza – permitindo o levantamento específico de dados relacionados às pessoas com deficiência.

Entretanto, ainda que importante instrumento de otimização da coleta de dados, trata-se de instrumento que não particulariza como o CADI-PCD faz –esse é um dos pontos de maior relevância do projeto municipal. O projeto foi apresentado no dia 6 de março de 2020 e, com a pandemia, permaneceu ativo apenas na forma online, com preenchimento a distância de formulário de cadastro. Atualmente, portanto, o sistema é alimentado por dados fornecidos por empresas de transporte coletivo, Detran/RJ, Secretaria de Educação, Secretaria de Saúde, associações de pessoas com deficiência e preenchimento pessoal voluntário. Na continuidade do trabalho, existe proposta de organização de feiras e encontros para fomentar a coleta de dados.

## **9 FORMAR E INCLUIR**

O “Projeto Formar e Incluir” é fruto, principalmente, da iniciativa da Procuradora do Trabalho, que promoveu aproximação do Ministério Público do Trabalho com a empresa Odebrecht Óleo e Gás S/A – posteriormente Ocyan S/A, após procedimento fiscalizatório instaurado em decorrência de acidente ocorrido na empresa.

Isso porque, em 9 junho de 2017, um acidente de trabalho vitimou fatalmente três trabalhadores e deixou, ainda, um quarto, gravemente ferido. Do que foi possível apurar, houve uma explosão a bordo do navio que seguia, no Campo de Marlim, em direção ao Porto do Açú, em São João da Barra, no Norte Fluminense.

Na ocasião, em atenção à previsão da Norma Regulamentadora nº 13 – que prevê procedimentos para garantia da segurança e saúde dos trabalhadores, ocorria a inspeção anual da caldeira do navio sonda NS-32 (Norbe VIII), afretado pela Odebrecht, na Bacia de Campos. Contudo, quando a caldeira foi colocada em operação, gerou a ruptura do tampo inferior, liberando vapor e atingindo quatro trabalhadores. Com isso, um senhor sofreu queimaduras, chegou a ficar internado e sobreviveu enquanto três senhores faleceram.

A Odebrecht/Ocyan foi alvo de investigação pela Procuradoria do Trabalho no Município de Cabo Frio (unidade e polo da regional) e, mesmo tendo corrigido as irregularidades que deram causa ao grave acidente, permaneceu com a pendência de reparação dos danos causados.

Dessa forma, foi celebrado o Termo de Ajuste de Conduta entre o Ministério Público do Trabalho e a Odebrecht Óleo e Gás - Ocyan S/A, que teve por objeto a correção de irregularidades relacionadas ao acidente de trabalho. Além disso, o termo previu a necessidade de consequente reparação por dano moral coletivo.

Há de se destacar que a atuação do Ministério Público do Trabalho encontra fundamento tanto na Constituição Federal (sobretudo art. 127 e 129), quanto na Lei Complementar 75/93, que dispõe sobre organização e atribuições da entidade (Brasil, 1988)

Não bastasse isso, o Termo de Ajuste de Conduta é medida expressamente prevista na Lei no 7.347/85, art. 5º § 6º, que admite o compromisso com eficácia de título executivo extrajudicial – o que denota a importância do documento, como instrumento de execução judicial em caso de descumprimento do acordo (Brasil, 1985).

Em decorrência, para acompanhamento do cumprimento do ajuste, foi instaurado o Inquérito Civil no 000447.2017.01.005-7, autuado em 13/06/2017. No bojo do procedimento, um acordo previu a destinação de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) para o desenvolvimento de um projeto de capacitação para pessoas com deficiência no município de Macaé, de modo a promover uma destinação social para a multa decorrente de infração à legislação trabalhista.

O “Projeto Formar e Incluir” nasce, portanto, com o objetivo principal de ser um meio eficaz de promoção social e de promover a formação integrada das pessoas com deficiência, para que, em um momento subsequente, elas possam ser inseridas, eficazmente, no mercado de trabalho.

A empresa compromissária apresentou uma proposta, estruturou-se o curso, gratuito, para promover a formação em auxiliar de operações de logística – demanda recorrente do mercado de trabalho da região de Macaé, considerando a vocação petroleira do município.

De modo geral, esta pesquisa apontou para a necessidade de verificação de indicadores capazes de avaliar o alcance e os frutos obtidos com os projetos e deixou clara a possibilidade de outros ramos com operações logísticas sinalizarem interesse em replicar os aqui apresentados.

## **10 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os dados da pesquisa que aqui relatamos da inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho nos leva afirmar que quando não cumprida a lei de cotas acarreta uma violação do direito humano ao processo justo em quaisquer de seus direitos integradores. Assim, o modelo biopsicossocial da deficiência e incapacidade é visto como uma questão política que requer mudanças sociais para remover as barreiras e promover a plena participação de todos na sociedade.

Concluimos que dos princípios gerais da atividade econômica, na forma do art. 170, da Constituição Federal, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a toda à existência digna, conforme os ditames da justiça social.

De toda sorte, o Estado, que busca maximizar o bem-estar social, tem por limite a própria escassez dos fatores de produção. Assim, é fato embutido no sistema vigente a definição de prioridades de gastos, porque, necessariamente, são feitas escolhas para destino dos recursos advindos dos tributos recolhidos. Assim, este artigo trouxe a discussão dos conceitos de acessibilidade, equidade ao mercado de trabalho que está longe de ser inclusivo. O caminho é longo, estamos em processo e as conquistas dos direitos dependem dos atores que estiverem envolvidos no processo para realizarmos mudanças permanente no mercado de trabalho frente às pessoas com deficiências.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARNES, C. Deficiência, trabalho e proteção social: Aplicação do modelo social. *In*: MARTINS, B. S.; FONTES, F. (ed.). **Deficiência e emancipação social**: Para uma crise da normalidade. Coimbra: Edições Almedina, 2016.

BERNABEL, Rodolpho Talaisys. **Teoria da escolha pública: uma introdução crítica**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-23112009-124613/pt-br.php>. Acesso em: 05 set. 2020.

BRASIL. **Lei no 7.347/85**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17347orig.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm), Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298/99**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm) Acesso em: 20 jul. 2023

BRASIL. **Portaria Interministerial Nº 1/2014**. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/pri0001\\_02\\_01\\_2014.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/pri0001_02_01_2014.html) Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm) . Acesso em: 2 maio 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei 6159/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 22 jul. 2023.

BRASIL - **Lei nº 13.844/19**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13844&ano=2019&ato=159ITT61keZpWT15c> Acesso em: 20 jul. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

ELJAICK, Monica. Imposto sobre grandes fortunas: uma análise à luz da Constituição Federal. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 22, n. 5158, 15 ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59247>. Acesso em: 4 set. 2020.

FIÚZA, César; SILVA, Marcelo Rodrigues da; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (coord.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Salvador: Juspodivm, 2018.

GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3061-3070, 2016 . Disponível em: ([http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232016001003061&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016001003061&lng=en&nrm=iso)). Acesso em: 06 set. 2020.



GUGEL, Maria Aparecida. **Diálogos aprofundados sobre os direitos das pessoas com deficiência**. [S. l.]: Editora Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical, 2019.

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 05 set 2020.

KLUGE, César Henrique; CAVALCANTI, Tiago Muniz. **MPT Preparando-se para o concurso de Procurador do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Edipro, 2013.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MENDES, M. C. B.; LIMA, N. R. W.; GOMES, S. A. O.; BRAZ, R. M. M. Relato de experiência: uma tutoria, na disciplina de atualização profissional. **Conhecimento & Diversidade**, [s. l.], v. 15, n. 36, p. 191-211, 2023. Disponível em: [https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento\\_diversidade/article/view/10673](https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/10673). Acesso em: 02 jul. 2023.

OIT. **Promovendo a Diversidade e a Inclusão mediante Adaptações no Local de Trabalho**: um Guia Prático. Genebra, Suíça: Organização Internacional do Trabalho, 2017. Versão em língua portuguesa, publicada pela Santa Causa Boas Ideias & Projetos. São Paulo, 2018.

OURIQUES, Nildo. **Economia Marxista**. Florianópolis: Departamento de Ciências Econômicas/UFSC, 2014. Disponível em [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/194938/Econ\\_Marxista\\_MIOLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/194938/Econ_Marxista_MIOLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 06 set. 2020.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de economia do século XXI**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão**: Construindo Uma Sociedade Para Todos. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva. **Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência**. Salvador: Juspodivm, 2018.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 03 set. 2020.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/06/30/Como-ler-os-dados-do-desemprego-na-pandemia>

Contribuições de cada autor:

- a) concepção e delineamento ou análise e interpretação dos dados; Autor 1
- b) redação do artigo ou a sua revisão crítica; Autor 1, autor 2 e 3
- c) aprovação da versão a ser publicada. Trabalhou na revisão, crítica Autor 2 e 3
- D) trabalhou na concepção e delineamento do artigo Autor 1, 2 e 3