

Artigo

O Projeto de Inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho: SRT/PA

Rogério Nazareno Vinas da Costa ^[1]

1. INTRODUÇÃO

Este artigo intitulado “O Desenvolvimento do Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: SRT/PA”, tem por objetivo analisar os desdobramentos do Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho realizado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Pará (SRT/PA) nos últimos cinco anos. Tal proposta surge da necessidade de verificar como o projeto vem desempenhando suas ações, funções e aplicações no contexto das novas disposições contextuais e mercadológicas do cenário econômico brasileiro.

Segundo o Ministério da Economia (2019), desde 2007 a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), desenvolveu atuações colaborativas incluindo ações específicas relativas à temática da inserção de pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, dentre outros projetos. Essa nova metodologia da fiscalização, baseou-se em projetos desenvolvidos e executados por todas as 27 Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTs), destacando nesse contexto, o projeto denominado “Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, que permanece com suas operações até os dias atuais.

A SRT/PA possui especificidades quanto ao desenvolvimento do “Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”. Possui, atualmente, quatro polos de fiscalização – Belém, Castanhal, Marabá e Santarém –, que são responsáveis pela fiscalização de uma imensa extensão territorial. Nesse âmbito, o último levantamento realizado em meados de 2018, constam sob a égide do SRTE/PA 593 empresas^[2], com cerca de 9.614 vagas reservadas para PCDs, e 4.919 preenchidas em todo mercado de trabalho paraense.

2. O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO INSERÇÃO DA PCD NO MERCADO DO PARÁ

A fim de tratar sobre o desenvolvimento do Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: SRTE/PA, faz-se necessário retomar questões essenciais que fundamentam este trabalho, dentre as quais destaca-se a normativa legislativa que se tornou o marco referencial na proteção quanto aos direitos trabalhistas da pessoa com deficiência, [a Lei nº 8.213 de 1991](#). Salientando que antes desta, houve diversos aparatos legislativos importantes que conduziram à constituição e características específicas da referida lei.

A Lei nº 8.213/1991 serviu como um divisor histórico e social da questão da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Conhecida como a “Lei de Cotas”, trouxe dentre os ganhos importantes do seu conteúdo, a reserva percentual para PCDs nas empresas, a partir do quantitativo de funcionários. Entretanto, esta lei, apesar da promulgação ser datada de 1991, permaneceu um longo período sem um direcionamento e obrigatoriedade efetiva, em especial, pelo desconhecimento de sua aplicação pelos órgãos fiscalizadores. Clemente (2008) ressalta que a aplicabilidade da lei esteve comprometida pela prestação indevida das empresas na declaração de seus funcionários, assim como pela resistência do setor privado na adequação às exigências do cumprimento.

A Lei de Cotas constitui-se como um conjunto de leis referentes à atenção à pessoa com deficiência, sendo considerada um dos instrumentos mais completos internacionalmente conhecidos, não sendo uma criação genuinamente brasileira, mas advinda de ações de vários países onde as leis trabalhistas possuem suas particularidades. A lei traz em sua constituição o art. 93, a reserva de vagas de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários, com proporções diferenciadas. A lei determina a obrigatoriedade da observância mínima, sob pena de autuação sob multa administrativa por meio dos órgãos fiscalizadores.

Dentre as lacunas e fragilidades da lei, cita-se questões relacionadas ao desligamento dos trabalhadores. No art. 93, § 1º, os pressupostos relacionados à substituição e ao desligamento de um trabalhador utilizavam a expressão “[...] a contratação de substituto de condição semelhante”. Tal redação era imprecisa e duvidosa, não deixava claro se seria uma pessoa com deficiência ou reabilitada, ou uma pessoa que tivesse com a mesma deficiência que o funcionário desligado. Esse texto sofreu alterações na [Lei nº 13.146 de 2015](#), a chamada “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência” ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. A nova redação suprime a ambiguidade anterior e dispõe:

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Dentre as controvérsias apontadas pelos autores, estão a questão do porte das empresas que compõem o índice de obrigatoriedade, e o critério fixado em relação ao número mínimo de 100 funcionários. Conforme Maranhão (2007), esse critério atinge apenas empresas de grande porte, enquanto as demais empresas, em maior número no país, ficam desobrigadas no cumprimento da reserva, e embora não catalogadas, essas empresas têm contratado um considerável número de PCDs.

Segundo Godim (2017), esse fator abre uma série de precedentes em relação à admissão funcional de PCDs, uma vez que acaba por favorecer a contratação, na maioria dos

casos, das “Deficiências Leves”. Tais percentuais podem ser comprovados em todos os dados estatísticos, como IBGE (2010), RAIS (2013), SINE (2015), sem contar as pesquisas bibliográficas que situam a questão. “É preciso conhecer a caracterização das deficiências a fim de não restringir as contratações a deficiências leves” (CARMO, 2011, p.36). Embora já haja uma série de reflexões acerca do assunto, os dados percentuais permanecem os mesmos, ano após ano, haja vista que a lei trata de percentuais, não faz nenhuma referência aos tipos de deficiência, grau de escolaridade e remuneração salarial.

Em relação ao desenvolvimento do trabalho no Estado do Pará, o cenário geral é muito similar ao apresentado em âmbito nacional. De acordo com Godim (2017), o início dos trabalhos do “Projeto de Inserção de Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho”, sob a supervisão de um novo coordenador em 2015, foi muito turbulento. Em virtude de ser uma nova questão, com novos caminhos, nova legislação e procedimentos específicos, foi necessário um processo de adaptação com a temática.

Godim (2017) retrata ainda que os procedimentos do SRT/PA seguem toda uma dinâmica específica. O processo inicia-se com o levantamento dos dados das empresas do Estado. Essa listagem é verificada a partir do Sistema informativo do Ministério da Economia – Subsecretaria de Inspeção do Trabalho –, denominado Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O sistema tem a finalidade de identificar as características da evolução e dos problemas da demanda e oferta de mão-de-obra no país, assim como integrar a qualidade das informações dos declarantes através dos meios eletrônicos. Todo estabelecimento deve declarar, caso tenha admitido, desligado ou transferido empregado com contrato de trabalho regido pela CLT. Com essas informações é possível verificar se a empresa se encontra na alíquota obrigatória de empregados PCDs.

De acordo com JAIME & CARMO (2005), essa identificação das empresas é uma árdua tarefa em virtude da dinâmica diária da economia, encerramento e abertura de empresas, aumento e diminuição no quadro de funcionários, além da vasta dimensão territorial com vários municípios e unidades da federação, e ainda agravado pelo relativo atraso no Caged, que possui um retardamento de cerca de dois meses para qualificar as informações aos Auditores-Fiscais do Trabalho. Se atualizado, é improvável a empresa conseguir ludibriar os mecanismos de fiscalização.

Anteriormente, o trabalho era feito anualmente, com a averiguação das empresas que não haviam sido fiscalizadas no ano anterior. Nessa relação, visualizava-se diferentes ramos de atividades de diversas naturezas de atuação. Dessas empresas, buscava-se aquelas que em maior tempo não haviam sido fiscalizadas e, posteriormente, aquelas com maior número de funcionários PCDs em déficit. Para minimizar as lacunas, implementou-se os procedimentos de fiscalização subdivididos no sistema por ramo de atividade. Assim, restringia-se a procura por ramos específicos de atividades. Posteriormente, delimitava-se somente as empresas que apareciam com pendência no cumprimento da percentagem obrigatória. Nessa estratégia, faziam-se reuniões por setores mensalmente, nas quais as empresas eram notificadas, ganhando algum tempo para a regularização.

Essa metodologia de trabalho foi essencial para o sucesso atual do programa. Um fator primordial dessa estratégia foi a possibilidade de concentrar o maior número de empresas em uma única chamada, pois a reduzida equipe do SRT/PA não permitiria a fiscalização de tantas empresas de Belém e todo o interior do Estado em um curto período de tempo. Pelas análises dos relatórios anteriores, havia empresas que há muitos anos não passavam por nenhuma fiscalização, fato que abria uma série de precedentes para violação dos direitos dos trabalhadores.

Em 2018, os sistemas informatizados da SRT/PA fizeram o levantamento e identificaram cerca de 593 empresas no território paraense que estavam sob os parâmetros de fiscalização, sendo 269 em Belém e 389 na Região Metropolitana. No entanto, apenas 48,9% das vagas ofertadas foram preenchidas. Apesar de todo o empenho, não foi possível dispor fiscalização em todas as empresas listadas anualmente, em detrimento da impossibilidade de pessoal.

Na sistematização atual da SRT/PA, promove-se inicialmente a comunicação à empresa, por escrito, da irregularidade. É uma comunicação eletrônica enviada pelos correios, pedindo que a empresa compareça ao polo regional referente, com os documentos comprobatórios dos trabalhadores PCDs. Caso não haja o comparecimento, a segunda chamada é *in loco*, onde o Auditor-Fiscal do Trabalho vai diretamente à empresa e notifica para comparecimento à Superintendência Regional em Belém. Se mesmo assim a empresa negligenciar as chamadas anteriores, é possível a autuação tanto pelo não atendimento à Notificação da Auditoria-Fiscal do Trabalho como pelo déficit apresentado pela empresa no cumprimento da cota legal, uma vez que subtede-se que a não comprovação da irregularidade é verídica pela não contraprova e, portanto, passível de autuação.

Os documentos trazidos pela empresa à Superintendência precisam comprovar que o funcionário que ocupa a vaga reservada é realmente uma pessoa com deficiência ou reabilitada. A equipe do SRT/PA não vai periciar os laudos, pois não tem esta competência de verificar a autenticidade dos mesmos, apenas vai evidenciar se a Classificação Internacional de Doenças (CID) apresentada está em consonância com as deficiências que comportam o quadro para o cumprimento da cota conforme a [Lei nº 5.296/2004](#), adotada como critério para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), bem como se o laudo foi realmente emitido pelo médico do Trabalho ou outro multiprofissional legalmente habilitado.

A SRT/PA enfrenta alguns embates com determinados setores da economia paraense. Os setores mais resistentes são os setores industriais, da construção civil, empresas de segurança de transportes de valores, empresas de terceirização, empresas de conservação e limpeza e prestadoras de serviços. Este cenário, todavia, não é uma particularidade paraense. Conforme Jaime (2011), as empresas criam contornos para tentar ludibriar os mecanismos de fiscalização.

O desafio de algumas empresas no Pará acerca do preenchimento das vagas para PCDs perpassa por alguns coeficientes importantes, dentre eles, a disposição geográfica de

algumas empresas, localizadas em municípios pequenos do interior do Estado, em que a quantidade de deficientes geral da localidade, não possibilita o limite mínimo obrigatório da alíquota. Atenta-se para o fato que as empresas não oferecem atrativos para o deslocamento de PCDs de outras regiões para o preenchimento das vagas em aberto. Funções correlacionadas ao setor de serviços, baixos salários, não previsibilidade de progressão e promoção funcional, e condições de acessibilidade ineficazes ou inexistentes não corroboram para reorientações geográficas.

Embora diante de todas essas especificidades, o Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: SRT/PA tem desenvolvido as ações que lhe cabem, aprofundando e refletindo as ações e debates acerca das questões que foram evidenciadas no decorrer do trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda demanda inúmeras questões que pousam sobre o caráter transversal da questão. Para que se possa pensar a inclusão efetiva, se faz necessário um conjunto de ações de múltiplos aspectos: arquitetônicos, comunicacionais, institucionais, metodológicos, atitudinais e sociais. Além da colaboração mútua de todos os sujeitos envolvidos, empresariado, pessoas com deficiência, órgãos fiscalizadores, familiares, além da sociedade como um todo.

Embora se reconheça a legitimidade da Lei de Cotas e a importância de sua idealização, foram deixados pontos importantes a serem discutidos. Nesse sentido, o Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: SRT/PA se torna fundamental para que não haja a omissão do direito dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho paraense, dispendo esforços no intuito de viabilizar propostas de orientação, fiscalização, e quando necessária a efetiva autuação e multa. Para isso, são dispostos todos os mecanismos de mediação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 05 mai. 2018.

_____. **Características do Emprego Formal: pessoas com Deficiência - Principais Resultados**. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. Brasília: MTE, 2012.

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 05 mai. 2018.

CARMO, J.C. **Construindo a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: a Experiência da Indústria da Construção Pesada no Estado de São Paulo**. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho Decente: Para a Pessoa com Deficiência**. Osasco, SP: Ed.do Autor, 2008.

GODIM, S. T. **IN/Exclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará**. Tese de Doutorado. Pará: UFPA, 2017.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 26 mar. 2015.

JAIME, L. R.; CARMO, J.C. **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho: o resgate de um direito de cidadania**. São Paulo: Maxprinter, 2005.

MARANHÃO, R. O. **O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia?view=default>. Acesso em: 01 de Set. 2019.

[1] Auditor-Fiscal do Trabalho – Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará. Coordenador do Projeto Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho no Pará.

[2] Dados referenciais retirados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e do Sistema CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).