

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
UNIPAMPA CAMPUS SÃO BORJA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS**

VITOR SIQUEIRA FERREIRA

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
ASSISTENCIALISMO E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
NOS MUNICÍPIOS DE SÃO BORJA-RS E URUGUAIANA-RS**

**SÃO BORJA
2019**

VITOR SIQUEIRA FERREIRA

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
ASSISTENCIALISMO E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
NOS MUNICÍPIOS DE SÃO BORJA-RS E URUGUAIANA-RS**

Dissertação de Mestrado
apresentado ao Programa de Pós-
Graduação em Políticas Públicas –
PPGPP da Universidade Federal do
Pampa, como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em
Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Silva
Sampaio

**SÃO BORJA
2019**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

F383p Ferreira, Vitor Siqueira

Políticas públicas para pessoas com deficiência: assistencialismo e inclusão no mercado de trabalho nos municípios de São Borja-RS e Uruguaiana-RS / Vitor Siqueira Ferreira.

79 p.

Dissertação(Mestrado)-- Universidade Federal do Pampa, MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, 2019.

"Orientação: Thiago da Silva Sampaio".

1. Pessoa com deficiência. 2. Mercado de trabalho. 3. Benefício de prestação continuada. 4. Política de inclusão laboral. 5. Política assistencial.
I. Título.

VITOR SIQUEIRA FERREIRA

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
ASSISTENCIALISMO E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
NOS MUNICÍPIOS DE SÃO BORJA E URUGUAIANA**

Dissertação de Mestrado
apresentado ao Programa de Pós-
Graduação em Políticas Públicas –
PPGPP da Universidade Federal do
Pampa, como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em
Políticas Públicas.

Dissertação defendida e aprovada em 28 de setembro de 2019.

Banca examinadora:



Prof. Dr. Thiago Silva Sampaio

Orientador

UNIPAMPA



Prof. Dr. Muriel Pinto

UNIPAMPA



Prof. Dr. Jorge Alexandre da Silva

UNIPAMPA

AGRADECIMENTOS

Vivo esta vitória com alegria e amor no coração. Apesar das dificuldades, conseguimos. Sim, conseguimos, porque este trabalho é coletivo. Dentre diversas pessoas que me ajudaram, agradeço especialmente à minha esposa Honória. Foi ela quem fez despertar novamente em mim a sede pelo conhecimento e a crença de que eu poderia ir mais longe. Além disso, suportou minha ausência em momentos chave, como a gestação da Gigi e a rotina movimentada de uma casa com três crianças. Obrigado, amor! Por outro lado, agradeço também ao apoio de amigos que de alguma forma me ajudaram e prestaram algum tipo de colaboração. Impossível não citar e agradecer nominalmente ao meu amigo Edward Frederico, responsável por tantas revisões e conselhos sobre os melhores caminhos a serem tomados ao longo da elaboração deste trabalho. Obrigado! Por fim, agradeço aos meus colegas de turma, professores e servidores da Unipampa, sempre tão atenciosos e compreensivos. Obrigado!

Deficiência

“Deficiente” é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

“Louco” é quem não procura ser feliz com o que possui.

“Cego” é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

“Surdo” é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

“Mudo” é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

“Paralítico” é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

“Diabético” é quem não consegue ser doce.

“Anão” é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

“Miseráveis” são todos que não conseguem falar com Deus.

“A amizade é um amor que nunca morre.”

Renata Vilela

RESUMO

A concepção do que se entende por deficiência passou por grandes transformações nas últimas décadas. Abandonou-se o modelo místico-caritativo, que via na deficiência um castigo divino; desenvolveu-se um modelo médico, que entendia a deficiência como uma lesão e que pode, portanto, ser curada ou tratada, de modo a tornar a pessoa *normal*; e, por fim, desenvolveu-se o modelo social de deficiência, que entende que a deficiência é manifestação da diversidade humana. Conforme o modelo social, a deficiência é resultado da interação entre a lesão corporal com barreiras de origem social e que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade. Sendo assim, a deficiência é um problema social e a sociedade deve prover adequações e adaptações, de modo a permitir e promover a inclusão de pessoas com deficiência (PCD). A evolução do conceito de deficiência fez avançar também os direitos da pessoa com deficiência. A Constituição Federal de 1988 (CF de 1988 consagra o modelo social e traz para o Estado a obrigação de garantir igualdade e justiça. Não obstante, e ao contrário do que pleiteava o movimento política das PCD, a CF de 1988 prevê também benefício assistencial à PCD cujo grupo familiar se enquadre em critério de miserabilidade (atualmente, renda *per capita* inferior a 25% do salário mínimo). A partir da CF de 1988 diversos outros instrumentos normativos foram criados no sentido de promover a participação social da PCD, incluindo sua participação no mercado de trabalho. A Lei nº 8.213 foi publicada em 1991 e gera para as empresas com mais de 100 empregados a obrigação de contratar pessoas com deficiência. As estatísticas oficiais indicam participação crescente das PCD no mercado de trabalho. No entanto, existem municípios, como Uruguaiana e São Borja, em que o percentual de ocupação de vagas destinadas às PCD é baixo. Por outro lado, nestes mesmo municípios, o número de PCD em gozo do benefício assistencial é bastante alto. Neste ínterim, necessário verificar se nos termos em que tem sido praticada nos municípios de Uruguaiana e São Borja, a política assistencial prejudica a execução e a eficiência da política de inclusão laboral. Para tanto, fez-se uma investigação exploratória documental e amostral, de análise quantitativa, utilizando elementos básicos de matemática, e qualitativa, através da análise de conteúdo de Bardin (1977). O público alvo eram os 16 empregadores dos municípios mencionados obrigados legalmente a contratar PCD, sendo que 11 (68,75%) participaram efetivamente da pesquisa. Para 90,9% dos participantes há dificuldades para contratar PCD. Também para 90,9% dos participantes, a política assistencial, nos termos em que é praticada, prejudica a política de inclusão no mercado de trabalho.

Palavras chave: pessoa com deficiência, mercado de trabalho, benefício de prestação continuada, política de inclusão laboral, política assistencial.

ABSTRACT

The conception of what is meant by disability has undergone major transformations in recent decades. The mystic-charitable model, which saw deficiency as a divine punishment, was abandoned; a medical model was developed that understood disability as an injury and could therefore be healed or treated to make the person normal; Finally, the social model of disability was developed, which understands that disability is a manifestation of human diversity. According to the social model, disability is the result of the interaction between bodily injury with barriers of social origin that may obstruct the full and effective participation of the person in society. Thus, disability is a social problem and society must provide adaptations and adaptations to enable and promote the inclusion of disabled people (DP). The evolution of the concept of disability has also advanced the rights of people with disabilities. The 1988 Federal Constitution (FC 1988) enshrines the social model and brings to the State the obligation to guarantee equality and justice. However, contrary to what was claimed by the political movement of the DP, the 1988 CF also provides for welfare assistance. PCD whose family group meets the criterion of miserability (currently per capita income below 25% of the minimum wage.) Since the 1988 CF several other normative instruments have been created to promote the social participation of PCD, including its participation. Law nº 8.213 was published in 1991 and creates an obligation for companies with more than 100 employees to hire PD with disabilities. Official statistics indicate increasing participation of PWD in the labor market. Uruguaiiana and São Borja, where the percentage of occupancy of places destined for the PCD is low, the number of PCDs enjoying the welfare benefit is quite high. In the meantime, it is necessary to verify that, under the terms that it has been practiced in the municipalities of Uruguaiiana and São Borja, the assistance policy impairs the execution and efficiency of the labor inclusion policy. To this end, a documentary and sample exploratory research was carried out, using quantitative analysis using basic mathematical elements and qualitative research through Bardin's (1977) content analysis. The target audience were the 16 employers of the municipalities mentioned legally obliged to hire DP, and 11 (68.75%) effectively participated in the survey. For 90.9% of participants there are difficulties to hire PCD. Also for 90.9% of participants, the assistance policy, as it is practiced, undermines the policy of inclusion in the labor market.

Keywords: disabled people, labor market, welfare benefit, labor inclusion policy, assistance policy.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Quantidade de fiscalizações e autos de infração lavrados - BRASIL	36
Gráfico 02 – Quantidade de fiscalizações e autos de infração lavrados - RIO GRANDE DO SUL	37
Gráfico 03 - PCD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregados regulares e aprendizes)	38
Gráfico 04 - Percentual de preenchimento das vagas reservadas pela Lei nº 8.213/91 - BRASIL	41
Gráfico 05 - Percentual de preenchimento das vagas reservadas pela Lei nº 8.213/91 - Rio Grande do Sul	41
Gráfico 06 – Respostas das empresas em relação aos principais motivos que tornam difícil a contratação de PCD.	50
Gráfico 07 – Respostas das empresas em relação aos principais benefícios que pode advir da inserção de PCD no ambiente de trabalho.....	52
Gráfico 08 – Respostas das empresas em relação aos principais motivos que podem ter motivado as PCD a solicitarem rescisão contratual.....	53
Gráfico 09 – Respostas das empresas em relação à frequência observada para a desistência da vaga de trabalho em detrimento a perda do BPC.....	54

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Municípios gaúchos com maiores percentuais de população PCD beneficiária do BPC	26
Quadro 2 - Variação Absoluta e Relativa por Tipo de Deficiência - 2009-2015 - Brasil.....	39
Quadro 3 – Participação das PCD no mercado de trabalho	39
Quadro 4 - As 15 maiores ocupações CBO 2002 - Pessoas com Deficiência – Brasil.....	42
Quadro 5 – Municípios gaúchos classificados pelo percentual de ocupação de vagas destinadas a PCD e reabilitados – parcial.....	43
Quadro 6 - Questões aplicadas aos empregadores.....	46
Quadro 7: Número de empregos formais em 31.12.2018 - Uruguaiana	48
Quadro 8: Número de empregos formais em 31.12.2018 – São Borja	48

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 - Municípios gaúchos classificados pelo percentual de ocupação de vagas destinadas a PCD e reabilitados	64
Anexo 2 - Listagem dos municípios gaúchos com maiores percentuais de população beneficiária do BPC – a listagem contempla somente os 101 municípios gaúchos que têm ao menos 4 empresas obrigadas a contratar PCD ou reabilitados.....	76

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANC - Assembleia Nacional Constituinte
BPC - Benefício de Prestação Continuada
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO - Cadastro Brasileiro de Ocupações
CF (1988) - Constituição Federal de 1988
CIDID - Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
FEE-RS - Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social
MTb - Ministério do Trabalho
OIT - Organização Internacional do Trabalho
RAIS - Relação Anual de Informação Social
SEDS - Secretaria Especial do Desenvolvimento Social (SEDS)
SFIT - Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
SIT - Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
UPIAS - The Union of the Physically Impaired

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1. CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA.....	16
1.1 Concepções de deficiência.....	16
1.1.1 Modelo místico/caritativo.....	16
1.1.2 Modelo médico.....	16
1.1.3 Modelo social.....	18
1.2 Movimento político das pessoas com deficiência.....	20
1.3. Política assistencial: Benefício de Prestação Continuada.....	24
1.3.1 Estatísticas de concessão do BPC para PCD.....	26
1.4 A pessoa com deficiência e o trabalho.....	27
1.4.1 Definições e concepções sobre o trabalho.....	28
1.4.2 O trabalho na contemporaneidade.....	30
1.4.3 Legislação alusiva ao trabalho de PCD.....	34
1.4.4 Estatísticas de inclusão no mercado de trabalho.....	38
1.5 Conflito entre as políticas assistencial e de inclusão.....	44
2. METODOLOGIA.....	46
3. RESULTADOS.....	50
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	64

INTRODUÇÃO

O trabalho digno é mola propulsora para inclusão social, além de ser promotor de cidadania e dignidade. Nesse cenário, compondo as pessoas com deficiência (PCD) um segmento social com histórico de exclusão, existem políticas públicas destinadas a promover a inclusão social de tais indivíduos, sendo o mercado de trabalho um dos pilares deste processo.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas, conforme o Artigo 2º da Lei nº 13146/2015, a chamada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, e que corresponde ao Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

Não é exagero dizer que, aqui no Brasil, até a década de 1960 as PCD eram excluídas de qualquer contato social. De início e por conta da deficiência a pessoa já não frequentava a escola, não tinha amigos, crescia e vivia à margem da sociedade, não se relacionava com outras pessoas e era, enfim e de fato, excluída, segregada. Qualquer ação a elas destinada era somente por caridade ou assistencialismo, mas nunca no sentido de provocar inclusão. Evidentemente, todo esse processo de exclusão e segregação também se manifestava no mercado de trabalho.

Com o passar do tempo e evolução social, as pessoas com deficiência organizaram-se e assumiram protagonismo na busca de direitos. No Brasil, os movimentos de defesa dos direitos das PCD começaram a ter ressonância na década de 80, muito em razão de a ONU ter declarado 1981 como o “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”, chamando assim, a atenção da comunidade mundial para a situação de exclusão e segregação que tais pessoas sobreviviam.

Nesse período tinha-se ciência de que o acesso ao trabalho era fundamental à socialização das PCD. Assim, vale lembrar que a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, conceitua a “pessoa deficiente” como sendo *aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo, fique substancialmente reduzida devido a uma deficiência de caráter físico*

ou mental devidamente comprovada. É de se sublinhar que a dificuldade em conseguir e manter um emprego já fez parte do conceito de pessoa com deficiência.

Na mesma época em que foi ratificada a Convenção nº 159, foi promulgada a Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991, a “Lei de Cotas”, que impôs às empresas com mais de 100 empregados a obrigação de empregar pessoas com deficiência.

Paralelo a esta política de inclusão existe uma política assistencial às pessoas com deficiência, que se consolida através do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Em linhas gerais o BPC é devido às PCD e aos idosos acima de 65 anos cujos grupos familiares não tenham renda per capita superior a 25% do salário mínimo vigente. Nos municípios de São Borja e Uruguaiiana, ambos localizados na fronteira oeste gaúcha, existem muitas PCD beneficiárias do BPC e relativamente poucas no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como intuito avaliar nos municípios de São Borja e Uruguaiiana, sob a ótica dos empregadores, se a política de inclusão no mercado de trabalho, que é promotora de independência e autonomia, tem resultados prejudicados pela política assistencial, que por outro lado aumenta dependência e inibe a inserção social da PCD. A pesquisa visa também, sob a mesma ótica, identificar os maiores benefícios e dificuldades advindos do processo de inclusão laboral, além de dar maior visibilidade à questão, contribuindo para uma avaliação *in loco* do desenvolvimento desta importante política pública brasileira e apontar possíveis alternativas para a melhoria da sua execução.

A estrutural textual do presente trabalho é composta por quatro capítulos. O primeiro versa sobre conceitos gerais e revisão de literatura. Destacamos a evolução das concepções de deficiência e a importância e conquistas do movimento político das pessoas com deficiência. Além disso, conceituamos e apresentamos estatísticas das políticas assistencial e de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O segundo capítulo trata da metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, a qual se caracteriza por ser exploratória documental e amostral, de análise quantitativa e qualitativa. Para a análise quantitativa foram utilizados elementos básicos de matemática, enquanto, na qualitativa, análise de conteúdo de Bardin (1977). O público alvo da pesquisa são os empregadores legalmente obrigados a contratar PCD e que são sediados nos municípios de Uruguaiiana e São

Borja. O terceiro capítulo traz os resultados da pesquisa realizada e, por fim, no quarto capítulo, são feitas as considerações finais.

1. CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA

1.1 Concepções de deficiência

A forma como determinada sociedade entende a deficiência interfere definitivamente no modo que as pessoas com deficiência são tratadas. Ao longo da história do movimento político das pessoas com deficiência, conceitos e paradigmas foram e são alterados sistematicamente. Existem, basicamente, três modelos que explicam a concepção de deficiência, como pode ser observado nos subtítulos abaixo.

1.1.1 Modelo místico/caritativo

Durante um longo período do pensamento ocidental, buscava-se na religião ou no misticismo a razão para um corpo apresentar marcas e diferenças. A deficiência seria castigo divino, déficit, e as pessoas com deficiência seriam dignas de pena por serem vítimas da própria incapacidade (LANNA JUNIOR, 2010). Este seria o modelo místico/caritativo de deficiência, o qual prevaleceu durante um grande período da história humana, quando a medicina era incipiente.

O modelo místico caritativo é aquele que vê as pessoas com deficiência como vítimas da deficiência e como beneficiários de caridade, doações e serviços, pelos quais elas deveriam ser gratas. Nesse modelo, as pessoas com deficiência são vistas como sofredoras e vítimas de uma tragédia pessoal, sendo, portanto, dignas de pena e ajuda. Neste ínterim, as pessoas com deficiência têm poucas escolhas, nenhum meio de acessar conselhos, e tampouco poder de decidir como elas próprias poderiam ser melhor assistidas. Os serviços são projetados para elas e entregues a elas, talvez na melhor das intenções, mas com consulta insuficiente. Cuidadores podem se tornar inaceitavelmente poderosos tomando decisões sobre o que é melhor para aqueles sob seus cuidados. Um exemplo extremo, embora não incomum, é a esterilização forçada, sem consulta ou consentimento, de mulheres com deficiência (HARRIS, 2003).

1.1.2 Modelo médico

Com o avanço da ciência, o desenvolvimento do conhecimento médico fez surgir um modelo, segundo o qual, a deficiência era encarada como uma patologia. De acordo com esse modelo, a deficiência seria consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa deficiente deveria ser objeto de cuidados biomédicos. Nesse cenário a deficiência era entendida como problema individual, uma 'tragédia pessoal'. Fazia-se, portanto, todo o esforço terapêutico para que melhorassem suas condições, para que se normalizassem, de modo a cumprir as exigências da sociedade (DINIZ, 2007).

Em 1976 a Organização Mundial da Saúde (OMS) elaborou um catálogo denominado Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), o qual continha a classificação das consequências das doenças. De acordo com Farias e Buchalla (2005), este é o principal documento que consolida os conceitos do que se entende por modelo médico de deficiência.

Conforme consta na CIDID, a **deficiência** (impairment) é caracterizada por perdas ou anormalidades que podem ser temporárias ou permanentes e que incluem a existência ou ocorrência de anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido, ou outra estrutura do corpo, incluindo os sistemas da função mental. Portanto, a deficiência representa a exteriorização de um estado patológico e reflete perturbações do órgão.

A **incapacidade** (disability) seria qualquer limitação ou ausência (resultante de uma deficiência) de capacidade de realizar uma atividade da forma ou dentro dos padrões considerados para um ser humano. A **desvantagem** (handicap) seria a limitação ou impedimento a determinado indivíduo de desempenhar seu papel normal, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais, levando a consequências conforme a analogia do esquema abaixo (OMS, 1980).

DOENÇA → DEFICIÊNCIA → INCAPACIDADE → DESVANTAGEM

Desta forma, é necessário mencionar os termos em inglês porque é através da reconstrução de seus significados ou suas acepções que se transforma a concepção do que seja deficiência. O modelo médico identifica a deficiência como problema localizado na pessoa e que deve ser resolvido através do devido

tratamento. A deficiência (impairment) está na pessoa e é decorrente de uma doença ou distúrbio. Essa deficiência vai gerar uma incapacidade, que por sua vez representará uma desvantagem à pessoa. No modelo médico a pessoa com deficiência é uma paciente, definida tão somente em torno de seu diagnóstico e necessidades médicas (HARRIS e ENFIELD, 2003).

1.1.3 Modelo social

O modelo social surge a partir de estudos que tratavam a deficiência como questão não meramente médica e iniciaram-se na Inglaterra, por volta dos anos 1960. Atribui-se a Paul Hunt, sociólogo, pessoa com deficiência, a iniciativa que deu origem à UPIAS¹, a Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação. A UPIAS foi a primeira organização política sobre deficiência a ser formada e gerenciada por pessoas com deficiência, sendo que sua originalidade não residia somente nisso, mas também em ter articulado a resistência política e intelectual ao modelo médico (DINIZ, 2007).

O objetivo inicial estava centrado em questionar a compreensão tradicional da deficiência, que era tratada como problema estrito à esfera do indivíduo, e erigi-la a uma situação causada por condições sociais. De acordo com a UPIAS, é a sociedade que impõe deficiência (disability) às pessoas com lesão (impairments). Deficiência (disability) é algo imposto às lesões (impairments), de forma a provocar isolamento e segregação (UPIAS, 1976).

Como pode ser observado, a UPIAS reelaborou o conceito de lesão (impairment) e deficiência (disability) e propôs uma definição baseada na perspectiva de exclusão social. A lesão (impairment) seria a ausência total ou parcial de um membro ou membro, organismo ou mecanismo corporal defeituoso. Já a deficiência seria a desvantagem ou restrição de atividades causada por uma organização social contemporânea que não leva em conta, ou pouco leva em consideração, as pessoas que possuem lesão, de forma a excluí-las da participação das atividades sociais.

1

¹ Na língua inglesa, UPIAS é a sigla de *The Union of the Physically Impaired Against Segregation*.

A lesão é algo que está no corpo da pessoa, mas a deficiência é resultado da interação entre esta lesão com barreiras de origem social, que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade. A lesão seria uma característica corporal como outra qualquer, como altura, cor da pele, enquanto a deficiência seria o resultado da opressão e da discriminação às quais são submetidas as pessoas por uma sociedade que se organiza de modo intolerante à diversidade. A partir da diferenciação entre lesão e deficiência, assumiu-se a deficiência como questão sociológica e construiu-se o modelo social de deficiência.

O modelo social de deficiência é aquele que retira do indivíduo a responsabilidade pela opressão à qual as PCD estão submetidas e a transfere para a incapacidade social em prever e incorporar a diversidade. A experiência da deficiência não seria resultado das lesões da pessoa, mas do ambiente social hostil à diversidade. A deficiência seria uma manifestação da diversidade humana e que demandaria adequação e adaptação inclusivas (DINIZ, 2007).

O modelo social identifica três grandes barreiras que obstruem a integração social das pessoas com deficiência: (1) físicas, que obstruem o acesso às edificações construídas, (2) institucionais, que se consolidam através da sistemática exclusão de instituições sociais, legais, educacionais, políticas e religiosas, e (3) atitudinais, que consistem em avaliações negativas de pessoas com deficiência por pessoas sem deficiência (HARRIS e ENFIELD, 2003).

Como bem sintetizado por Laís de Figueiredo Lopes, o que o modelo social da deficiência faz é a transposição do olhar da exigência de normalidade dos padrões das ciências biomédicas para a celebração da diversidade humana. Pessoas com deficiência são seres humanos, sujeitos titulares de dignidade e, como tais, devem ser respeitados, independentemente de sua limitação funcional. Nesse sentido, o modelo social propõe que o ambiente é o responsável pela situação de deficiência da pessoa, sendo que as barreiras arquitetônicas, de comunicação e atitudinais existentes é que impedem a sua plena inclusão social, razão pela qual devem ser removidas. O novo modelo social determina que a deficiência não está na pessoa como problema a ser curado, mas, sim, na sociedade (LOPES, 2009).

No modelo social a deficiência é a opressão sofrida pelas pessoas com lesão quando o corpo está submetido a ambiente social hostil às restrições que apresenta. (SANTOS, 2008, p. 508). Abberley (1987, n.p.) entende que é essa opressão que

desencoraja as pessoas com deficiência a se livrarem de benefícios assistenciais e a inserirem-se no processo de trabalho.

1.2 Movimento político das pessoas com deficiência

Depois de já delimitado tanto a concepção do modelo médico de deficiência quanto à concepção e evolução do modelo social de deficiência, voltamo-nos para o Brasil e modo como as pessoas com deficiência são aqui encaradas.

No início dos 1980, enquanto na Europa se debatia e pregava a emancipação das pessoas com deficiência e se desenvolvia o modelo social de deficiência (DINIZ, 2007), aqui no Brasil vivíamos os "anos de chumbo", em que a cidadania foi limitada em todas as suas dimensões. Nesse contexto, sem possibilidade de lutar pelos direitos sociais, predominava no Brasil, antes da redemocratização, o modelo médico.

Segundo Lanna Junior (2010), o qual efetuou uma abordagem histórica do desenvolvimento do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil, nessa época existiam muitas entidades para pessoas com deficiência, a maioria com objetivos assistenciais e terapêuticos, e poucas entidades de pessoas com deficiência. Ainda assim, as poucas que existiam tinham por objetivo proporcionar apoio e ajuda mútuos e não tinham objetivo político específico. No entanto, essa aproximação entre os pares foi a semente que fez nascer o movimento político das pessoas com deficiência também aqui no Brasil.

De acordo com Figueira (2018, n.p.):

O ano de 1980 foi o último ano da Década da Reabilitação (1970-1980), proclamada pela *Rehabilitation International* da ONU. Até aquele momento, vigorava de maneira histórica um paternalismo humilhante em relação às necessidades e potencialidade das pessoas com deficiência. Não lhes eram permitidos voz e voto nas pequenas e nas grandes decisões que afetavam suas vidas. Eram os profissionais de reabilitação e educadores que decidiam o que era melhor para elas, por décadas tratadas como se não fossem capazes de falar ou decidir por si sobre suas necessidades. Existia até mesmo uma prepotência em acreditar que eram pessoas sem coragem de denunciar publicamente injustiças a que vinham sendo submetidas.

No final dos anos 1970 e início dos 1980 o movimento das pessoas com deficiência viveu sua fase heroica. Esse período ganhou visibilidade e as PCD tornaram-se ativos agentes políticos na busca por transformações na sociedade.

No contexto internacional, no ano de 1981 vivíamos o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, mas o contexto brasileiro também era bastante favorável: regime militar em crise e a efervescência do processo de redemocratização. Os diferentes movimentos sociais, dentre os quais os das pessoas com deficiência, articularam-se e criaram estratégias para lutar por direitos e aqui, destacamos que os movimentos em torno da Assembleia Nacional Constituinte (ANC) foram absolutamente fundamentais para a mudança do patamar civilizatório das pessoas com deficiência (LANNA JUNIOR, 2010).

As pessoas com deficiência participaram ativamente das discussões da ANC e os assuntos pertinentes a este grupo eram tratados na Subcomissão dos Negros, Populações Indígenas, Pessoas Deficientes e Minorias, vinculada à Comissão Temática da Ordem Social. Esta Comissão realizou oito audiências públicas, três destinadas especificamente às pessoas com deficiência.

O desejo e talvez a principal reivindicação das pessoas com deficiência era de que o texto constitucional não consolidasse a tutela, mas, sim, a autonomia. E já nesse ponto, haviam discordâncias com o anteprojeto da constituição, o qual possuía um capítulo denominado "Tutelas Especiais", específico para as pessoas com deficiência e aquelas com necessidades de tutelas especiais. Desta forma, no início dos anos 1980 a maior demanda do movimento das pessoas com deficiência era a igualdade de direitos, onde era reivindicado que os dispositivos constitucionais que fossem voltados para as pessoas com deficiência, deveriam integrar os capítulos dirigidos a todos cidadãos (LANNA JUNIOR, 2010).

Esse movimento desejava, em linhas gerais, que o tema deficiência fosse contemplado de forma transversal no texto constitucional, mas as propostas do movimento das pessoas com deficiência não foram acatadas da maneira esperada, motivo pelo qual o movimento concebeu projeto de Emenda Popular e promoveu campanhas em nível nacional para recolher as trinta mil assinaturas, requisito para submissão do projeto à ANC. Recolhidas as assinaturas, o projeto foi apresentado, dando origem à Emenda Popular nº PE00086-5 e uma nova arena se estabeleceu e o movimento das pessoas com deficiência foi vitorioso: as pessoas com deficiência não estão segregadas em mero capítulo da Constituição Federal. Seus diversos direitos estão contemplados de maneira transversal, promovendo igualdade e inclusão social (LANNA JUNIOR, 2010).

O longo período que vivemos aqui no Brasil sem normas legais e políticas públicas com o objetivo de criar e promover os direitos das pessoas com deficiência pode ser explicado pelo predomínio dos modelos caritativo e médico. A deficiência seria um fenômeno íntimo, ligado ao azar, não tendo o Estado que intervir para promover justiça.

No entanto, a Constituição Federal de 1988, em decorrência da luta do movimento das pessoas com deficiência, rompeu com o silêncio legal e constitucional e fez com que o Estado fosse também responsável por garantir igualdade e justiça, consagrando, no plano legal, o modelo social de deficiência.

Em linhas gerais é possível afirmar que a Constituição Federal de 1988 (CF 1988) garantiu que a deficiência não é um elemento de distinção de direito entre pessoas (art. 5º), e que é proibido qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com de deficiência (art. 7º. XXXI).

Dentro do capítulo da organização do Estado, conferiu à União, aos estados e aos municípios a competência de cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (art. 23, II) e à União e aos estados a competência para legislar sobre proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (art. 24, XIV). Além disso, imputou ao Estado a obrigação de reservar percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência (art. 37, VIII).

Tratando da Ordem Social, a CF (1988) garantiu que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social (art. 203) e dentre seus objetivos estão: (a) a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, IV) e; (b) a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (art. 203, V).

Tratando da educação, a CF (1988) consagra que o dever do estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (a) atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, III) e (b) acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um (art. 208, IV).

Ainda, conforme art. 227 é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. É responsabilidade do Estado, promover programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo, dentre outros preceitos, a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social de o adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação de o acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Por fim, o art. 227 da CF (1988) dispõe que lei ordinária versará sobre normas de construção de logradouros e edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas com deficiência. Neste dispositivo a CF (1988) estabelece a necessidade de se conferir amplo acesso e plena capacidade de locomoção às pessoas com deficiência, determinando ao legislador ordinário a edição de diplomas que estabeleçam as formas de construção e modificação de logradouros públicos d e de veículos de transporte coletivo (ADI 903, rel. min. Dias Toffoli, j. 22-5-2013, P, DJE de 7-2-2014).

Além dos preceitos constitucionais que consagram, entre nós, o modelo social de deficiência, não podemos deixar de mencionar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008. Os referidos direitos foram promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

A Convenção, a qual foi o instrumento base da Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, consagrou definitivamente o modelo social desde seu propósito até o momento em que conceitua pessoas com deficiência como aquelas que têm 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.

1.3. Política assistencial: Benefício de Prestação Continuada

Como visto anteriormente, a Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 203 a Assistência Social. Para regulamentá-la foi criada a Lei n. 8.472/93, denominada Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), instrumento normativo de suma importância para a eficácia e concretude do instituto no ordenamento jurídico. É na LOAS que encontramos a definição e delimitação do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Atualmente e conforme definido no artigo 20 da LOAS, “o benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família”. O BPC pode ser conceituado como transferência de renda à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais de baixa renda. Os critérios, portanto, são a condição de PCD ou idade (65 anos ou mais), somados à incapacidade de provimento por si ou por sua família.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, alterou a redação do §2º do art. 20 da Lei 8.742/1993, conceituando a PCD, inclusive para a obtenção do BPC, como “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 outras pessoas”. Em relação ao outro requisito, “considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo” (Art. 20, § 3º, Lei 13.146/2015).

Faz-se imperativo apontar que os critérios de elegibilidade ao BPC foram alterados desde a criação do instituto. Tanto a idade das pessoas idosas quanto o próprio conceito daquilo que seja deficiência sofreram profundas alterações. O objetivo do presente trabalho é tratar especificamente das pessoas com deficiência, motivo pelo qual não faremos mais referências ao idoso.

O Decreto nº 1.744/1995 determinava em seu artigo 6º que “para fazer jus ao salário mínimo mensal, o beneficiário portador de deficiência deverá comprovar que: (I) é portador de deficiência que o incapacite para a vida independente e para o trabalho”. O Decreto nº 1.744/1995 foi inteiramente revogado pelo Decreto nº 6.214/2007, mas a referência à incapacidade para o trabalho somente foi revogada em 2011, com a publicação do Decreto nº 7.617/2011. **A legislação excluiu a incapacidade para o trabalho como requisito à concessão de BPC à pessoa com deficiência.** Não só excluiu como também admitiu a possibilidade de que pessoa com deficiência que tenha aptidão para o trabalho possa ser beneficiária do BPC. Esse entendimento se extrai do art. 21-A da LOAS:

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.

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

O dispositivo supramencionado explicita que a PCD pode exercer atividade remunerada, mas que o benefício será SUSPENSO, não extinto, durante o período de tal exercício. No momento em que se interromper a atividade remunerada – e observe-se que a legislação não faz menção ao motivo do encerramento – basta requerer a continuidade do pagamento do BPC, sem necessidade de nova perícia.

Assim sendo e frisando-se a exceção da PCD admitida como aprendiz, é de se concluir que, atualmente, o BPC é um benefício de assistência social que somente pode ser recebido por PCD em condição de pobreza e que não trabalhe. Salvo na condição de aprendiz, o recebimento do BPC é incompatível com o

recebimento de salários por PCD. É sabido e será objeto do presente estudo a exclusão das PCD do mercado de trabalho por conta de barreiras físicas e atitudinais. No entanto, é necessário também verificar se a política assistencial, nos moldes em que está sendo praticada, está afastando as PCD do mercado de trabalho, um pilar importante no processo de inclusão social, como será visto adiante.

1.3.1 Estatísticas de concessão do BPC para PCD

Em relação à concessão de BPC para PCD nos municípios gaúchos, conjugamos as informações da quantidade de BPC por município, divulgadas pela Secretaria Especial do Desenvolvimento Social (SEDS), com informações sobre a população dos municípios, divulgadas pela Fundação de Economia e Estatística (FEE-RS). Com estas informações é possível verificar o percentual da população que é beneficiária do BPC. No quadro 1, abaixo, é possível visualizar os municípios gaúchos com os maiores percentuais de população beneficiária do BPC:

Quadro 1 – Municípios gaúchos com maiores percentuais de população PCD beneficiária do BPC

	Município	Quantidade de benefícios 04/2019	População estimada 2017 FEE-RS	BPC/população
1	Quaraí	705	22.701	3,1056%
2	São Borja	1764	59.944	2,9427%
3	Ibirapuitã	115	3.969	2,8975%
4	Itaqui	1037	37.216	2,7864%
5	Santo Antônio das Missões	295	10.638	2,7731%
6	Pedro Osório	218	7.984	2,7305%
7	Arroio Grande	491	18.132	2,7079%
8	Jaguarão	726	27.589	2,6315%
9	Santa Vitória do Palmar	811	31.563	2,5695%
10	Herval	168	6.557	2,5621%
11	São José do Norte	664	26.398	2,5153%
12	Alegrete	1752	72.524	2,4158%
13	Tapes	403	16.928	2,3807%
14	Santo Augusto	350	14.771	2,3695%
15	Pinheiro Machado	284	11.997	2,3673%
16	São Luiz Gonzaga	817	35.176	2,3226%

17	São Gabriel	1421	61.445	2,3126%
18	Palmeira das Missões	791	34.824	2,2714%
19	Giruá	370	16.382	2,2586%
20	São Francisco de Assis	408	18.359	2,2223%
21	Santana do Livramento	1775	80.256	2,2117%
22	Nonoai	269	12.293	2,1882%
23	Rosário do Sul	847	38.984	2,1727%
24	Fontoura Xavier	221	10.307	2,1442%
25	Campo Novo	108	5.185	2,0829%
26	Lavras do Sul	149	7.273	2,0487%
27	Uruguaiana	2461	120.384	2,0443%
28	Sobradinho	303	14.845	2,0411%
29	Entre Rios do Sul	62	3.062	2,0248%
30	Rodeio Bonito	127	6.287	2,0200%

- A lista completa, com os 497 municípios gaúchos está disponível no Anexo 1.

Verificamos, portanto, que dos 497 municípios gaúchos, São Borja é, em termos percentuais, o 2º com mais PCD beneficiárias do BPC, enquanto Uruguaiana é o 27º.

1.4 A pessoa com deficiência e o trabalho

Grandes e importantes transformações têm ocorrido no mundo do trabalho: novas formas de organização surgem e a natureza se modifica. O surgimento de novas tecnologias e formas de organização do trabalho tem coexistido com o desaparecimento de empregos permanentes. Ao tempo em que muitos sofrem pela falta de trabalho, outros sofrem por terem que trabalhar excessivamente (MORIN, 2001).

O trabalho tem local de destaque na sociedade. Tanto é assim que para a pergunta “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho”, a maioria das pessoas que participaram da pesquisa, mais de 80%, responderam que continuariam trabalhando (MORIN, 2001, apud MORIN, 1977; MORSE e WEISS, 1955; TAUSKY, 1969, KAPLAN e TAUSKY, 1974; MOW, 1987; VECCHIO, 1990).

Esses resultados se devem ao fato de que o trabalho assume função central na vida das pessoas na sociedade e é no trabalho que elas conhecem e se relacionam com outras pessoas, desenvolvem o sentimento de pertencimento a uma

organização e têm, enfim, alguma atividade para desenvolver, de modo a evitar o tédio e para se ter objetivo de vida (MORIN, 2001).

Conforme apontado por Araújo e Sachuk (2007, p. 54-55) a humanidade se estrutura, quase que em sua totalidade, em função do conceito e do sentido de trabalho. Os seres humanos, desde os antigos caçadores da época paleolítica até mesmo os profissionais da área técnico-científica informacional de hoje, têm o trabalho como eixo fundamental de sua existência. Por meio do trabalho, o homem se relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo. Pode-se afirmar que é pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história. Assim sendo, e tendo em vista que o presente estudo versa também sobre o trabalho para pessoas com deficiência, é fundamental compreender os conceitos e sentidos do trabalho, sobretudo para as pessoas com deficiência.

1.4.1 Definições e concepções sobre o trabalho

De acordo com Neves et al (2018, p. 319) “o trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão”. Coutinho (2009) assevera que, quando falamos de trabalho, nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se difere de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. Já Furquim (2001), explica que o trabalho em sentido geral é todo esforço físico ou intelectual que visa realizar alguma coisa. Cesarino Júnior (1970) define o trabalho como a aplicação da atividade humana à produção de bens e serviços em proveito de outrem, que o remunera.

Nem sempre, no entanto, o trabalho foi entendido como algo valioso. Até o século XVIII o trabalho estava atrelado exclusivamente ao castigo imposto aos servos e escravos (BAUMAN, 2001).

Reis (2012, p.1) explica que “ao tratarmos do termo trabalho em seu contexto mundial, vimos que ele apresenta diferentes fases, considerando-se desde o trabalho escravo – Escravidão, ao sistema de servidões, posteriormente às corporações de ofício e finalmente à Revolução Industrial, quando surge o Direito

Laboral”. De acordo com o mesmo autor o trabalho é tão antigo quanto o homem. Em todo o período da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e garantir sua defesa. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes, tendo como ferramenta as suas próprias mãos.

Kurz (1997, p.3) ensina que “na Antiguidade, o trabalho era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade. O seu significado confundia-se com o de sofrimento ou infortúnio”.

O significado de sofrimento e de punição perpassou pela história da civilização, diretamente se relacionando ao sentido do termo que deu origem à palavra trabalho. Essa vem do latim vulgar *tripalium*, embora seja, às vezes, associada a *trabaculum*. *Tripalum* era um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los. Associa-se a palavra trabalho ao verbo *tripaliare*, igualmente do latim vulgar, que significava "torturar sobre o *trepalium*", mencionado como uma armação de três troncos, ou seja, suplício que substituiu o da cruz, instrumento de tortura no mundo cristão. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo (BUENO, 1988, p.25).

No século XVII, surge na sociedade mercantilista já desenvolvida a burguesia, oriunda dos segmentos dos antigos servos, que compraram sua liberdade e se dedicaram ao comércio e que começa, pela primeira vez na história do mundo, a transformar o sentido do trabalho. Até então, sua conotação era negativa: o trabalho era visto como uma atividade inferior e sem valor algum, proposto aos escravos.

Com o surgimento da burguesia, inicia-se o processo de valorização do trabalho e da crítica ao ócio. A partir dos avanços científicos do século XVII, da passagem do feudalismo ao capitalismo e de todas as mudanças sócio históricas que ocorreram, a prática do trabalho se consolida na sociedade. No século XVIII, acontece a Revolução Industrial, um grande ponto de referência na história do trabalho. A partir daí, tem início um processo de industrialização e a instauração de uma forma de trabalho mecanizada (ALVIM, 2006).

Nesse sentido, com o passar do tempo e os acontecimentos históricos a concepção de trabalho foi se modificando. O trabalho não era mais entendido como castigo, mas como um ato de dignidade para quem o praticava. O trabalho passou a ser sinônimo de desenvolvimento, enquanto a ausência do mesmo significava

“preguiça” ou “comodismo”. Assim, o trabalho se consolidou na história “por seu destino e natureza, e não por escolha” (BAUMAN, 2001).

Ao trabalho foram conferidos inúmeros benefícios que o fizeram se tornar um fator definitivo na erradicação da pobreza, miséria e consolidação do crescimento econômico. De acordo com Bauman (2001) o qual cita alguns exemplos sobre a importância dada ao trabalho, como aumento da riqueza e a eliminação da miséria; mas subjacente a todos os méritos atribuídos estava sua suposta contribuição para o estabelecimento da ordem, para o ato histórico de colocar a espécie humana no comando de seu próprio destino.

Ribeiro (2017) entende que é a partir do trabalho que o homem se torna essencialmente livre. De acordo com o autor, quando o homem assume seus gastos e passa a viver a partir do que produz por meio de sua força de trabalho, pode se dizer que ele assumiu o controle de suas ações. Assim sendo, o trabalho seria imposto ao ser humano como condição necessária, algo natural e inerente à sua subsistência. Dentro de uma sociedade todos teriam algum tipo de atividade, algum trabalho, enquanto aquele que nada faz seria visto como encosto que viveria eternamente na privação (RIBEIRO, 2017, p.7).

1.4.2 O trabalho na contemporaneidade

Para Neves et al (2018, p. 320) a palavra “trabalho” é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. Embora as definições de dicionários possam derivar da ideia de um trabalho fruto de acontecimentos históricos, estão intrinsecamente associadas ao discurso ideológico de suas épocas.

Para Correia e Souza, (2016, p. 130):

O trabalho, segundo registros históricos, é um lugar de destaque para o homem e imprescindível para a vida em sociedade. Isso porque o homem se utiliza do trabalho para manter a sua própria sobrevivência, pois precisa transformar os recursos naturais em bens para sua subsistência. Na história do homem, observa-se que o trabalho é necessário para produzir e manter a sua própria vida, sendo necessário ajustar a natureza às suas necessidades. Isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar, já que o homem não tem sua existência garantida pela natureza, sem agir sobre ela, transformando-a e adequando-a suas necessidades, sem ela ele não conseguiria sobreviver.

No entanto, o trabalho vai além da sobrevivência. Ainda segundo os autores Correia e Souza (2016):

O trabalho possibilita ao homem pensar novas formas de agir e se posicionar diante dos desafios e dos problemas que ocorrem na sociedade. O trabalho representa uma das formas de o homem atuar no meio social, representando também uma forma de manifestação cultural, pois está ligada à forma de aquele sujeito se relacionar em sociedade (CORREIA; SOUZA, 2016, p. 130).

O trabalho, que é a transformação do homem sobre a natureza, transforma também o modo de pensar, agir e sentir, de maneira que nunca permanecemos os mesmos ao final de uma atividade, qualquer que ela seja. E nesse sentido é que dizemos que, por meio do trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura (ARANHA, 1996).

O trabalho possibilita aos indivíduos expandir suas energias, desenvolver sua criatividade e realizar suas potencialidades. A ação de trabalhar não é somente extrair materiais da natureza, mas sim alterar seu estado natural, definir e melhorar sua utilidade. Este ato é carregado de aspectos sociais, em vista da manutenção material e imaterial pessoal e da comunidade, bem como da coesão social (BRAVERMAN, 1987).

Segundo Monteiro (2014) o trabalho ocupa lugar de destaque na vida cotidiana, sendo centro de preocupações e investimentos individuais e coletivos; é fonte de renda, estrutura nosso calendário e é também um mecanismo de integração social.

Já Mendes (2013) afirma que trabalhar é condição indispensável, não apenas pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida. Trabalhar se constitui numa parte importante da vida. É muito mais do que um ganha-pão, está relacionado com realização pessoal, com sentir-se útil e encontrar um sentido para a vida. Ainda, segundo o mesmo autor (MENDES, 2013), a importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além do fato de que, por meio dele, o homem satisfaz suas necessidades básicas. O trabalho, por si só, é revelador da nossa humanidade, uma vez que permite ação transformadora sobre a natureza e si mesmo. Além disso, a capacidade de inventar e criar é exteriorizada por meio do ofício que o indivíduo realiza.

Mendes (2013) aponta ainda que, por outro lado, o evento de não trabalhar pode ter consequências negativas, que afetam diretamente a personalidade. Em razão da centralidade que o trabalho tem na vida do homem, é que é possível compreender as consequências negativas da inatividade. O autor completa que um indivíduo sem trabalho é impedido de se realizar como homem e cidadão, o que afeta também a sua dignidade.

Assim, o trabalho é um meio inexorável da existência humana e constituinte da identidade do sujeito. Isto quer dizer que cada um se torna o que é através do ofício que executa. Por meio do trabalho os indivíduos podem imprimir sua marca (MENDES, 2013).

Muito se tem debatido e divulgado acerca da aceleração e diversidade das transformações do universo do trabalho, principalmente aquelas respeitadas à introdução de novas tecnologias de produção, como a informatização, a automação, os novos modelos de gestão e as novas possibilidades de produtividade. Tem-se tratado o alcance dessas transformações para uma modificação acentuada na maneira de conceber o trabalho, caracterizando o surgimento de novo um paradigma, redefinindo o lugar do trabalho na vida da sociedade e de cada indivíduo (OVEJERO, 2010).

Segundo Renato (2014) a importância do trabalho vai muito além das necessidades do capital, pois envolve também as necessidades humanas individuais. Por meio do seu trabalho, o indivíduo não somente produz bens individuais e coletivos, os quais geram o desenvolvimento pessoal, familiar e de uma nação, mas também passa a exercer influência plena sobre o indivíduo e sua relação com o meio em que vive.

Nesse sentido, é a relação de compra e venda da força de trabalho a responsável pela estruturação do nível sócio pessoal do trabalhador, definindo seus rendimentos, formas de se divertir, horários de trabalhar, local onde executar suas atividades, círculo de amizades, sua satisfação com as atividades desenvolvidas, suas recompensas, direitos e deveres (RENATO, 2014).

De acordo com Renato (2014) o trabalho é uma ação humanizada desempenhada num contexto social, que recebe influências provenientes de diferentes fontes, o que resulta numa ação recíproca entre o trabalhador e os meios de produção. Além disso, o trabalho é uma fonte de prazer e satisfação e está

relacionado com as expectativas de progresso e desenvolvimento pessoal. Visto como um desafio, o trabalho é uma forma de auto realização. Por fim, é o trabalho uma fonte de sobrevivência (RENATO, 2014).

Pontieri (s/d) assevera que o trabalho é parte da vida do ser humano, sobretudo nos dias atuais, nos quais o processo de globalização está estabelecido e gera grandes níveis de desigualdade social. É impossível imaginarmos um ser humano do século XXI sem um trabalho que lhe proporcione condições de vida digna e justa. O homem, na maioria das vezes, é identificado dentro do seu meio social pela sua posição profissional, sua ocupação. O trabalho é a porta de entrada para todos os sonhos, desejos, projetos de vida que um ser humano possa almejar (PONTIERI, s/d, p.12).

O trabalho é a melhor ferramenta de realização de conquistas materiais. Mas, além disso, desenvolve a capacidade de pensar, de tomar decisões, de encontrar soluções, de construir projetos e de aprender a lidar com pessoas. O trabalho deve ser interpretado como forma de estímulo ao desenvolvimento social e até mesmo de imprimir sentido à existência.

O trabalho permite que o indivíduo participe do mundo, incorporando valores coletivos e contribuindo para o progresso social e econômico (COSTA, OLIVEIRA, 2017, p.81). Para Oliveira (2011, p. 24.), “através do trabalho, expressa-se a vida e produz-se o homem”. Sendo assim, por meio das relações de trabalho o indivíduo promove mudanças na ordem social e a si mesmo (COSTA, OLIVEIRA, 2017, p.81).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho é o caminho fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social, e uma das formas mais diretas pela qual o desenvolvimento econômico pode beneficiar o bem-estar dos indivíduos. O mercado de trabalho formal, além de manter famílias fora da pobreza, também proporciona acesso a direitos e garantias para trabalhadores e seguridade social. “O indivíduo que é despojado do mercado de trabalho vivencia dificuldades na integração cultural, na participação social e ainda na distribuição de riquezas, panorama inconciliável com a justiça social” (COSTA, OLIVEIRA, 2017, p.81).

Em trabalho específico sobre o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência, Lima et al (2013) concluíram que o trabalho consiste em eixo principal na

vida da PCD e que é por meio dele que elas conseguem adquirir coisas e sustentar a família. O primeiro sentido atribuído ao trabalho pelas PCD é a subsistência.

No entanto, mais do que a mera subsistência, a conclusão dos autores é de que o sentido de subsistência está relacionado com independência financeira e independência pessoal. O encontro do sujeito com o trabalho impulsiona o rompimento da crença/mito social de que a PCD é incapaz, improdutivo para a sociedade e dependente de sua família. O sentido do trabalho para as PCD envolve não apenas uma atividade laboral, mais do que isso, as experiências que a PCD tem no e por meio do trabalho moldam sua subjetividade, provocando transformações em si mesmos.

Além disso, mais do que uma fonte de renda, o trabalho se constitui em uma forma de satisfação de necessidades sociais, tais como se relacionar com outras pessoas, fazer amigos, conversar. É neste ponto que reside a valorização da inserção e da relação social propiciada pelo trabalho (PINTO DE LIMA, et al, 2013).

Carvalho-Freitas, neste ponto, ressalta a interdependência da importância do trabalho com o gostar de si mesmo e da própria vida para as PCD. Indica, ainda, que embora a maioria da PCD continue fora do mercado de trabalho, ele continua sendo um desejo delas (CARVALHO-FREITAS, MARQUES e SCHERER, 2004).

1.4.3 Legislação alusiva ao trabalho de PCD

A empregabilidade das pessoas com deficiência é constantemente objeto de inovações e alterações legislativas, de modo que, atualmente, a legislação brasileira acerca do tema é considerada uma das mais avançadas no sentido de promover a inclusão das PCD. Além da própria Constituição Federal de 1988 que, conforme visto anteriormente, contemplou os direitos da PCD de forma transversal e contemplou o modelo social de deficiência, existem diversos outros instrumentos normativos que tratam especificamente da empregabilidade da pessoa com deficiência. Elencamos, abaixo, alguns dos principais:

a - é proibida qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Constituição Federal de 1988, art. 7º, XXXI);

b - as PCD não têm idade limite para ser contratado como 'jovem aprendiz' (artigo nº 428, §5º da Consolidação das Leis Trabalhistas - dispositivo incluído pela Lei nº 11.180/2005);

c - o Benefício de Prestação Continuada (BPC) pode ser recebido concomitantemente com os salários decorrentes de contrato de aprendizagem (artigo 21-A, §2º da Lei 8742/1993 - dispositivo incluído pela Lei nº 12470/2011);

d - o BPC fica suspenso e não cancelado enquanto a PCD mantém relação de emprego, podendo ser restabelecido quando, por qualquer motivo, tal relação for extinta (artigo 21-A, caput e §1º da Lei 8742/1993 - dispositivo incluído pela Lei nº 12470/2011);

e - as PCD têm aposentadoria em condições especiais (Lei complementar nº 142/2013).

f - a empresa empregadora deve considerar as necessidades das PCD e adaptar o mobiliário do posto de trabalho à pessoa (Norma Regulamentadora nº 17, editada pelo Ministério do Trabalho).

Todos estes dispositivos compõem política pública que visa inserir a PCD no mercado de trabalho, conferindo-lhe dignidade e cidadania. No entanto, o dispositivo normativo mais importante nesse sentido e não mencionado acima para que lhe fosse dado o merecido destaque é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

A lei 8.213/91, também denominada 'Lei de Cotas', em seu artigo 93 gera para as empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de contratar pessoas com deficiência:

Art. 93. 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, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados	2%;
II - de 201 a 500	3%;
III - de 501 a 1.000	4%;
IV - de 1.001 em diante	5%.

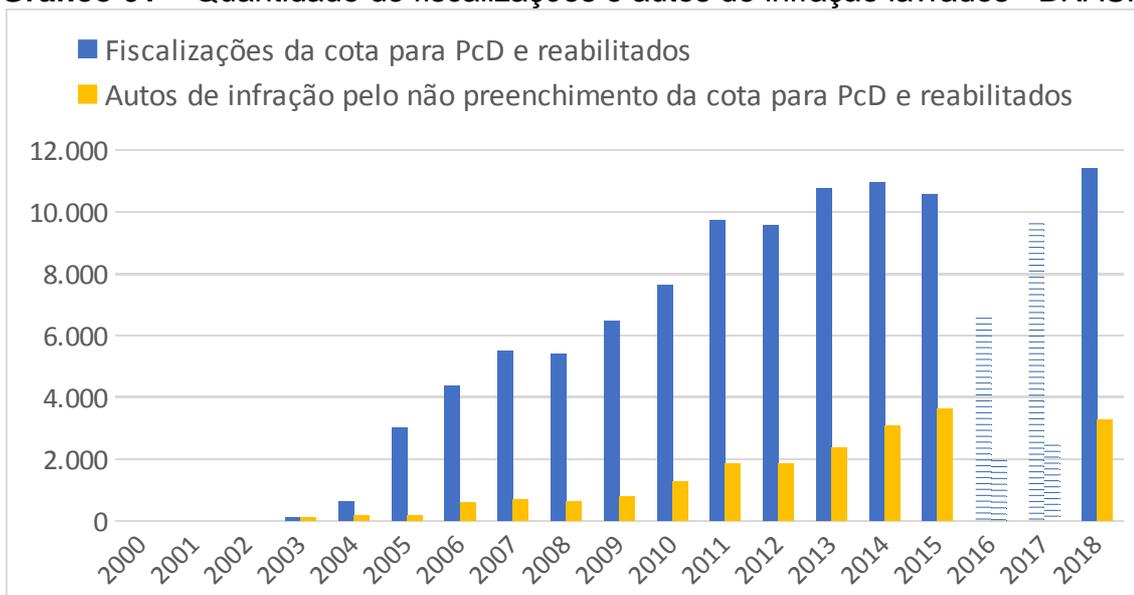
Embora promulgada em 1991, o artigo 93 da Lei de Cotas somente foi regulamentado em 1999, através do Decreto nº 3298/1999, imputando ao então

Ministério do Trabalho, hoje Ministério da Economia, a obrigação de fiscalizar seu cumprimento. De início não foram constatados avanços quanto à criação de vagas para pessoas com deficiência no setor privado.

Os autores Heinski e Bignetti (2002, apud, Carvalho-Freitas, 2007) afirmam que a legislação existente não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção segundo a qual, colocando-se um dispositivo na lei, a pessoa com deficiência seria automaticamente inserida no trabalho produtivo.

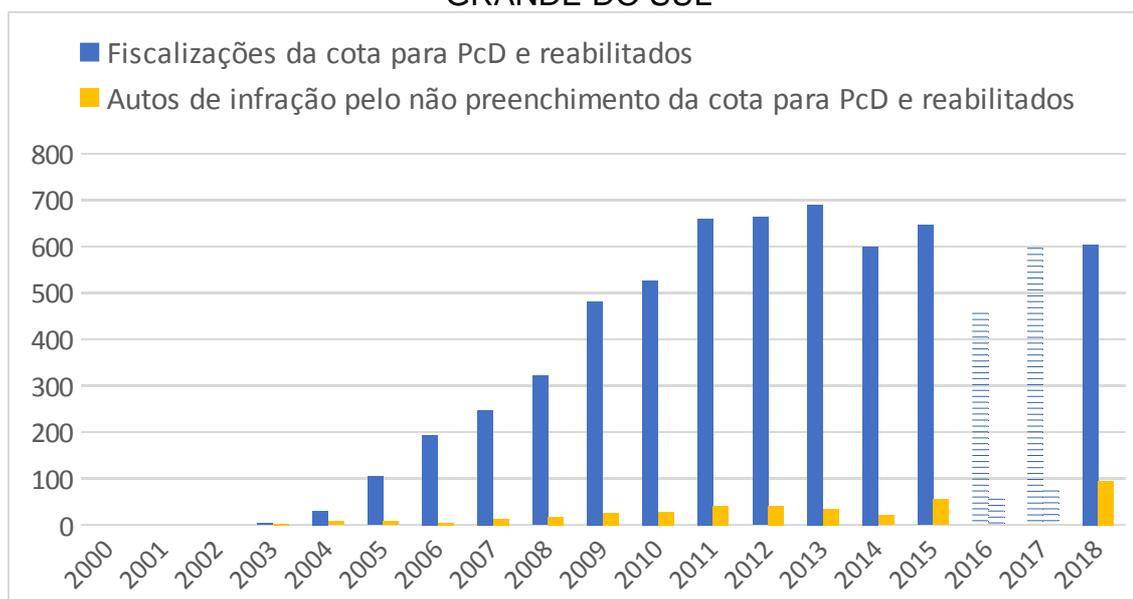
Portanto, somente a partir de 2005, quando o Ministério do Trabalho elevou a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho à condição de meta da inspeção do trabalho, melhores resultados foram obtidos (Gráficos 1 e 2), conforme evidenciado nos gráficos, geradas a partir de dados divulgados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT):

Gráfico 01 – Quantidade de fiscalizações e autos de infração lavrados - BRASIL



Fonte: Dados MTb – 2018

Gráfico 02 – Quantidade de fiscalizações e autos de infração lavrados - RIO GRANDE DO SUL



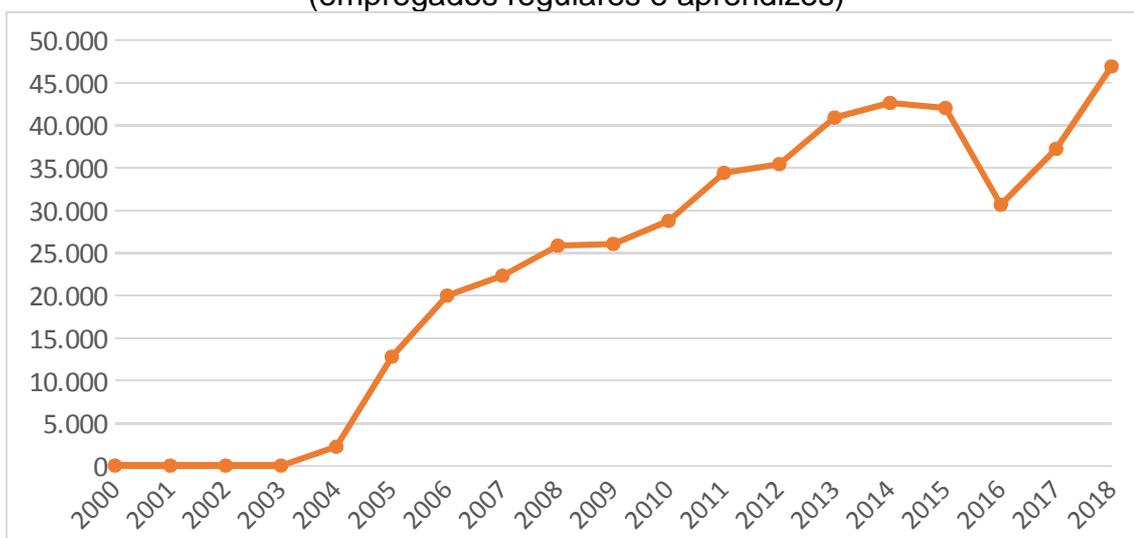
Fonte: Dados MTb - 2018

Os gráficos 01 e 02 fazem referência à quantidade, no Brasil e no Rio Grande do Sul, respectivamente, de fiscalizações realizadas para verificação do cumprimento da lei 8.213/91 e, também, do número de autos de infração gerados pelo não cumprimento do dispositivo que determina a contratação de PCD ou reabilitados pelo INSS.

É importante ressaltar que o número de fiscalizações nos anos de 2016 e 2017 é inferior ao número de fiscalizações efetivamente realizadas, em razão do movimento dos Auditores-Fiscais do Trabalho denominado "SFIT zero", ocorrido no âmbito da greve de 2016/2017, que consistiu no não lançamento dos dados das fiscalizações no sistema SFIT.

Outrossim, a inspeção do trabalho, realizada através dos Auditores-Fiscais do Trabalho, tem se mostrado fundamental na execução da política de inclusão de PCD no mercado de trabalho, pois a inspeção atua não somente na mera verificação de cumprimento ou não da legislação inclusiva, mas exige também a regularização daquilo que foi flagrado em desconformidade à lei. Nesse sentido, muitas contratações de PCD são feitas mediante ação fiscal, conforme verificado no Gráfico 03, divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho:

Gráfico 03 - PCD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregados regulares e aprendizes)



Fonte: Dados MTb-SIT - 2018

O gráfico 3 explicita, de maneira inequívoca, a importância da inspeção do trabalho para o avanço da inclusão de PCD no mercado de trabalho. Importante, também aqui, ressaltar que nos anos de 2016 e 2017 as informações constantes no gráfico 3 não são conforme a realidade por conta do movimento “SFIT zero”, informado anteriormente. De qualquer forma, em 15 anos o número ANUAL de PCD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização saltou de 0, em 2003, para 46900, em 2018.

1.4.4 Estatísticas de inclusão no mercado de trabalho

A Relação Anual de Informações Sociais - RAIS é um importante instrumento de coleta de dados utilizado pela gestão governamental do setor do Trabalho. Foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75, e tem por objetivo:

- 1 - o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País;
- 2 - o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho;
- 3 - a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

Anualmente todos os empregadores devem prestar uma série de informações à gestão governamental, e isso é feito através da RAIS. No que é pertinente ao objeto de estudo deste estudo frisamos que é através da RAIS que o empregador

informa se um determinado empregado é PCD e, se sim, qual o tipo de deficiência, ocupação, remuneração, dentre diversas outras informações.

Através da compilação destas informações é possível verificar resultados e reflexos das políticas públicas de fomentação do ingresso e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde as informações e estatísticas apresentadas abaixo são todas oficiais, extraídas da RAIS e divulgadas pelo extinto Ministério do Trabalho.

Conforme informações do Quadro 2, no ano de 2009 existiam 288.593 PCD empregadas, enquanto, em 2015, este número foi 39,73% maior, perfazendo um total de 403.225.

Quadro 2 - Variação Absoluta e Relativa por Tipo de Deficiência - 2009-2015 - Brasil

Tipo Deficiência	2.009	2.015	Variação Absoluta	Variação Relativa (%)
Física	157.805	200.794	42.989	27,24
Auditiva	65.613	79.389	13.776	21,00
Visual	14.391	46.913	32.522	225,99
Intelect. (mental)	13.120	32.144	19.024	145,00
Múltipla	3.506	8.108	4.602	131,26
Reabilitado	34.158	35.907	1.749	5,12
Total	288.593	403.255	114.662	39,73

Fonte: RAIS

Ainda de acordo com o Quadro 2, é relevante o incremento inclusivo das pessoas com deficiência visual (225,99%), intelectual e/ou mental (145%) e múltipla (131,26%). Outrossim, é de se notar que a participação das PCD no mercado de trabalho tem sido crescente, conforme pode ser observado no Quadro 3:

Quadro 3 – Participação das PCD no mercado de trabalho

	2010	2011	2013	2014	2015	2016
Total de trab. empregados	44.068.355	45.985.340	48.948.433	49.571.510	48.060.807	46.060.198
Total de PCD empregadas	306.013	325.291	357.797	381.322	403.255	418.521
Participação percentual	0,69%	0,70%	0,73%	0,77%	0,84%	0,91%

Fonte: RAIS

Ainda, conforme dados divulgados com base na RAIS 2015, dos 403.255 PCD com vínculo formal de emprego em 2016, **93,48% estão inseridos em empresas com obrigação legal de contratar**, enquanto 6,52% estão em empresas que não tem essa obrigação. É um retrato bastante relevante de como a Lei 8213/91, especificamente quando impõe a empresas com mais de 100 empregados a obrigatoriedade de contratar PCD, é importante para romper a exclusão.

O Quadro 3 traz ainda uma informação bastante salutar no que se refere à efetividade das normas protetivas do emprego das pessoas com deficiência. Ao analisarmos os dados, notemos que o número total de trabalhadores empregados é maior em 2014 do que em 2016, ou seja, em 2015 e 2016 houve mais demissões do que admissões, provavelmente fruto da crise econômica e política que assolou o país em tal período. Não obstante a crise, o número de PCD empregadas em 2015 e 2016 é sucessivamente maior do que em 2014, bem como a participação percentual delas no mercado de trabalho.

O art. 93, § 1º da Lei 8213/91 dispõe que:

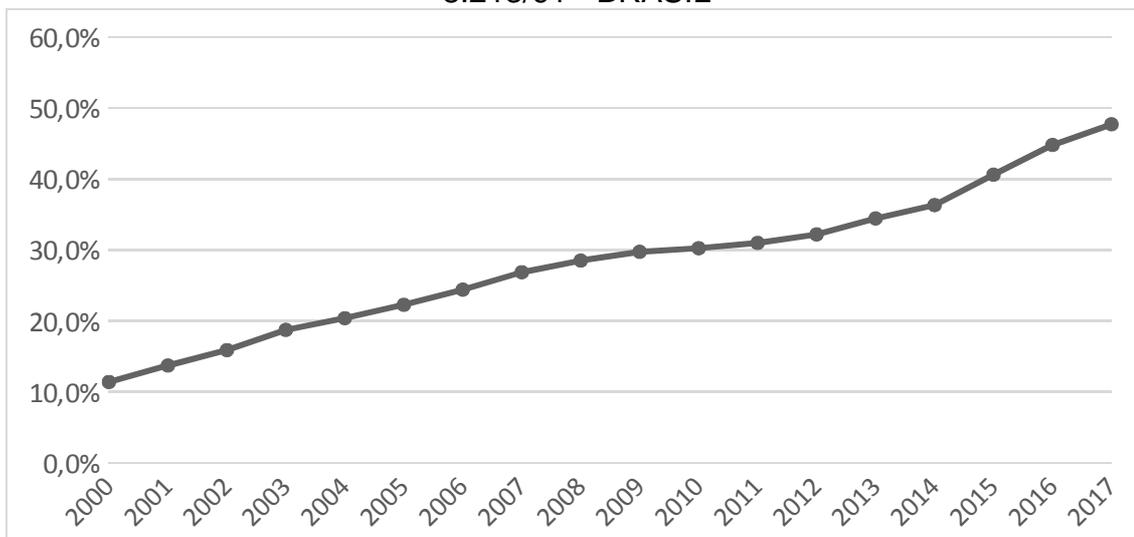
Art. 93, §1º: "a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social".

Desta forma, sem a 'garantia' prevista no dispositivo acima citado, não temos dúvidas de que certamente teríamos retrocesso na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no ano de 2015.

O crescimento das PCD no mercado de trabalho é indicativo do êxito da política de inclusão. No entanto, se verificarmos o percentual de preenchimento das vagas existentes, é forçoso concluir ainda pela exclusão das PCD do mercado de trabalho formal.

O gráfico 4, abaixo, divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, mostra que, muito embora o percentual de preenchimento das vagas reservadas pela Lei 8.213/91 no Brasil esteja subindo ano após ano, ele não chegou ainda a superar 50% no último ano da série histórica (47.7% em 2017)

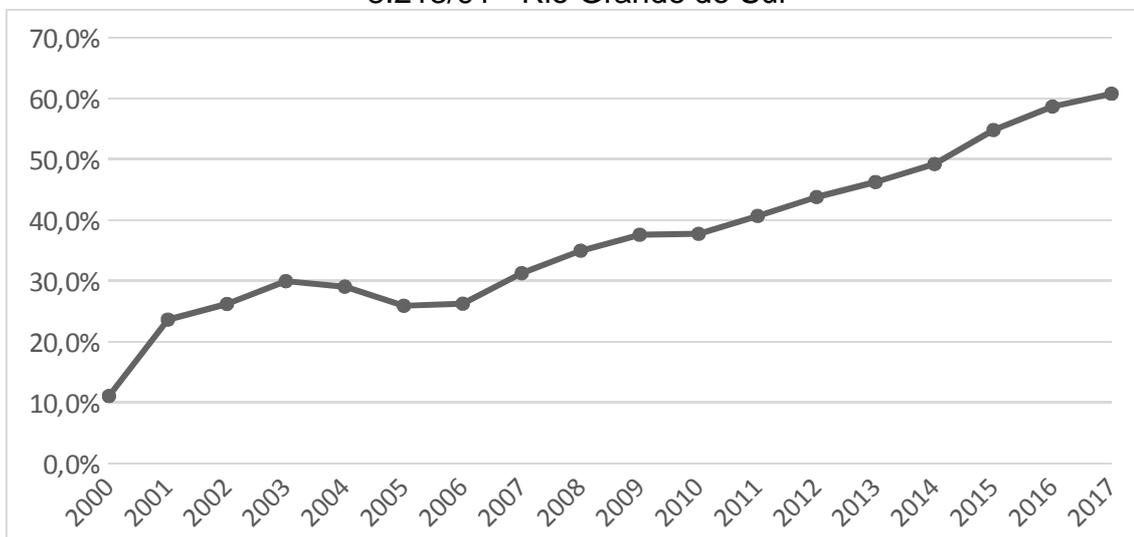
Gráfico 04 - Percentual de preenchimento das vagas reservadas pela Lei nº 8.213/91 - BRASIL



Fonte: Dados MTb - 2018

Já no Rio Grande do Sul o preenchimento de tais vagas apresenta melhores resultados, conforme gráfico 5, abaixo, também divulgado pela SIT:

Gráfico 05 - Percentual de preenchimento das vagas reservadas pela Lei nº 8.213/91 - Rio Grande do Sul



Fonte: Dados MTb - 2018

No último ano da série, em 2017, o percentual de preenchimento das vagas reservadas pelo Lei 8.213/91 no Rio Grande do Sul foi de 60,8%.

O quadro 4, abaixo, elaborado com base em informações da RAIS 2015, traz o rol das 15 ocupações mais desempenhadas pelas PCD formalmente empregadas em 2015.

Quadro 4 - As 15 maiores ocupações CBO 2002 - Pessoas com Deficiência – Brasil

CBO Ocupação 2002	Total	Taxa de participação %
Auxiliar de escritório, em geral	42.120	10,45
Assistente administrativo	28.521	7,07
Alimentador de linha de produção	17.043	4,23
Faxineiro	14.452	3,58
Embalador, a mão	10.757	2,67
Repositor de mercadorias	10.572	2,62
Almoxarife	8.224	2,04
Vendedor de comércio varejista	7.621	1,89
Cobrador de transportes coletivos (exceto trem)	6.660	1,65
Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	5.942	1,47
Operador de caixa	5.377	1,33
Recepcionista, em geral	5.185	1,29
Porteiro de edifícios	4.283	1,06
Atendente comercial (agencia postal)	4.102	1,02
Servente de obras	3.787	0,94
Total de pessoas com deficiência	403.255	-

FONTE: RAIS 2015

É notável que as PCD têm sido designadas para exercerem funções que não demandam qualificação. Se parte disso é decorrente da baixa qualificação das PCD, fruto também da exclusão a que são submetidas, devemos considerar também a persistência de preconceito acerca da capacidade das PCD, que leva as empresas que são obrigadas a contratar a meramente 'inserir' e não 'incluir' a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Tratando especificamente dos municípios gaúchos, reunindo informações referentes à quantidade de empresas neles sediadas e que são obrigadas a contratar PCD ou reabilitados, número de vagas existentes e número de vagas ocupadas, é possível verificar, para cada município, o percentual de ocupação de

vagas.

Dos 497 municípios gaúchos, 220 tem ao menos uma empresa nele sediada obrigada a contratar PCD ou reabilitados e somente 101 municípios tem ao menos 04 empresas nessas mesmas condições. Para elaboração do quadro 5, abaixo, além de utilizar informações prestadas pelas empresas ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, competência 08/2018, utilizamos para classificação apenas os 101 municípios que tem ao menos 4 empresas obrigadas a contratar PCD e reabilitados. Assim se fez para evitar a vinculação do perfil *contratante* do município ao perfil *contratante* de alguma empresa. Quanto menos empresas se leva em consideração, maior seria o risco de isso acontecer.

Quadro 5 – Municípios gaúchos classificados pelo percentual de ocupação de vagas destinadas a PCD e reabilitados – parcial²

Posição	Município	Empresas	Cotas/PCD	Contratados	Percentual de ocupação
1º	Feliz	4	95	103	108,42%
2º	São Sebastião do Caí	4	106	112	105,66%
3º	Cachoeira do Sul	11	100	105	105,00%
4º	Esteio	18	504	520	103,17%
93º	Uruguaiana	10	152	38	25,00%
94º	Santana do Livramento	7	77	18	23,38%
95º	Santo Antônio da Patrulha	9	96	22	22,92%
96º	Itaqui	8	45	9	20,00%
97º	São Borja	6	69	13	18,84%

Fonte: CAGED, competência 08/2018

O quadro 5, acima, foi construído a partir de informações prestadas ao CAGED até o mês de agosto de 2018. Através do número de vagas existentes e das efetivamente ocupadas é possível verificar o percentual de ocupação de tais vagas. Conforme verificamos no quadro 5, existem municípios gaúchos que empregam mais PCD e reabilitados do que as vagas legalmente a eles destinadas. Por outro lado, existem muitos outros municípios que pouco empregam, e aqui destacamos Uruguaiana e São Borja. Na classificação de 101 municípios, elas ocupam, respectivamente as posições 93º e 97º, indicando um baixo percentual de ocupação

2

¹ Quadro com a classificação completa, contemplando os 101 municípios mencionados, está disponível nos Anexos deste trabalho.

vagas de trabalho destinadas a PCD e a reabilitados.

1.5 Conflito entre as políticas assistencial e de inclusão

Estabelecidas todas as premissas anteriores, podemos verificar, através do Quadro 1, que São Borja e Uruguaiana ocupam posição de destaque (2^a e 27^a, respectivamente) na classificação dos municípios gaúchos com maiores percentuais de população beneficiária do BPC. Outrossim, verificamos, através do Quadro 5, que São Borja e Uruguaiana apresentam números bastante discretos na inserção de PCD e reabilitados no mercado de trabalho.

Em ranking com os 101 municípios gaúchos classificados a partir do percentual de ocupação de vagas destinadas a PCD e reabilitados, São Borja e Uruguaiana ocupam as posições 97^a e 93^a, respectivamente. Frente à importância do trabalho para o homem é imperativo ressaltar a necessidade de implementação de políticas de geração de trabalho e renda, em detrimento de políticas assistencialistas, para que jovens e adultos excluídos encontrem espaço no mercado de trabalho.

O assistencialismo é dar ao que não trabalha meios de sustentação. Assim, que o que se deve proporcionar à pessoa humana é dignidade, e esta, por meio do trabalho (WAIHRICH, 2003). O Assistencialismo consiste na prática de organizar e prestar assistência a membros ou camadas mais carentes de uma sociedade, em vez de atuar para a eliminação das causas de sua carência, ou ainda um Sistema ou prática populista, que circunstancialmente proporciona certos benefícios aos pobres com vistas ao seu aliciamento eleitoral (SOUZA, 2016).

Bovo (2007) observa que mesmo que os programas assistencialistas, como o bolsa família, que se caracterizam, entre outras coisas, por melhorar o nível de renda da população, não são uma alternativa viável em longo prazo. Devem ser maneira de melhorar o nível de renda de muitas pessoas que talvez não consigam, em curto prazo, encontrar um emprego decente, uma forma de inclusão social (BOVO, 2007).

Isso quer dizer que a falta da inclusão social dos indivíduos na sociedade levaria ao surgimento da necessidade de elas serem assistidas pelo governo, resolvendo o problema à curto prazo. Uma política assistencialista não objetiva o desenvolvimento de projetos que visem à erradicação da pobreza, do desemprego,

de iniciativas que busquem promover a independência do cidadão. Tais políticas visam em manter vivas as desigualdades parecendo ser sempre a única esperança de uma vida digna, devida aos políticos (SOUZA, 2016).

Embora o pensamento de SOUZA e BOVO seja no sentido da crítica às políticas assistenciais de longa duração não é objetivo deste estudo tecer qualquer crítica ao Benefício de Prestação Continuada. No entanto, sob qualquer ângulo, é imperativo concluir que a política inclusiva tem benefícios potenciais melhores do que a política assistencial.

A partir destas premissas e tendo por base os números apresentados nos municípios de São Borja e Uruguaiana, tanto no que se refere à concessão de BPC, quanto à empregabilidade de PCD e reabilitados, o objetivo deste trabalho é verificar, através deste estudo de caso, se a política de inclusão está tendo seus resultados prejudicados pela política assistencial. Em outras palavras, o objetivo é verificar se a existência da política assistencial é um importante fator de afastamento das pessoas com deficiência do mercado de trabalho.

2. METODOLOGIA

A presente dissertação se caracteriza como uma investigação exploratória documental e amostral, de análise quantitativa e qualitativa. O público alvo são empregadores e empresas legalmente obrigadas a contratar PCD nos municípios de Uruguiana e São Borja, localizados na fronteira oeste gaúcha.

Para análise quantitativa serão utilizados elementos básicos de matemática por comparação de percentual simples. Na análise qualitativa será efetuada categorização das respostas a partir da aplicação de questionário (quadro 6) onde será utilizado a análise de conteúdo de Bardin (1977).

O trabalho foi desenvolvido em duas etapas:

ETAPA 1 – Análise documental

Essa etapa constituiu-se do levantamento dos dados disponibilizados pelos Ministério da Cidadania e Ministério da Economia, especialmente pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Os dados depois de extraídos constituíram os números apresentados nos quadro e gráficos deste trabalho, dando subsídios quantitativos para a pesquisa.

ETAPA 2 – Análise amostral

Para a obtenção dos dados nesta etapa da pesquisa, foi aplicado um questionário semi-estruturado (Quadro 6), criado a partir da ferramenta denominada Google Forms. Os questionamentos foram enviados a todas as empresas alvo da pesquisa, quais sejam, as empresas de Uruguiana e São Borja que, por conta do número de empregados que têm, são legalmente obrigadas a contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. Outrossim, foi solicitado que o questionário fosse respondido por pessoa que está diretamente ligada às atividades de recrutamento, seleção e admissão de trabalhadores.

Quadro 6 - Questões aplicadas aos empregadores

- | |
|---|
| <p>1) Sua empresa tem ou teve dificuldades em contratar pessoas com deficiência?</p> <p>2) Se sim, quais foram as dificuldades (selecionar quantas achar necessário)?</p> <ul style="list-style-type: none">1) As PCD têm dificuldade para se adequar à necessidade da empresa;2) As PCD não apresentam formação adequada às vagas existentes na empresa;3) As PCD não têm interesse em ingressar no mercado de trabalho; |
|---|

- 4) A empresa não tem interesse na contratação de PCD.
 - 5) Outros motivos. Quais?
- 3) Em sua percepção, quais os benefícios advêm da inserção de PCD no ambiente de trabalho?
- 1) humanização da mão de obra
 - 2) melhora das relações interpessoais
 - 3) responsabilidade social
 - 4) redução do preconceito atitudinal
 - 5) capacidade de adaptação à diversidade humana.
 - 6) não existem benefícios
 - 7) Outros. Quais?
- 4) Em sua percepção, houve mudança atitudinal nos trabalhadores após a inserção de PCD no ambiente de trabalho? Se sim, quais?
- 5) Depois de realizados os trâmites de admissão a empresa monitora e avalia o processo de inclusão da PCD na unidade/posto de trabalho? Se sim, de que forma?
- 6) Das PCD que tiveram seu contrato rescindido a PEDIDO, qual foi o principal motivo alegado pela PCD ou percebido pela empresa?
- 1) inaptidão para o trabalho
 - 2) dificuldades de se dirigir ao local de trabalho
 - 3) salário insatisfatório
 - 4) dificuldade de se relacionar com os demais trabalhadores
 - 5) possibilidade de voltar a receber o BPC.
 - 6) Outra. Qual?
- 7) Houve ocorrência de PCD recrutadas/entrevistas que se negaram a ser contratadas sob a alegação de que perderiam o BPC? Se sim, qual a frequência? ~
- 1) 1 para cada 2 PCD entrevistas/recrutadas
 - 2) 1 para cada 3 entrevistas/recrutadas
 - 3) 1 para cada 5 entrevistas/recrutadas
 - 4) 1 para cada 10 entrevistas/recrutadas
 - 5) Não é possível estimar
- 8) O impedimento de recebimento do BPC concomitante com salários provenientes de relação de emprego afasta as pessoas com deficiência do mercado de trabalho?

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados, após coletados, foram analisados qualitativamente a partir da Análise de Conteúdo de Bardin (1977) onde as respostas de igual teor foram categorizadas coletivamente.

A escolha dos municípios de São Borja e Uruguaiana para realização da pesquisa se deve ao fato estarem dentre as maiores cidades que compõem a área de atuação da Gerência Regional do Trabalho de Uruguaiana, na qual este autor

atua profissionalmente e, também, por conta de as empresas sediadas em tais municípios estarem constantemente sob fiscalização trabalhista no que se refere ao cumprimento da Lei nº 8.213/91.

Tanto Uruguaiana quanto São Borja são municípios nos quais se exercem atividades econômicas diversificadas. Embora ambos municípios tenham destaque até mesmo nacional por conta da cultura e indústria do arroz, e também pelo comércio exterior, sobretudo porque dispõem de grande infraestrutura portuária, a qual demanda mão de obra vinculada ao serviço de transporte, há de se salientar também que o comércio local é um grande motor da economia e um grande empregador em ambos municípios. Os quadros 7 e 8, abaixo, demonstram a distribuição da mão de obra formal por setor econômico nos municípios de São Borja e Uruguaiana, respectivamente:

Quadro 7: Número de empregos formais em 31.12.2018 - Uruguaiana

SETOR	Masculino	Feminino	Total
Serviços	4.253	3.051	7.304
Comércio	3.791	2.821	6.612
Administração Pública	1.055	2.231	3.286
Agropecuária	2.712	230	2.942
Indústria de transformação	452	176	628
Construção Civil	373	17	390
Serviços industriais de utilidade pública	218	64	282
Extrativa mineral	54	3	57
Total	12.908	8.593	21.501

Fonte: RAIS, 2018

Quadro 8: Número de empregos formais em 31.12.2018 – São Borja

SETOR	Masculino	Feminino	Total
Comércio	2.335	1.350	3.685
Serviços	1.105	1.370	2.475
Administração pública	619	1.083	1.702
Agropecuária	1.337	95	1.432
Indústria de transformação	938	108	1.046
Construção Civil	378	27	405

Serviços industriais de utilidade pública	130	14	144
Extrativa mineral	6	1	7
Total	6.848	4.048	10.896

Fonte: RAIS, 2018

Conforme verificamos nos quadros 07 e 08, São Borja e Uruguaiana tem perfis de empregabilidade semelhantes, com os setores de Comércio e Serviços sendo os principais demandantes de mão de obra.

Importante salientar que os empregadores que compõem o público alvo da presente pesquisa estão também distribuídos entre os diversos setores econômicos que mais demandam mão de obra. Das 16 empresas, 06 são vinculadas ao comércio; 02 são agroindústrias; 02 prestam serviços hospitalares; 02, serviços vinculados ao transporte; 02 são concessionárias de serviço de utilidade pública; 01 explora a construção civil; e, por fim, 01 explora atividade rural.

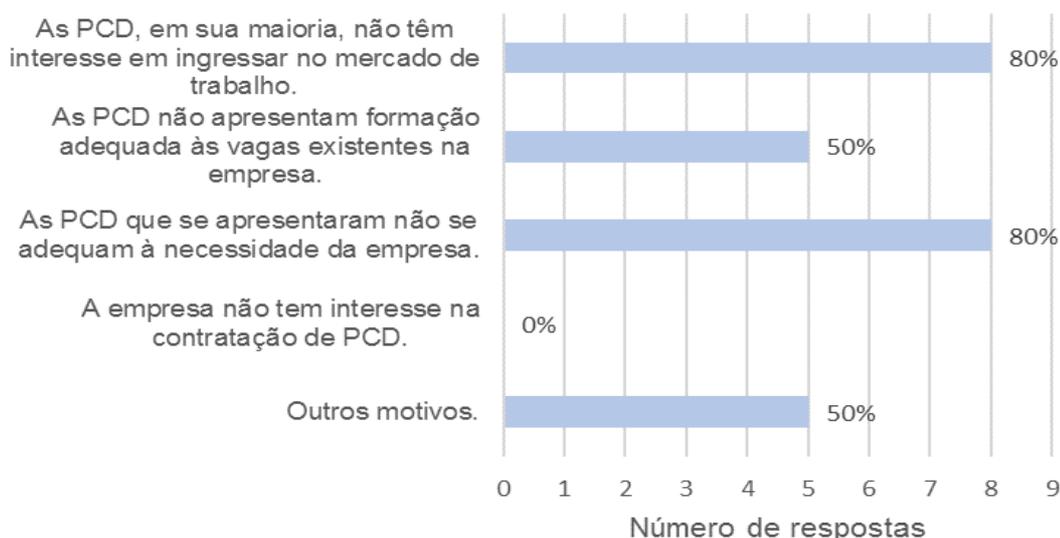
3. RESULTADOS

O público alvo da pesquisa corresponde, segundo o recorte de metodologia, aos 16 (dezesseis) empregadores dos municípios analisados que se enquadram na obrigação legal de contratar pessoas com deficiência ou reabilitados pelo INSS. O questionário proposto foi encaminhado aos empregadores através de e-mail, para endereço eletrônico informado por eles próprios. Dos 16 empregadores, 11 (onze) participaram da pesquisa, o que representa 68,75% do total.

Em relação ao primeiro questionamento, o qual avaliou se a empresa tem ou teve dificuldades em contratar pessoas com deficiências, obteve-se como resposta positiva 90,9%, contra apenas 9,1%, demonstrando que o processo de contratação de PCD não tem sido de fácil efetivação. Esse fenômeno provavelmente ocorre em virtude da falta de qualificação e/ou motivação para ingressar no mercado de trabalho.

Essa realidade evidencia-se a partir das repostas obtidas para a segunda questão, onde os participantes apontaram como motivação para a dificuldade de contratação, que as PDC têm dificuldade para se adequar à necessidade da empresa (80%) e que as PCD não têm interesse em ingressar no mercado de trabalho (80%), como pode ser observado no gráfico 6:

Gráfico 06 – Respostas das empresas em relação aos principais motivos que tornam difícil a contratação de PCD.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Para as participantes que apontaram “outros” foi solicitado que se especificassem quais seriam. Conforme observa-se no gráfico 06, 50% das respostas apontaram outros fatores além dos que constavam expressamente como opção de resposta, como pode ser observado nos relatos abaixo. Destacamos o relato da empresa E2, a qual denota que a existência do benefício assistencial para as PCD pode ser um empecilho para a efetivação da contratação.

E1. *“A principal dificuldade é a pessoa (PCD) estar ciente que ela é pessoa com deficiência, nós que contratamos, o primeiro passo para conseguir contratar é ela vir buscar a vaga de PCD, pois muitas pessoas têm deficiências e não aceitam, e a empresa jamais vai contratar uma pessoa para estas vagas se não vir delas a aceitação, e como muitos ganham benefícios do governo, também a dificuldade de encontrar, pois como tem um salário de benefício, para que trabalhar para ganhar. E outros itens, que dificultam muito a contratação, como deficiências que não se enquadram nas vagas para PCD.”*

E2. *“Quando as pessoas sabem que ao serem contratadas o benefício recebido será interrompido enquanto estiver trabalhando, desistem da vaga.”*

E3. *“Dificuldade em encontrar PCD dispostos a trabalhar.”*

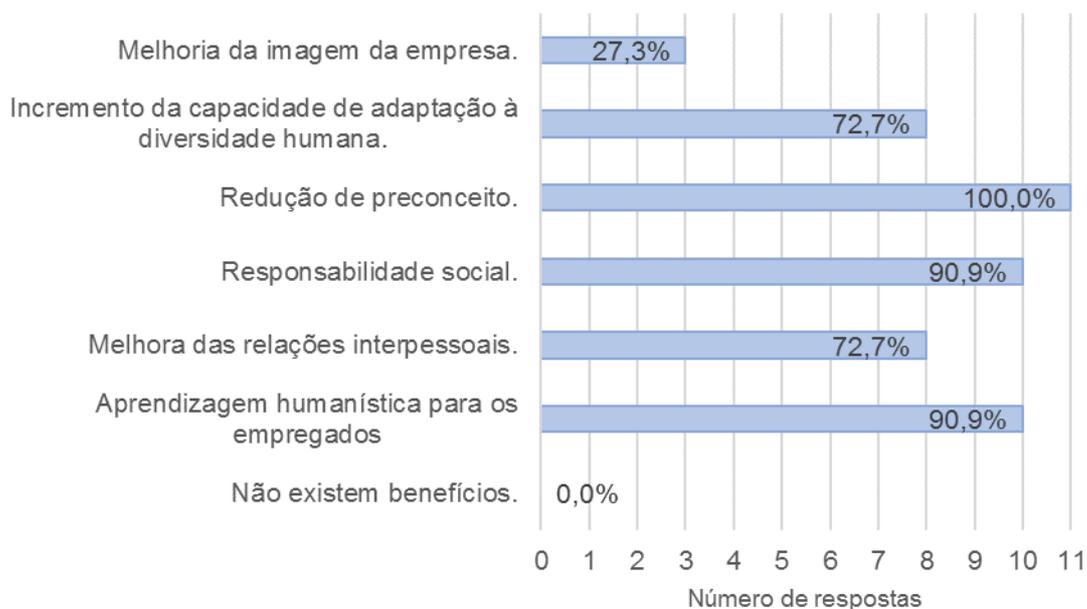
E4. *“Primeiramente identificamos uma quantidade mínima de PCD, e os que conseguimos identificar e entrevistar, ou não tem um perfil mínimo para assumir uma função na empresa, ou o seu grau de limitação é tão grande que se torna muito difícil criar um posto de trabalho para absorver esta mão de obra.”*

E5. *“As pessoas que procuram a empresa parece que vem só especular. São entrevistas, mas quando são convidadas a comparecer para realizar o procedimento de admissão elas não comparecem.”*

Em relação ao terceiro questionamento, no qual as empresas deveriam manifestar a sua percepção, em relação a quais os benefícios advém da inserção de PCD no ambiente de trabalho, obtivemos como principal resposta a existência da redução do preconceito atitudinal, com 100%, seguido pela humanização da mão de

obra (90%) e responsabilidade social (90%) conforme pode ser visualizado no gráfico 07.

Gráfico 07 – Respostas das empresas em relação aos principais benefícios que pode advir da inserção de PCD no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa.

O quarto questionamento buscou avaliar a percepção da empresa sobre a ocorrência ou não de mudanças atitudinais nos trabalhadores, após a inserção de PCD no ambiente de trabalho e, em caso positivo, quais foram essas mudanças. Em 54,5% das respostas obtidas foi apontada como perceptível a ocorrência de mudanças atitudinais e em todas as respostas a mudança se refere ao desenvolvimento de um processo de humanização e tolerância em os trabalhadores, como pode ser exemplificado na resposta da empresa E10.

Em 27,2% das empresas ainda não foi possível avaliar a existência de mudanças e em apenas 18,3% das respostas, foi apontado a não ocorrência de mudanças atitudinais em relação às contratações.

E10. *“Creio que desperta o lado mais humano das pessoas. Parece que todos ficam mais bem dispostos a ajudar.”*

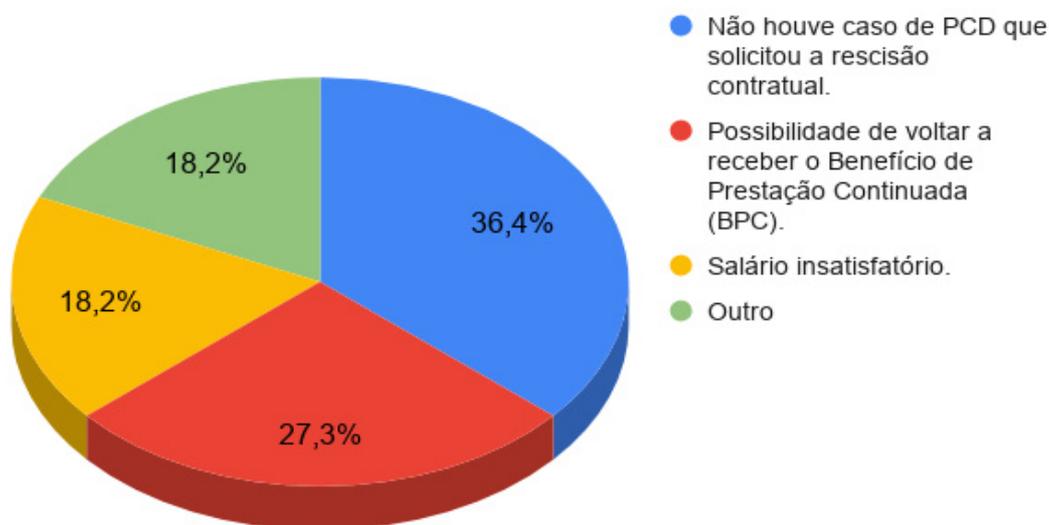
Visando complementar as repostas para o questionamento anterior, foi perguntado para as empresas (Questão 5) se após a contratação de PCD foi

efetuada alguma avaliação do processo de inclusão, na unidade de trabalho e de que forma. De acordo com as respostas obtidas, em 90,9% dos casos foi efetuado algum tipo de avaliação e apenas em 9,1% das repostas, não foi efetuada avaliação porque não existem PCD no quadro dos trabalhadores.

Em relação à forma de avaliação, em 36,3% dos casos é efetuada pela chefia ou coordenação do setor onde o PCD desenvolve suas ações, seguido de 27,2% através da avaliação de desempenho ou auto avaliação, 18,1% apontaram que ocorre a colocação de supervisores ou padrinhos no processo de acompanhamento e avaliação e por apenas 9% a avaliação é pontual em momentos oportunos.

No sexto questionamento efetuado, foi avaliado qual foi o principal motivo alegado pela PCD ou percebido pela empresa, quando da rescisão contratual a pedido. As respostas foram variadas, conforme pode ser visualizado no gráfico 8, sendo que de acordo com a maioria das empresas (36,4%) não ocorreram situações em que PCD solicitaram rescisão contratual.

Gráfico 08 – Respostas das empresas em relação aos principais motivos que podem ter motivado as PCD a solicitarem rescisão contratual.



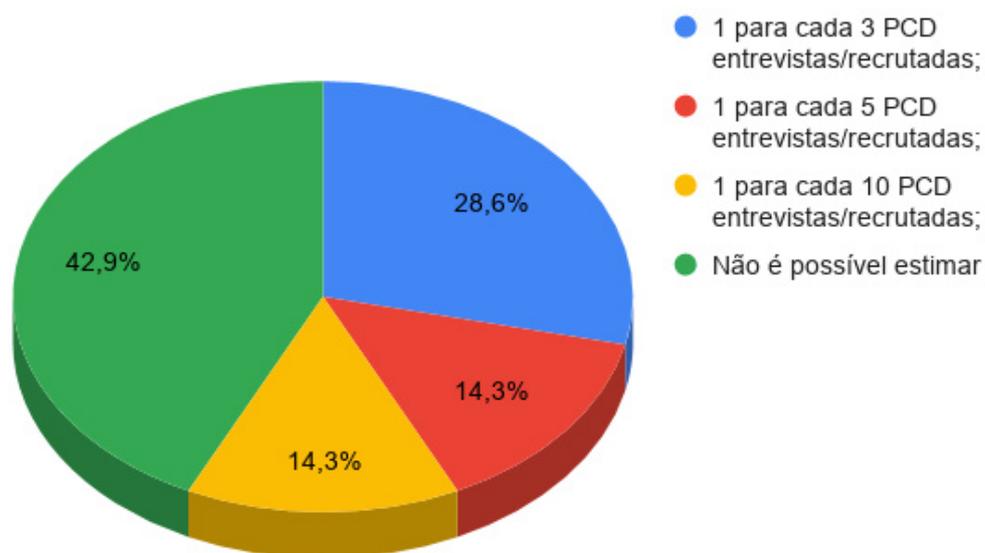
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ainda, em relação ao questionamento anterior (Questão 6), em 27,3% dos casos, a rescisão contratual se deu em virtude da PCD voltar a receber o benefício de prestação continuada.

Visando contribuir com as respostas obtidas na pergunta 6, efetuou-se o seguinte questionamento às empresas: Houve ocorrência de PCD recrutadas/entrevistas que se negaram a ser contratadas sob a alegação de que perderiam o BPC?

Destacamos que em 45,5% das respostas, as empresas afirmaram que sim, ou seja, a perda do BPC é uma motivação para que a efetivação da contratação não ocorra. Ainda, de acordo com as respostas a frequência da manifestação desta motivação pode ser percebida em 28,6% em 1 para cada 3 entrevistas, como demonstra o gráfico 09.

Gráfico 09 – Respostas das empresas em relação à frequência observada para a desistência da vaga de trabalho em detrimento a perda do BPC.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Por fim, a questão oito buscou avaliar as percepções das empresas em relação ao impedimento de recebimento do BPC, concomitante com salários provenientes de relação de emprego, e o provável afastamento das pessoas com deficiência do mercado de trabalho. A referida pergunta demonstrou que em 90,9% dos casos, essa é uma realidade perceptível, fato que denota um conflito nas relações de trabalho e na efetivação do processo de inclusão, em virtude da política de assistencialismo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao tempo em que modernidade retira a explicação dos fenômenos sociais do discurso místico e religioso, sobretudo aqueles que resultam em injustiças, ela promove com ações afirmativas o enfrentamento de questões que antes eram compreendidas como responsabilidades individuais. Este foi, sem dúvida, a grande contribuição do modelo social de deficiência.

O modelo social, corrente sociológica e política que reconhece a deficiência não como uma característica da pessoa, mas do meio ambiente pouco tolerante e sensível a diversidade humana, foi incorporado por nossa legislação, a qual é considerada uma das mais avançadas do mundo. Tanto o desenvolvimento do modelo social quanto da legislação pertinente no Brasil se devem ao movimento político das pessoas com deficiência, que ocorreu em momento de efervescência política, contando com ambiente interno e externo bastante favorável às conquistas das pessoas com deficiência.

Especificamente em relação ao mercado de trabalho, embora a participação de pessoas com deficiência seja crescente, elas são colocadas a trabalhar em funções que demandam baixo conhecimento e qualificação. Além disso, conforme RAIS 2016 e já mencionado, das PCD com vínculo formal de emprego em 2016, 93,48% estavam inseridas em empresas com obrigação legal de contratar, enquanto 6,52% estão em empresas que não tem essa obrigação. Parece indicar que as empresas somente contratam pessoas com deficiência porque são obrigadas. Muito embora isso indique um sucesso da política de inclusão, representa o fracasso da sensibilidade da sociedade à diversidade.

Como pudemos verificar em estudo realizado nos municípios de Uruguaiana e São Borja, há um evidente predomínio da política assistencial em relação à política de inclusão e isso é o retrato exato do processo de opressão já relatado na literatura. Outrossim, é importante salientar que a política assistencial atende e afeta a todo o grupo familiar da PCD. Se um ente desse grupo familiar ingressa no mercado de trabalho formal o benefício assistencial pode ser suspenso por não ter mais atendido o requisito referente à renda do grupo familiar. Dessa forma, muitas pessoas, não só as PCD, deixam de entrar no mercado de trabalho para manterem o gozo do benefício assistencial. Não é objeto de apreciação do presente estudo, mas esta

circunstância inegavelmente incrementa a relação de dependência entre grupo familiar de PCD e o Estado e, pior, impede ou limita a evolução econômica e social da PCD e de sua família.

Este é um problema para o qual as políticas públicas pertinentes devem prever e apresentar soluções. Enquanto a política assistencial é conduzida, atualmente, pelo Ministério da Cidadania em parceria com o INSS, a política de inclusão no mercado de trabalho é pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, e não há qualquer transversalidade entre elas. A capacidade para o trabalho não é mais requisito para a concessão do BPC mas é um equívoco desprezar este dado. A falta de transversalidade entre as políticas mencionada é prejudicial à PCD, seu grupo familiar e ao próprio Estado. Como resolver? Os atores que hoje atuam na execução da política assistencial, quais sejam, médicos peritos e assistentes sociais, devem ser também atores da política de inclusão e daí viria a transversalidade entre as políticas. De início, na fase de concessão do BPC e ainda que não seja um requisito essencial, é necessário avaliar a capacidade para o trabalho. Mas a mera ciência de que existe a capacidade para o trabalho não é suficiente, porque existe a opressão, que afasta a PCD do mercado de trabalho e de seus benefícios, e a aproxima das políticas assistenciais. Mais uma vez destaca-se a importância dos assistentes sociais na política de inclusão laboral. São os assistentes sociais vinculados aos municípios, geralmente às Secretarias de Assistência Social, os agentes públicos que conhecem, visitam e monitoram as PCD beneficiárias do BPC. Eles são o elo entre a política pública e seu público alvo: a PCD excluída. Com conhecimento e informações precisas, os Assistentes Sociais devem incitar as PCD que têm essa condição a ingressar no mercado de trabalho.

Além disso, a questão financeira é, evidentemente, bastante importante e, em muitos casos, assume função preponderante na decisão de se ingressar ou não no mercado de trabalho, como pudemos verificar na pesquisa realizada junto aos empregadores. Atualmente a legislação não permite, salvo na condição de aprendiz, a percepção cumulativa de salários e benefício assistencial. Os benefícios do trabalho para as PCD em situação de exclusão vão bem além da mera retribuição pecuniária pelo trabalho prestado. Tão importantes quanto a possibilidade de se sustentar através de seu próprio trabalho é a possibilidade de inserção social e o efetivo exercício de cidadania através do trabalho. No entanto, é bastante comum a

crença de que a única contraprestação ao trabalho é o salário. Não há qualquer prejuízo em se permitir que, por um período determinado, a PCD receba concomitantemente os salários decorrentes da relação de emprego e o benefício assistencial. Nesse sentido, propõe-se essa alteração legislativa que, se por um lado faz a PCD ter um relevante incremento de renda, por outro a faz experimentar os demais benefícios decorrentes do trabalho. Quem experimenta a independência e a utilidade não retorna espontaneamente à tutela e ao ócio.

Tendo em vista todas as informações, conclusões e sugestões presentes neste trabalho e a evidente relevância social do tema ora tratado, ele será encaminhado à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia; às Secretarias de Assistência Social não só dos municípios objeto do estudo, mas também àqueles da região que apresentam o mesmo perfil de exclusão; às Câmaras de Vereadores dos municípios de São Borja e Uruguaiana; às entidades representativas de pessoas com deficiência; e, por fim, aos legisladores federais gaúchos que atuem na defesa dos direitos da PCD.

Por fim, concluímos que temos uma ampla legislação que, a partir da contemplação do modelo social de deficiência, promove os direitos e a participação social das PCD, além de políticas públicas que têm sido importantes no cuidado com a PCD e com sua inserção no mercado de trabalho. No entanto, se por um lado é de se celebrar a inclusão e a participação crescente das PCD no mercado de trabalho, por outro deve-se investigar os motivos pelos quais existem tantos beneficiários de programas assistenciais em locais nos quais a oferta de vagas de trabalho a PCD é profusa. Até porque, ao fim e ao cabo, a existência de tantas vagas desocupadas somente indica uma situação: exclusão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBERLEY, Paul. **The Concept of Opression and the Development of a Social Theory of Disability**. Leeds: the Disability Press, 1997. Disponível em: <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Abberley-chapter10.pdf>>. Acessado em 03 de julho de 2017.

ALVIM, M. B. **A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia**. In: Estudos e pesquisas em psicologia, UERJ, RJ, ANO 6, N. 2, 2º SEMESTRE DE 2006.

ARANHA, M. L. de A. **História da educação**. Rio de Janeiro: Moderna, 1996.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007. Disponível em <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/27572/os-sentidos-do-trabalho-e-suas-implicacoes-na-formacao-dos-individuos-inseridos-nas-organizacoes-contemporaneas/i/pt-br>>. Acessado em 14 de junho de 2018.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BOVO, C. R. **Só Assistencialismo não adianta**. 2007. Disponível em www.metodista.br/cidadania/numero-40/soassistencialismo-nao-adianta. Acesso em 12/07/2019

BRASIL. Censo Demográfico de 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acessado em 10 de outubro de 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF.

BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 de maio 1991.

BRASIL. Decreto nº 1.744, de 8 de dezembro de 1995. Regulamenta o benefício de prestação continuada devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 de dezembro de 1995.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 dezembro 1999.

BRASIL. Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 de setembro de 2007.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. (2009) Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011. Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 de novembro de 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 de agosto de 1943.

BRASIL. Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013 (2013). Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 de maio 2013.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 de julho 2015.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 de julho 1991.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 de dezembro 1993.

BRASIL. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 de setembro de 2005.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. **Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. Anais eletrônicos... Curitiba: Anpad, 2004. CD-ROM.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1970.

CHIAVENATO, I. **Administração de empresas: Uma abordagem contingencial**. São Paulo: McGraw-Hill, 1982.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª Ed., rev. e atual. Brasília : Secretaria de Direitos Humanos, 2010. 100p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>>. Acessado em 29 de junho de 2017.

COSTA, Ana Maria Machado da. **Inclusão Gradual no Trabalho: Aprendizagem Profissional**. Disponível em <<https://portalenit.trabalho.gov.br/ead/course/view.php?id=4>>. Acesso em 02 de julho de 2018.

COSTA, L.A; OLIVEIRA, L.J. de. **Valorização do trabalho humano e inclusão social no brasil**: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Brasília. v. 3 n. 1 Jan/Jun. 2017.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo**: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DEMO, Pedro. **Política Social, Educação e cidadania**. São Paulo: Papirus, 1994.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. **A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da organização mundial da saúde**: conceitos, usos e perspectivas. Rev. bras. epidemiol., São Paulo , v. 8, n. 2, p. 187-193, June 2005 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2005000200011&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 31 de julho de 2018.

FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando em silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz editora, 2018.

FRANÇA, Tiago Henrique. **Modelo Social da Deficiência**: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. Lutas Sociais, São Paulo, vol.17 n.31, p. 59-73, jul/dez, 2013. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/25723>>. Acessado em 30 de junho de 2017.

FURQUIM, M. C. de A. **A Cooperativa como alternativa de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

HARRIS, A., e ENFIELD, S. (2003). **Disability, equality and human rights: A training manual for development and humanitarian organisations**. Oxford: Oxfam. Disponível em <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/115363/bk-disability-equality-human-riights-010403-en.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. Acessado em 18 de junho de 2018.

HOLZ, S. **A importância do seu trabalho**. 2018. Disponível em <https://www.acisls.com.br/index.php/palavra-do-presidente/item/826-a-importancia-do-seu-trabalho>. Acesso em 25 de agosto de 2018.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil. - São Paulo : Instituto Ethos, 2002. Disponível em <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em 03 de julho de 2018.

International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf>. Acessado em 05 de julho de 2017.

KURZ, R. **A origem destrutiva do capitalismo**: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo. 30.3.1997, p.3 c.5.

LANNA JUNIOR, 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. Disponível em: <<http://www.inclusive.org.br/wp-content/uploads/2010/12/Movimento1.pdf>>. Acessado em 29 de junho de 2017.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. Revista de Administração Mackenzie, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueiredo. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, seu Protocolo Facultativo e a Acessibilidade**. 2009. 228 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MENDES, G. **O trabalho dignifica o homem**. 2013. Disponível em <http://www.onacional.com.br/geral/cidade/37224/0+trabalho+dignifica+o+homem>. Acesso em 02/07/2019.

MONTEIRO, R. A de. P. **A importância do trabalho na transição para a vida adulta**. 2014. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23189282201400030003. Acesso em 02 de julho de 2018.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR., M.S; SILVA, F.A da; ANDRADE, R. O. B. **Sentido e significado do trabalho**: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018.

OLIVEIRA, L. J. de. **Direito do Trabalho segundo o Princípio da Valorização do Trabalho Humano**: Estudos dirigidos para alunos de graduação. São Paulo: LTr, 2011.

OVEJERO, A. B. **O desemprego e suas consequências**. In: OVEJERO, A. B. Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010b. p. 77-106.

PONTIERI, A. **Trabalho do preso**. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/300307.pdf> Acesso em 15 de julho de 2018.

Portal do Ministério do Trabalho. Disponível em <<http://www.trabalho.gov.br/>>. Acessado em 17 de junho de 2017.

REIS, J. T. dos. **História do Trabalho e seu conceito**. 2012. Disponível em <http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-10.pdf>. Acesso em 02 de julho de 2018.

RENATO, J. do. **A Importância Do Trabalho Para o Homem**. 2014. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/235486685/A-Importancia-Do-Trabalho-Para-o-Homem>. Acesso em 05 de julho de 2018.

RIBEIRO, R. da C. **A influência e a importância do trabalho para a sociedade e suas diferentes concepções**. 2017. Disponível em <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo2/ainfluenciaeaimportanciado-trabalhoparaasociedadeesuasdiferentesconcepcoes.pdf>. Acesso em 01 de julho de 2018.

SANTOS, Wederson Rufino dos. **Pessoas com deficiência: nossa maior minoria**. Physis [online], vol.18, n.3, pp.501-519, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v18n3/v18n3a08.pdf>>. Acessado dia 29 de junho de 2017.

SOUZA, C. A. **As políticas assistencialistas e o pensamento de Hannah Arendt**. 2016. Disponível em <http://conteudojuridico.com.br/artigo,as-politicas-assistencialistas-e-o-pensamento-de-hannah-arendt,55691.html>. Acesso em 12 de julho de 2018.

SOUZA, R. L; CORREA, M. A. P. da C. **Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão**. Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 15, n. 1, p. 126 - 143, jan./jul. 2016.

UPIAS. **Fundamental Principles of Disability**. London: Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1976. Disponível em: <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>>. Acessado em 03 de julho de 2017.

WAIHRICH, R. S. **Geração de emprego x assistencialismo: Um pequeno passeio sobre o Direito Constitucional**. 2003. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/3621/geracao-de-emprego-x-assistencialismo>. Acesso em 08 de julho de 2018.

ANEXOS

Anexo 1 - Municípios gaúchos classificados pelo percentual de ocupação de vagas destinadas a PCD e reabilitados

	Município	Quantidade de benefícios - abril 2019	População estimada 2017 FEE-RS	BPC/população
1º	Quaraí	705	22.701	3,1056%
2º	São Borja	1764	59.944	2,9427%
3º	Ibirapuitã	115	3.969	2,8975%
4º	Itaqui	1037	37.216	2,7864%
5º	Santo Antônio das Missões	295	10.638	2,7731%
6º	Pedro Osório	218	7.984	2,7305%
7º	Arroio Grande	491	18.132	2,7079%
8º	Jaguarão	726	27.589	2,6315%
9º	Santa Vitória do Palmar	811	31.563	2,5695%
10º	Herval	168	6.557	2,5621%
11º	São José do Norte	664	26.398	2,5153%
12º	Alegrete	1752	72.524	2,4158%
13º	Tapes	403	16.928	2,3807%
14º	Santo Augusto	350	14.771	2,3695%
15º	Pinheiro Machado	284	11.997	2,3673%
16º	São Luiz Gonzaga	817	35.176	2,3226%
17º	São Gabriel	1421	61.445	2,3126%
18º	Palmeira das Missões	791	34.824	2,2714%
19º	Giruá	370	16.382	2,2586%
20º	São Francisco de Assis	408	18.359	2,2223%
21º	Santana do Livramento	1775	80.256	2,2117%
22º	Nonoai	269	12.293	2,1882%
23º	Rosário do Sul	847	38.984	2,1727%
24º	Fontoura Xavier	221	10.307	2,1442%
25º	Campo Novo	108	5.185	2,0829%
26º	Lavras do Sul	149	7.273	2,0487%
27º	Uruguaiana	2461	120.384	2,0443%
28º	Sobradinho	303	14.845	2,0411%
29º	Entre Rios do Sul	62	3.062	2,0248%
30º	Rodeio Bonito	127	6.287	2,0200%
31º	São Nicolau	110	5.478	2,0080%

32º	Faxinal do Soturno	134	6.712	1,9964%
33º	Butiá	410	21.172	1,9365%
34º	São Pedro do Sul	315	16.306	1,9318%
35º	Júlio de Castilhos	364	18.898	1,9261%
36º	Chuí	114	5.919	1,9260%
37º	Vicente Dutra	98	5.114	1,9163%
38º	Caçapava do Sul	643	33.583	1,9147%
39º	Soledade	576	30.419	1,8936%
40º	Piratini	358	19.082	1,8761%
41º	Pelotas	6289	338.766	1,8564%
42º	Bagé	2205	119.539	1,8446%
43º	Capão do Leão	482	26.189	1,8405%
44º	Cerro Largo	258	14.287	1,8058%
45º	Canguçu	960	53.161	1,8058%
46º	Bossoroca	115	6.373	1,8045%
47º	Campinas do Sul	104	5.818	1,7876%
48º	São Valentim	65	3.646	1,7828%
49º	São Sepé	409	22.961	1,7813%
50º	Vila Nova do Sul	70	3.932	1,7803%
51º	Ametista do Sul	133	7.476	1,7790%
52º	Erval Grande	90	5.076	1,7730%
53º	Camaquã	1155	65.293	1,7689%
54º	Miraguá	92	5.234	1,7577%
55º	Itatiba do Sul	64	3.658	1,7496%
56º	Porto Xavier	183	10.474	1,7472%
57º	Arroio dos Ratos	247	14.183	1,7415%
58º	Santana da Boa Vista	135	7.850	1,7197%
59º	Cacequi	219	12.756	1,7168%
60º	Coronel Bicaco	123	7.278	1,6900%
61º	Caibaté	84	5.076	1,6548%
62º	Barracão	84	5.092	1,6496%
63º	Salto do Jacuí	184	11.263	1,6337%
64º	Eugênio de Castro	45	2.760	1,6304%
65º	Cerrito	99	6.092	1,6251%
66º	Bom Jesus	184	11.371	1,6182%
67º	São Lourenço do Sul	686	42.422	1,6171%
68º	Alecrim	106	6.569	1,6136%
69º	Roque Gonzales	112	6.981	1,6044%
70º	Lagoa Vermelha	446	27.834	1,6024%
71º	Tupanciretã	350	21.886	1,5992%
72º	Iraí	126	7.905	1,5939%
73º	Dona Francisca	53	3.336	1,5887%

74º	Lagoão	91	5.768	1,5777%
75º	Pirapó	40	2.571	1,5558%
76º	Santo Antônio da Patrulha	662	42.702	1,5503%
77º	Manoel Viana	102	6.660	1,5315%
78º	São Vicente do Sul	128	8.364	1,5304%
79º	Santo Ângelo	1214	79.422	1,5285%
80º	Erval Seco	116	7.599	1,5265%
81º	Guarani das Missões	123	8.075	1,5232%
82º	Tenente Portela	216	14.187	1,5225%
83º	Rio Grande	3138	211.484	1,4838%
84º	Tramandaí	745	50.501	1,4752%
85º	Dom Feliciano	209	14.186	1,4733%
86º	Pinhal Grande	63	4.277	1,4730%
87º	Três Palmeiras	69	4.702	1,4675%
88º	Esmeralda	47	3.205	1,4665%
89º	Jaguari	152	10.406	1,4607%
90º	São Jerônimo	330	22.794	1,4477%
91º	Espumoso	226	15.630	1,4459%
92º	Barros Cassal	153	10.624	1,4401%
93º	Machadinho	85	5.912	1,4378%
94º	Alegria	59	4.137	1,4262%
95º	Humaitá	71	5.015	1,4158%
96º	Cerro Grande do Sul	150	10.661	1,4070%
97º	Cachoeira do Sul	1182	84.009	1,4070%
98º	Catuípe	129	9.207	1,4011%
99º	São Miguel das Missões	105	7.513	1,3976%
100º	Encruzilhada do Sul	335	24.084	1,3910%
101º	Itacurubi	44	3.197	1,3763%
102º	Três de Maio	341	24.855	1,3720%
103º	Santiago	675	49.274	1,3699%
104º	Ajuricaba	100	7.325	1,3652%
105º	Taquari	368	27.053	1,3603%
106º	Faxinalzinho	36	2.650	1,3585%
107º	General Câmara	116	8.542	1,3580%
108º	Jóia	109	8.037	1,3562%
109º	Marcelino Ramos	66	4.873	1,3544%
110º	Sertão Santana	83	6.147	1,3503%
111º	Pantano Grande	136	10.101	1,3464%
112º	Dezesseis de Novembro	36	2.678	1,3443%
113º	Garruchos	39	2.906	1,3421%

114º	São Sebastião do Caí	317	23.827	1,3304%
115º	Palmares do Sul	157	11.812	1,3292%
116º	Torres	519	39.425	1,3164%
117º	Mormaço	39	2.972	1,3122%
118º	Quatro Irmãos	22	1.688	1,3033%
119º	Cristal	100	7.677	1,3026%
120º	Restinga Seca	199	15.300	1,3007%
121º	Maximiliano de Almeida	60	4.626	1,2970%
122º	Ijuí	1134	87.585	1,2947%
123º	Tupanci do Sul	19	1.469	1,2934%
124º	Chiapetta	54	4.176	1,2931%
125º	Minas do Leão	102	7.912	1,2892%
126º	Dom Pedrito	479	37.364	1,2820%
127º	Santa Bárbara do Sul	111	8.686	1,2779%
128º	Frederico Westphalen	403	31.694	1,2715%
129º	Candiota	117	9.290	1,2594%
130º	Caiçara	61	4.855	1,2564%
131º	Cruz Alta	772	61.563	1,2540%
132º	Tunas	53	4.230	1,2530%
133º	Tucunduva	74	5.948	1,2441%
134º	Seberi	143	11.605	1,2322%
135º	Jacutinga	43	3.505	1,2268%
136º	Sananduva	201	16.402	1,2255%
137º	Campos Borges	46	3.763	1,2224%
138º	Sagrada Família	32	2.623	1,2200%
139º	Mariana Pimentel	49	4.017	1,2198%
140º	Getúlio Vargas	210	17.240	1,2181%
141º	Formigueiro	86	7.065	1,2173%
142º	Independência	83	6.852	1,2113%
143º	Erebango	38	3.141	1,2098%
144º	Guaíba	1219	100.963	1,2074%
145º	Cidreira	180	14.943	1,2046%
146º	Osório	545	45.286	1,2035%
147º	Trindade do Sul	73	6.087	1,1993%
148º	Cerro Grande	30	2.508	1,1962%
149º	Porto Lucena	60	5.066	1,1844%
150º	Aceguá	52	4.412	1,1786%
151º	Capivari do Sul	52	4.421	1,1762%
152º	Mostardas	148	12.590	1,1755%
153º	Progresso	68	5.785	1,1755%
154º	Redentora	126	10.720	1,1754%

155º	Terra de Areia	130	11.061	1,1753%
156º	Hulha Negra	72	6.154	1,1700%
157º	Silveira Martins	29	2.480	1,1694%
158º	Palmitinho	85	7.298	1,1647%
159º	Inhacorá	26	2.234	1,1638%
160º	Balneário Pinhal	150	12.938	1,1594%
161º	Gaurama	67	5.797	1,1558%
162º	São José do Ouro	82	7.103	1,1544%
163º	Agudo	190	16.475	1,1533%
164º	Viadutos	59	5.175	1,1401%
165º	Tavares	64	5.640	1,1348%
166º	Arvorezinha	116	10.253	1,1314%
167º	Tuparendi	95	8.452	1,1240%
168º	Crissiumal	156	13.885	1,1235%
169º	Rio Pardo	433	38.746	1,1175%
170º	Pouso Novo	20	1.799	1,1117%
171º	Santa Rosa	830	74.795	1,1097%
172º	Paim Filho	44	3.986	1,1039%
173º	São José do Herval	24	2.176	1,1029%
174º	Porto Alegre	16149	1.468.301	1,0998%
175º	Capão da Canoa	563	51.299	1,0975%
176º	Vale Verde	38	3.466	1,0964%
177º	Santo Antônio do Planalto	23	2.107	1,0916%
178º	Candelária	334	30.643	1,0900%
179º	Barão de Cotegipe	75	6.922	1,0835%
180º	Lajeado do Bugre	27	2.500	1,0800%
181º	Mata	51	4.727	1,0789%
182º	São Paulo das Missões	64	5.990	1,0684%
183º	Pinheirinho do Vale	49	4.598	1,0657%
184º	Três Passos	273	25.639	1,0648%
185º	Santa Maria	2923	275.058	1,0627%
186º	Tapera	118	11.104	1,0627%
187º	Ibiraiaras	88	8.289	1,0616%
188º	Passo Fundo	2108	199.346	1,0575%
189º	Viamão	2598	245.864	1,0567%
190º	Nova Ramada	26	2.473	1,0514%
191º	Vacaria	695	66.110	1,0513%
192º	Nova Alvorada	36	3.428	1,0502%
193º	Carazinho	659	62.860	1,0484%
194º	Entre-Ijuís	96	9.231	1,0400%
195º	Erechim	1082	104.706	1,0334%

196º	Alvorada	2186	213.396	1,0244%
197º	Tiradentes do Sul	60	5.882	1,0201%
198º	Venâncio Aires	706	69.322	1,0184%
199º	Barra do Quaraí	42	4.134	1,0160%
200º	Aratiba	66	6.526	1,0113%
201º	Arroio do Tigre	132	13.134	1,0050%
202º	Montenegro	655	66.107	0,9908%
203º	Taquara	579	58.630	0,9875%
204º	Dilermando de Aguiar	29	2.937	0,9874%
205º	Coqueiro Baixo	14	1.425	0,9825%
206º	Augusto Pestana	72	7.333	0,9819%
207º	Constantina	101	10.298	0,9808%
208º	Triunfo	255	26.069	0,9782%
209º	São José dos Ausentes	34	3.514	0,9676%
210º	Derrubadas	29	3.017	0,9612%
211º	Barão do Triunfo	67	7.007	0,9562%
212º	Paraíso do Sul	72	7.539	0,9550%
213º	Bom Progresso	22	2.304	0,9549%
214º	Dois Irmãos das Missões	20	2.109	0,9483%
215º	São José das Missões	25	2.642	0,9463%
216º	Mato Castelhano	24	2.554	0,9397%
217º	Segredo	65	6.955	0,9346%
218º	Nova Palma	57	6.177	0,9228%
219º	Maçambará	41	4.460	0,9193%
220º	Vista Gaúcha	26	2.834	0,9174%
221º	David Canabarro	41	4.479	0,9154%
222º	Coxilha	27	2.959	0,9125%
223º	Barra do Ribeiro	122	13.456	0,9067%
224º	Dois Lajeados	30	3.324	0,9025%
225º	Santo Cristo	131	14.526	0,9018%
226º	Vitória das Missões	31	3.439	0,9014%
227º	Esteio	757	84.048	0,9007%
228º	Alpestre	66	7.362	0,8965%
229º	São Francisco de Paula	189	21.088	0,8962%
230º	Cerro Branco	40	4.469	0,8951%
231º	Fortaleza dos Valos	41	4.590	0,8932%
232º	São Leopoldo	2034	228.642	0,8896%
233º	Canudos do Vale	15	1.687	0,8892%
234º	Ronda Alta	90	10.130	0,8885%

235°	Portão	311	35.058	0,8871%
236°	Muçum	46	5.243	0,8774%
237°	Planalto	92	10.487	0,8773%
238°	Cacique Doble	45	5.154	0,8731%
239°	Amaral Ferrador	55	6.300	0,8730%
240°	Itaara	45	5.180	0,8687%
241°	Estação	54	6.224	0,8676%
242°	Imbé	193	22.329	0,8643%
243°	Liberato Salzano	49	5.671	0,8640%
244°	Vista Alegre	24	2.784	0,8621%
245°	Esperança do Sul	28	3.273	0,8555%
246°	Maquiné	58	6.805	0,8523%
247°	Muliterno	17	2.007	0,8470%
248°	Gravataí	2343	276.699	0,8468%
249°	Ibarama	36	4.293	0,8386%
250°	Putinga	34	4.066	0,8362%
251°	Severiano de Almeida	32	3.832	0,8351%
252°	Charqueadas	313	37.559	0,8334%
253°	Braga	31	3.723	0,8327%
254°	Caseiros	27	3.250	0,8308%
255°	Áurea	30	3.645	0,8230%
256°	Benjamin Constant do Sul	19	2.331	0,8151%
257°	Sapiranga	653	80.430	0,8119%
258°	Campina das Missões	50	6.169	0,8105%
259°	Horizontina	159	19.620	0,8104%
260°	Encantado	182	22.476	0,8098%
261°	Sarandi	187	23.135	0,8083%
262°	Doutor Maurício Cardoso	40	4.960	0,8065%
263°	Itapuca	18	2.246	0,8014%
264°	Novo Tiradentes	18	2.251	0,7996%
265°	Chувиска	41	5.136	0,7983%
266°	Eldorado do Sul	307	38.498	0,7974%
267°	Cândido Godói	53	6.655	0,7964%
268°	Porto Mauá	19	2.395	0,7933%
269°	Vila Maria	35	4.412	0,7933%
270°	Boqueirão do Leão	58	7.336	0,7906%
271°	Sinimbu	78	9.874	0,7900%
272°	Casca	71	9.049	0,7846%
273°	Canoas	2781	355.918	0,7814%
274°	Três Cachoeiras	87	11.135	0,7813%
275°	Sertão	48	6.172	0,7777%

276°	Cristal do Sul	22	2.832	0,7768%
277°	Ilópolis	33	4.252	0,7761%
278°	Ciríaco	36	4.676	0,7699%
279°	Pinhal	20	2.606	0,7675%
280°	Canela	338	44.128	0,7660%
281°	Novo Barreiro	32	4.183	0,7650%
282°	Arroio do Sal	75	9.854	0,7611%
283°	Mariano Moro	16	2.108	0,7590%
284°	Cachoeirinha	1010	133.132	0,7586%
285°	Tapejara	175	23.251	0,7527%
286°	Boa Vista do Buricá	52	6.927	0,7507%
287°	Nicolau Vergueiro	14	1.869	0,7491%
288°	Água Santa	30	4.013	0,7476%
289°	Jaboticaba	30	4.016	0,7470%
290°	Sentinela do Sul	39	5.248	0,7431%
291°	Camargo	21	2.836	0,7405%
292°	Nova Esperança do Sul	36	4.903	0,7342%
293°	Colorado	25	3.438	0,7272%
294°	Barra do Guarita	24	3.310	0,7251%
295°	Quevedos	19	2.659	0,7146%
296°	Barra do Rio Azul	13	1.830	0,7104%
297°	Gramado Xavier	28	3.969	0,7055%
298°	Cambará do Sul	44	6.295	0,6990%
299°	Marau	285	41.170	0,6923%
300°	Vera Cruz	177	25.599	0,6914%
301°	Novo Hamburgo	1711	250.292	0,6836%
302°	São Martinho da Serra	22	3.227	0,6817%
303°	Rondinha	37	5.443	0,6798%
304°	Taquaruçu do Sul	21	3.101	0,6772%
305°	São Valério do Sul	20	2.962	0,6752%
306°	Novo Machado	24	3.558	0,6745%
307°	Bom Retiro do Sul	85	12.630	0,6730%
308°	Saldanha Marinho	19	2.839	0,6692%
309°	Campestre da Serra	22	3.292	0,6683%
310°	Estrela Velha	24	3.592	0,6682%
311°	Jari	23	3.461	0,6645%
312°	Ernestina	21	3.172	0,6620%
313°	Panambi	287	43.351	0,6620%
314°	Parobé	360	54.465	0,6610%
315°	Ibirubá	138	21.000	0,6571%
316°	São Martinho	39	5.939	0,6567%

317°	Guaporé	168	25.676	0,6543%
318°	Paulo Bento	14	2.154	0,6500%
319°	Passo do Sobrado	41	6.313	0,6495%
320°	Unistalda	15	2.327	0,6446%
321°	Alto Alegre	12	1.866	0,6431%
322°	Santa Cruz do Sul	825	128.619	0,6414%
323°	Nova Hartz	128	20.029	0,6391%
324°	Pontão	24	3.763	0,6378%
325°	Cruzeiro do Sul	83	13.122	0,6325%
326°	Herveiras	18	2.858	0,6298%
327°	Condor	43	6.832	0,6294%
328°	São João da Urtiga	29	4.616	0,6282%
329°	Ibiaçá	30	4.810	0,6237%
330°	Selbach	32	5.156	0,6206%
331°	Lajeado	532	85.929	0,6191%
332°	Boa Vista das Missões	13	2.100	0,6190%
333°	Glorinha	48	7.766	0,6181%
334°	Sapucaia do Sul	913	147.747	0,6179%
335°	Teutônia	195	31.895	0,6114%
336°	Porto Vera Cruz	10	1.653	0,6050%
337°	Brochier	30	4.985	0,6018%
338°	Rolante	125	20.848	0,5996%
339°	Paverama	53	8.854	0,5986%
340°	Igrejinha	204	34.254	0,5956%
341°	São Marcos	127	21.358	0,5946%
342°	Fazenda Vilanova	26	4.373	0,5946%
343°	Capitão	18	3.048	0,5906%
344°	Pejuçara	23	3.903	0,5893%
345°	São Pedro das Missões	11	1.870	0,5882%
346°	Roca Sales	68	11.563	0,5881%
347°	Estrela	200	34.030	0,5877%
348°	Campo Bom	379	64.622	0,5865%
349°	Morro Redondo	38	6.545	0,5806%
350°	Pedras Altas	12	2.067	0,5806%
351°	Nova Bréscia	19	3.275	0,5802%
352°	Vanini	12	2.103	0,5706%
353°	Nova Santa Rita	153	27.115	0,5643%
354°	Riozinho	24	4.261	0,5632%
355°	Passa Sete	27	4.810	0,5613%
356°	São Jorge	15	2.674	0,5610%
357°	Senador Salgado	16	2.871	0,5573%

	Filho			
358º	Relvado	12	2.157	0,5563%
359º	Victor Graeff	17	3.072	0,5534%
360º	Anta Gorda	36	6.558	0,5489%
361º	Doutor Ricardo	11	2.006	0,5484%
362º	Marques de Souza	23	4.228	0,5440%
363º	Capela de Santana	67	12.534	0,5345%
364º	Centenário	16	3.002	0,5330%
365º	Chapada	51	9.578	0,5325%
366º	Arroio do Padre	15	2.841	0,5280%
367º	Monte Alegre dos Campos	17	3.231	0,5262%
368º	São Domingos do Sul	16	3.046	0,5253%
369º	Caraá	40	7.826	0,5111%
370º	Montauri	8	1.590	0,5031%
371º	Farroupilha	346	69.598	0,4971%
372º	André da Rocha	6	1.211	0,4955%
373º	Novo Cabrais	18	3.667	0,4909%
374º	Três Arroios	14	2.854	0,4905%
375º	Ipê	30	6.128	0,4896%
376º	Xangri-lá	75	15.362	0,4882%
377º	Florianópolis	9	1.861	0,4836%
378º	Jacuizinho	12	2.498	0,4804%
379º	Não-Me-Toque	86	17.932	0,4796%
380º	Caxias do Sul	2221	468.518	0,4740%
381º	Poço das Antas	10	2.136	0,4682%
382º	São Pedro do Butiá	14	2.995	0,4674%
383º	Três Coroas	118	25.942	0,4549%
384º	Estância Velha	219	48.191	0,4544%
385º	Rolador	11	2.423	0,4540%
386º	Nova Prata	115	25.371	0,4533%
387º	Serafina Corrêa	73	16.370	0,4459%
388º	Maratá	12	2.697	0,4449%
389º	Tio Hugo	13	2.933	0,4432%
390º	Mato Leitão	20	4.549	0,4397%
391º	Quinze de Novembro	18	4.105	0,4385%
392º	Capão do Cipó	14	3.225	0,4341%
393º	Bento Gonçalves	521	120.961	0,4307%
394º	Sede Nova	13	3.073	0,4230%
395º	Araricá	24	5.701	0,4210%
396º	Vale do Sol	47	11.192	0,4199%
397º	Veranópolis	100	24.141	0,4142%

398º	Jaquirana	17	4.138	0,4108%
399º	Ponte Preta	7	1.714	0,4084%
400º	Gramado	152	37.225	0,4083%
401º	Itati	11	2.707	0,4064%
402º	Paraí	30	7.478	0,4012%
403º	Santo Expedito do Sul	10	2.505	0,3992%
404º	Carlos Gomes	6	1.534	0,3911%
405º	Arroio do Meio	82	21.012	0,3903%
406º	Bozano	9	2.311	0,3894%
407º	Barra Funda	10	2.571	0,3890%
408º	Muitos Capões	12	3.095	0,3877%
409º	Nova Petrópolis	85	22.066	0,3852%
410º	Rio dos Índios	12	3.170	0,3785%
411º	Antônio Prado	48	12.969	0,3701%
412º	Ipiranga do Sul	7	1.902	0,3680%
413º	Ivoti	83	23.053	0,3600%
414º	Gentil	7	1.948	0,3593%
415º	Toropi	10	2.795	0,3578%
416º	Feliz	48	13.692	0,3506%
417º	Santa Clara do Sul	24	6.867	0,3495%
418º	Salvador das Missões	10	2.896	0,3453%
419º	Turuçu	13	3.806	0,3416%
420º	Vila Flores	12	3.527	0,3402%
421º	Dois Irmãos	108	32.138	0,3361%
422º	Salvador do Sul	25	7.447	0,3357%
423º	São João do Polêsine	9	2.681	0,3357%
424º	Arambaré	13	3.905	0,3329%
425º	Cotiporã	13	3.906	0,3328%
426º	Engenho Velho	5	1.527	0,3274%
427º	Sério	7	2.174	0,3220%
428º	Linha Nova	6	1.869	0,3210%
429º	Charrua	10	3.192	0,3133%
430º	Santa Maria do Herval	20	6.458	0,3097%
431º	São Vendelino	7	2.261	0,3096%
432º	Vista Alegre do Prata	5	1.645	0,3040%
433º	Garibaldi	105	34.648	0,3030%
434º	Capão Bonito do Sul	6	1.989	0,3017%
435º	Bom Princípio	42	14.023	0,2995%
436º	Santa Cecília do Sul	5	1.699	0,2943%
437º	Barão	19	6.470	0,2937%
438º	São José do Inhacorá	7	2.419	0,2894%
439º	Ivorá	6	2.075	0,2892%

440°	Pareci Novo	12	4.164	0,2882%
441°	Almirante Tamandaré do Sul	6	2.085	0,2878%
442°	Vila Lângaro	6	2.095	0,2864%
443°	Flores da Cunha	86	30.095	0,2858%
444°	Picada Café	16	5.602	0,2856%
445°	Boa Vista do Cadeado	7	2.459	0,2847%
446°	Boa Vista do Incra	7	2.468	0,2836%
447°	Nova Araçá	14	4.972	0,2816%
448°	Imigrante	9	3.249	0,2770%
449°	São José do Hortêncio	12	4.461	0,2690%
450°	Harmonia	13	4.839	0,2687%
451°	Novo Xingu	5	1.879	0,2661%
452°	Westfalia	8	3.088	0,2591%
453°	Tabaí	12	4.730	0,2537%
454°	Gramado dos Loureiros	6	2.406	0,2494%
455°	Coronel Barros	7	2.813	0,2488%
456°	Morrinhos do Sul	8	3.351	0,2387%
457°	Vale Real	13	5.661	0,2296%
458°	Nova Bassano	20	9.023	0,2217%
459°	Monte Belo do Sul	6	2.709	0,2215%
460°	Lindolfo Collor	13	5.970	0,2178%
461°	Lagoa dos Três Cantos	4	1.857	0,2154%
462°	União da Serra	3	1.395	0,2151%
463°	Carlos Barbosa	62	29.182	0,2125%
464°	Mato Queimado	4	1.910	0,2094%
465°	Nova Candelária	6	2.942	0,2039%
466°	Três Forquilhas	6	2.950	0,2034%
467°	Presidente Lucena	6	2.975	0,2017%
468°	Nova Pádua	5	2.633	0,1899%
469°	Protásio Alves	4	2.166	0,1847%
470°	Guabiju	3	1.629	0,1842%
471°	Santo Antônio do Palma	4	2.214	0,1807%
472°	Morro Reuter	11	6.166	0,1784%
473°	Coqueiros do Sul	4	2.383	0,1679%
474°	Tupandi	8	4.790	0,1670%
475°	Cruzaltense	3	1.934	0,1551%
476°	Dom Pedro de Alcântara	4	2.684	0,1490%

477º	Nova Boa Vista	3	2.116	0,1418%
478º	Sete de Setembro	3	2.164	0,1386%
479º	Pinhal da Serra	3	2.179	0,1377%
480º	Ubiretama	3	2.203	0,1362%
481º	São Valentim do Sul	3	2.386	0,1257%
482º	Alto Feliz	4	3.191	0,1254%
483º	Travesseiro	3	2.431	0,1234%
484º	Forquetinha	3	2.502	0,1199%
485º	Coronel Pilar	2	1.712	0,1168%
486º	Fagundes Varela	3	2.716	0,1105%
487º	Nova Roma do Sul	4	3.657	0,1094%
488º	Lagoa Bonita do Sul	3	2.787	0,1076%
489º	Colinas	3	2.904	0,1033%
490º	São José do Sul	2	2.331	0,0858%
491º	São Pedro da Serra	3	3.559	0,0843%
492º	Santa Tereza	1	1.761	0,0568%
493º	Vespasiano Correa	1	2.056	0,0486%
494º	Boa Vista do Sul	1	2.956	0,0338%
495º	Mampituba	1	3.152	0,0317%
496º	Pinto Bandeira	0	3.043	0,0000%
497º	Santa Margarida do Sul	0	2.549	0,0000%

Anexo 2 - Listagem dos municípios gaúchos com maiores percentuais de população beneficiária do BPC – a listagem contempla somente os 101 municípios gaúchos que têm ao menos 4 empresas obrigadas a contratar PCD ou reabilitados.

Posição	Município	Empresas	Cotas/PCD	Contratados	Percentual de ocupação
1º	Feliz	4	95	103	108,42%
2º	São Sebastião do Caí	4	106	112	105,66%
3º	Cachoeira do Sul	11	100	105	105,00%
4º	Esteio	18	504	520	103,17%
5º	Gravataí	27	480	473	98,54%
6º	São Jerônimo	5	34	33	97,06%
7º	Camaquã	10	164	158	96,34%
8º	Horizontina	6	253	238	94,07%
9º	Picada Café	4	178	166	93,26%
10º	Carlos Barbosa	10	328	303	92,38%
11º	Salvador do Sul	4	56	51	91,07%
12º	Nova Prata	5	120	109	90,83%

13º	Panambi	10	320	289	90,31%
14º	Lagoa Vermelha	6	30	26	86,67%
15º	Montenegro	15	378	321	84,92%
16º	Três Passos	4	46	39	84,78%
17º	Teutônia	7	172	145	84,30%
18º	Veranópolis	6	50	42	84,00%
19º	Encantado	6	204	170	83,33%
20º	Guaíba	21	376	311	82,71%
21º	Portão	11	150	123	82,00%
22º	Caçapava do Sul	8	67	54	80,60%
23º	Alvorada	13	125	100	80,00%
24º	Santiago	5	39	31	79,49%
25º	Lajeado	34	777	617	79,41%
26º	Guaporé	6	32	25	78,13%
27º	Venâncio Aires	24	305	237	77,70%
28º	Rosário do Sul	4	22	17	77,27%
29º	Bento Gonçalves	57	444	342	77,03%
30º	Arroio do Meio	5	50	38	76,00%
31º	Três de Maio	4	36	27	75,00%
32º	Canoas	69	1095	811	74,06%
33º	Novo Hamburgo	64	1292	952	73,68%
34º	Ijuí	22	237	174	73,42%
35º	Estrela	9	56	41	73,21%
36º	Santa Maria	56	882	636	72,11%
37º	Igrejinha	12	350	249	71,14%
38º	Santa Cruz do Sul	47	873	619	70,90%
39º	Erechim	39	426	300	70,42%
40º	Passo Fundo	41	1351	943	69,80%
41º	Campo Bom	29	323	225	69,66%
42º	São Marcos	11	69	48	69,57%
43º	Três Coroas	19	142	97	68,31%
44º	Santo Ângelo	13	213	144	67,61%
45º	Caxias do Sul	171	2980	2009	67,42%
46º	Porto Alegre	534	14988	9792	65,33%
47º	Gramado	14	85	55	64,71%
48º	Dois Irmãos	11	461	288	62,47%
49º	Viamão	11	114	71	62,28%
50º	Bagé	13	251	147	58,57%
51º	Cruz Alta	11	108	63	58,33%
52º	São Gabriel	8	58	33	56,90%
53º	Ivoti	9	141	79	56,03%
54º	Pelotas	56	488	270	55,33%
55º	Tapejara	7	137	74	54,01%
56º	Cachoeirinha	44	726	388	53,44%

57º	Marau	15	139	74	53,24%
58º	Rio Pardo	4	68	36	52,94%
59º	Eldorado do Sul	19	977	508	52,00%
60º	Serafina Corrêa	5	29	15	51,72%
61º	Casca	5	18	9	50,00%
62º	Getúlio Vargas	5	34	17	50,00%
63º	Taquara	10	65	32	49,23%
64º	Garibaldi	20	188	92	48,94%
65º	Santa Rosa	23	232	110	47,41%
66º	Farroupilha	29	570	264	46,32%
67º	Vacaria	17	177	81	45,76%
68º	Bom Princípio	8	53	24	45,28%
69º	Nova Petrópolis	6	132	59	44,70%
70º	São José do Norte	4	54	24	44,44%
71º	Parobé	12	206	90	43,69%
72º	Vera Cruz	4	23	10	43,48%
73º	Rio Grande	25	420	177	42,14%
74º	Flores da Cunha	11	186	78	41,94%
75º	Osório	4	22	9	40,91%
76º	Cruzeiro do Sul	4	23	9	39,13%
77º	Cerro Largo	6	206	80	38,83%
78º	Jaguarão	4	26	10	38,46%
79º	Nova Santa Rita	9	127	47	37,01%
80º	Taquari	5	15	5	33,33%
81º	São Leopoldo	52	2141	707	33,02%
82º	Ibirubá	8	94	31	32,98%
83º	Carazinho	13	119	39	32,77%
84º	Canela	6	25	8	32,00%
85º	Sapiranga	23	128	40	31,25%
86º	Não-Me-Toque	6	264	77	29,17%
87º	Sarandi	6	93	27	29,03%
88º	Estância Velha	16	188	53	28,19%
89º	Triunfo	8	72	20	27,78%
90º	Sapucaia do Sul	12	154	40	25,97%
91º	Alegrete	7	72	18	25,00%
92º	São Lourenço do Sul	5	40	10	25,00%
93º	Uruguaiiana	10	152	38	25,00%
94º	Santana do Livramento	7	77	18	23,38%
95º	Santo Antônio da Patrulha	9	96	22	22,92%
96º	Itaqui	8	45	9	20,00%
97º	São Borja	6	69	13	18,84%
98º	Frederico Westphalen	8	84	15	17,86%
99º	Santa Vitória do	4	18	2	11,11%

	Palmar				
100°	Sananduva	6	46	5	10,87%
101°	Rolante	12	99	7	7,07%