

I. RESUMO

A ONU refere que as Pessoas com Deficiência (PcD) são a minoria mais expressiva do mundo, com 650 milhões de pessoas (2010), chegando a um bilhão de pessoas (OMS, 2011). Portanto, é necessária a luta por uma sociedade que promova a inclusão destes sujeitos, os quais em sua constituição englobam características físicas, auditivas, visuais, cognitivas ou múltiplas, que se afastam das esperadas socialmente, extrínseco ao padrão de normalidade. Segundo a OIT (2009), 72% desta população encontrasse em idade produtiva e no Brasil a Lei de Cotas defende que de 2 a 5% de vagas em empresas com 100 ou mais funcionários sejam reservadas para PcD ou beneficiários reabilitados. Visto que a região Nordeste concentra a maior proporção dessa população (26,63%), a presente pesquisa teve como objetivo descrever e analisar as características sociodemográficas e ocupacionais das PcD no mercado formal de trabalho e suas mudanças ao longo dos anos 2007 a 2016 na Bahia em comparação com trabalhadores sem deficiência, assim como o cumprimento da Lei de Cotas. Para tanto, se realizou um estudo descritivo e comparativo de variáveis sociodemográficas e ocupacionais desenvolvido a partir dos dados secundários da RAIS. O cenário do mercado formal de trabalho na Bahia em relação às características sociodemográficas indica perfis semelhantes, com maior frequência do sexo masculino, faixa etária de 30 a 39 anos, raça parda e escolaridade no intervalo de ensino médio incompleto e completo, além da Deficiência Física ser o tipo de deficiência que prevalece entre todos os anos estudados. Em relação ao perfil ocupacional, há equivalência entre os grupos de trabalhadores na faixa entre 31 a 44 horas contratadas; faixa de remuneração mais frequente entre 1 e 3 salários mínimos; tempo de emprego acima de 3 anos; e em relação à CBO, apenas com a diferença da inclusão do grupo de serviços administrativos entre as categorias mais expressivas para PcD. As empresas com até 99 funcionários é a que há maior contratação de PsD, esta esaa de até 99 funcionários, enquanto para as PcD esse tamanho se encontra na segunda posição, após a categoria de tamanho ignorado. A grande diferença entre os grupos está na CNAE, com variação marcante entre os setores de atividades mais expressivos entre os dois grupos de trabalhadores. Os percentuais de contratação são aquém dos defendidos na Lei de Cotas, com médias variando de 0,60% a 1,24%, enquanto o esperado seria de 2 a 5%. A partir da análise desses percentuais e índices de empregabilidade fica evidente o quanto são urgentes ações em prol de melhorias na realidade que perpassa a contratação de PcD no Brasil, e conseqüentemente na Bahia, assim como as conseqüências devastadoras em relação a diferentes aspectos de vida desses brasileiros que trazem interferências direta e indiretamente no seu exercício de cidadania e relações sociais.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; mercado de trabalho; inclusão.

ABSTRACT

ONU refers to the Person with Disabilities (PD) as of the most significant minority in the world, with 650 million people (2010), reaching one billion people (WHO, 2011). Therefore, it is necessary to fight for a society that promotes the inclusion of those, which in the constitution includes physical, auditory, visual, cognitive or multiple characteristics, which deviate from those expected by socially, extrinsic to the normal standards. According to the ILO (2009), 72% of this population is found at an active age and Brazil's Quotas Law defends that 2 to 5% of the vacancies in companies with 100 employees or more can be reserved for PDs or rehabilitated beneficiaries. Since the Northeast region contains the largest proportion of the population (26.63%), the present research aimed to describe and analyze the socio demographic and occupational characteristics of PDs in the labor market and its changes over the years 2007 to 2016 in Bahia in comparison to workers without disabilities, as well as the compliance with the Quotas Law. For that, a descriptive and comparative study of socio demographic and occupational variables developed from a secondary data source "RAIS". The scenario of the formal labor market in Bahia in relation to the sociodemographic characteristics indicates similar profiles, more frequently on male gender, 30 to 39 years of age, brown race and complete and incomplete middle school degree, besides the Physical Deficiency being the type of disability that prevails among all the studied years. Regarding the occupational profile, there is an equivalence between the groups of workers in the range between 31 and 44 of contractual work; the most frequent remuneration range between 1 and 3 minimum wage; employment time over 3 years; and in relation to CBO, only with the difference between the inclusion of the administrative group services among the most expressive categories for PD. Companies with up to 99 employees are the ones with the highest PD hiring, while for PD this size is in the second position, after the size category ignored. The major difference between the groups is in the CNAE, with high variation between the more expressive activities sectors between the two groups of workers. The percentages of hiring are lower than those advocated in the Quota Law, with averages varying from 0.60% to 1.24%, while the expected would be 2 to 5%. Based on the analysis of these percentages and from the employability indices, it is evident how urgent actions are in the interest of improvements compared to the reality that perpasses the hiring of PDs in Brazil, and as a consequence in Bahia, as well as the devastating consequences related to different aspects of the Brazilian's life that brings direct and indirect interferences of its citizens exercise in the social relations.

Keywords: Person with Disabilities; labor market; inclusion.