



Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Economia
Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
Núcleo de Pesquisa sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência

RELATÓRIO PARCIAL

INFORMATIVO

EDIÇÃO Nº 04/MAI-2024 (*)

MAPEAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍSTICOS DO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO



Convênio

Procuradoria Regional do Trabalho - PRT15ª REGIÃO - MPT/
Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP

Realização

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT)/
Núcleo de Pesquisa sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD)

(*) Atualização em nov-24)

IDENTIFICAÇÃO DA PESQUISA

Título: MAPEAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍSTICOS DO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
(UNICAMP)
Instituto de Economia (IE)
Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit)
Núcleo de Pesquisa sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD)

Diretor IE
Prof. Dr. Célio Hiratuka

Diretor Cesit
Prof. Dr. José Dari Krein

Coordenação Docente
Prof. Dr. Alexandre Gori

Coordenação Técnica da Pesquisa
Guirlanda M. M. C. Benevides

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO
(PRT15ª REGIÃO)

Coordenadora Nacional Coordigualdade
(Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho)

Procuradora Regional do Trabalho/PRT 15ª
Região

Dra. Danielle Correia Olivares

Procuradora Regional do Trabalho/PRT 15ª
Região

Dra. Marcela Monteiro Dória

CESIT/IE/UNICAMP

PESQUISADORES

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides
Doutoranda em Desenvolvimento Econômico

Jacqueline Aslan Souen
Pós-Doutoranda em Economia do Trabalho

José Daniel Morales Martínez
Pós-Doutorando em Economia do Trabalho

Taís Dias de Moraes
Mestranda em Desenvolvimento Econômico

COLABORADORA

Rita de Cássia Scagliusi do Carmo
Mestranda em Desenvolvimento Econômico

PROGRAMAÇÃO DA FERRAMENTA DIGITAL

Ivan Baraldi Knobel
Graduando em Ciências Econômicas

EQUIPE DE APOIO

Comunicação
Davi Carvalho

Informática
Giovanna Marcatti

Secretaria
Julian Nogueira

PESQUISADORES

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Coordenadora e Pesquisadora do Núcleo sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (NTPcD/Cesit/IE/Unicamp). Mestre e Doutoranda em Desenvolvimento Econômico na área de concentração da Economia Social e do Trabalho (Cesit/IE/Unicamp). Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade de Fortaleza (Unifor).

Jacqueline Aslan Souen

Pós-Doutoranda, pesquisadora e professora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (Cesit/IE/Unicamp). Doutora em Desenvolvimento Econômico na área de concentração Economia Social e do Trabalho (Cesit/IE/Unicamp), com pós-doutoramento na mesma área, em parceria com a Universidade de Kassel (Alemanha)/*International Center for Development and Decent Work (ICDD)*.

José Daniel Morales Martínez

Pós-Doutorando do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (Cesit/IE/Unicamp). Doutor em Ciências Econômicas (IE/Unicamp). Mestre em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduado em Economia pela Universidade Nacional da Colômbia. Pesquisador com ênfase em econometria, desenvolvimento econômico, políticas públicas, mercado de trabalho e meio ambiente.

Taís Dias de Moraes

Mestranda em Desenvolvimento Econômico e Especialista em Economia Social e Sindicalismo pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), do Instituto de Economia, da Universidade Estadual de Campinas. Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco. É membra fundadora e pesquisadora do Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência do Cesit.

COLABORADORA

Rita de Cássia Scagliusi do Carmo

Mestranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia, da Universidade Estadual de Campinas (Cesit/IE/Unicamp), na área de concentração Economia Social e do Trabalho. Desembargadora do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região/Titular da 10ª Vara do Trabalho de Campinas. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da USP.

PROGRAMAÇÃO DA FERRAMENTA DIGITAL

Ivan Baraldi Knobel

Estudante de graduação do Curso de Ciências Econômicas no Instituto de Economia, da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. MÉTODOS.....	6
3. RESULTADOS E ANÁLISES	7
3.1. APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO	7
3.1.1. Situação das empresas em relação à cota.....	8
3.1.2. Situação das vagas previstas, vagas ocupadas e vagas não ocupadas (déficit).....	9
3.1.3. Distribuição dos vínculos de emprego	10
3.2. APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS NA RMC	11
3.2.1 Situação das empresas em relação à cota	12
3.2.2 Situação das vagas previstas, vagas ocupadas e vagas não ocupadas (déficit).....	13
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15

1. INTRODUÇÃO

Esta Edição integra os resultados parciais da quarta fase da pesquisa intitulada “MAPEAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍSTICOS DO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO”, com a temática essencialmente da aplicação da “Lei de Cotas”, que estabelece a obrigatoriedade de a empresa com cem ou mais empregados preencher de 2% a 5% dos postos de trabalho com pessoas com deficiência, assim como para os reabilitados da Previdência Social.

É importante chamar atenção que, desde a primeira edição do Informativo NTPcD, tem sido destacada a diferença metodológica que dimensiona a população com deficiência empregada formalmente em decorrência da “Lei de Cotas”. Um critério de seleção normalmente utilizado é aquele que tem como base a localização dos trabalhadores com deficiência a partir da apuração do número dos vínculos formais de emprego relativos a esses indivíduos que exercem suas atividades laborais em estabelecimentos das empresas localizadas em um determinado espaço geográfico (exceto os servidores públicos¹ e aprendizes²).

De outra forma, adota-se o critério de aplicação direta da “Lei de Cotas”, ou seja, o ponto de partida é a empresa com cem ou mais empregados. Para este levantamento, considera-se que uma empresa consiste no conjunto dos seus estabelecimentos - a matriz e suas filiais. Ressalta-se, ainda, que as filiais da empresa podem estar localizadas no mesmo espaço geográfico da matriz, ou ainda em outras unidades da federação. Conseqüentemente, as pessoas com deficiência com contratos de emprego a partir das empresas com matriz no estado de São Paulo (campo de investigação desta pesquisa) podem exercer suas atividades laborais em outros estados e regiões do país.

Nesse contexto, este Informativo apresenta, com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2022, registro administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a análise de um conjunto de dados acerca do cumprimento da cota de emprego para as pessoas com deficiência. Contudo, deve ser observado que esta edição não agregou dados das bases anteriores da RAIS, evitando possíveis comparações, considerando

¹ O emprego dos servidores públicos com regime estatutário segue as normas estabelecidas pelo Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018.

² Os aprendizes com deficiência não são considerados empregados. De acordo com 428 da CLT, o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial.

que, conforme a Nota Técnica emitida pelo MTE, os dados da RAIS de 2022 sofreram uma descontinuidade, não sendo aconselhável a realização de confrontos³ com o período anterior.

Isso decorre de um processo de substituição gradual da forma de declaração das informações da RAIS desde 2019, contando com duas fontes de captação de dados, o eSocial e o GDRAIS. Nesse contexto,

Além desta breve introdução, este informativo incorpora o método adotado e os resultados sistematizados sobre a dinâmica da cota para as pessoas com deficiência a partir das empresas matrizes sediadas no estado de São Paulo, com um recorte para a Região Metropolitana de Campinas (RMC), demonstrando a situação das empresas com cem ou mais empregados, em relação ao cumprimento da cota, a evolução do volume de emprego, referente ao número de vagas previstas, ocupadas e os déficits de contratação, bem como a distribuição dos vínculos empregatícios nas diferentes regiões do país.

Esses dados da pesquisa foram sistematizados através de uma ferramenta interativa, e disponibilizados no Observatório do Trabalho e Pessoa com Deficiência do NTPcD/CESIT/UNICAMP⁴, com o objetivo de propiciar o acesso público e gratuito ao conhecimento resultante

Este estudo decorre do convênio realizado entre a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Instituto de Economia (IE), Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) e o Ministério Público do Trabalho (15ª Região), tendo como executor o Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência (NTPcD).

2. MÉTODOS

Nesta etapa da pesquisa, com o objetivo de proporcionar uma análise de caráter exploratório descritivo, foram levantados, processados e sistematizados os microdados da RAIS, ano base 2022, referentes aos vínculos ativos de emprego das pessoas com deficiência.

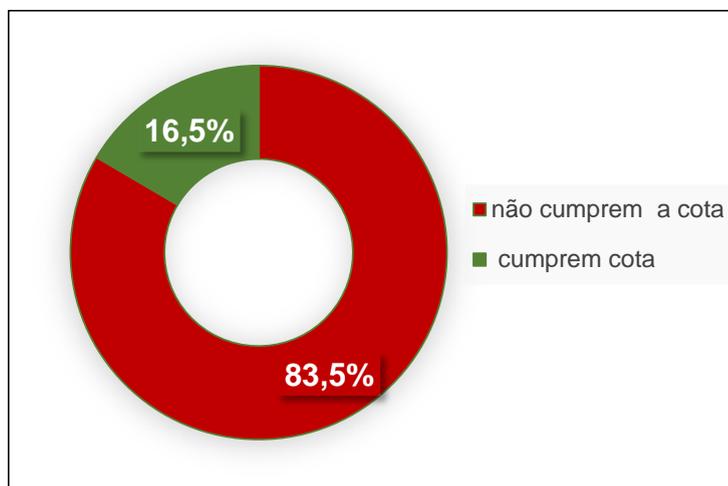
Como critério de apuração da reserva legal para o emprego formal das pessoas com deficiência, esta pesquisa adotou o disposto na legislação vigente sobre a cota, fundamentado no artigo 91 da Lei nº 8.213/1991 e no artigo 36 do Decreto nº 3.298/1999. Esses dispositivos estabeleceram como base de cálculo o número total de empregados da empresa, ou seja, a

³De acordo com a Portaria SEPRT Nº 1127/2019, a substituição da RAIS vem sendo implementada gradualmente, começando pelas empresas do Grupo 1 e 2 no ano-base 2019 e durando até o ano-base de 2023 para o Grupo 4, finalizando o processo de alteração de declaração até 2024. Mais detalhes podem ser consultados em <https://www.gov.br/trabalho-eemprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais>.

⁴ <https://www.cesit.net.br/observatorio-digital-possibilita-acesso-aos-dados-sobre-populacao-com-deficiencia-no-estado-de-sao-paulo-resultado-parcial-4/>

obrigados a contratar pessoas com deficiência, 2.139 cumpriram a cota, ou seja, 16,5% do total, enquanto 10.848 não cumpriram.

Gráfico 01 - Participação das empresas com cem ou mais empregados no estado de São Paulo – cota de empregos, 2022



Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Embora, em 2022, não tenha sido identificada em 164 municípios paulistas qualquer empresa, na condição de matriz, com cem ou mais empregados, foram constatadas filiais dessas empresas em 146 municípios do estado de São Paulo. Isso decorre da própria dinâmica do sistema de cotas, que propicia a disseminação do emprego em outras localidades diferentes da sede da matriz, como será explicitado posteriormente.

3.1.1. Situação das empresas em relação à cota

Entre as 12.987 empresas do estado de São Paulo, 6.365 (49% do total) mantinham de 100 a 200 empregados, com cota prevista de emprego para a população com deficiência de 2%. Na sequência, 3.966 (30,5%) empresas que apresentavam de 201 a 500 empregados receberam a cota de 3%. Observa-se que, conforme detalhado na Tabela 2, quase 80% das empresas paulistas obrigadas a cumprir a lei estavam enquadradas nas cotas de 2% e 3%.

Por outro lado, no estado de São Paulo, apenas 9,9% do total de empresas que deveriam cumprir a cota legal atingiram a marca prevista de 5%.

Tabela 1 - Número e participação das empresas com cem ou mais empregados no estado de São Paulo, por cota de empregos, 2022

Cota prevista	Empresas obrigadas a cumprir	
	Nº Abs.	Part.(%)
2%	6.365	49,0
3%	3.966	30,5
4%	1.366	10,5
5%	1.290	9,9
Total	12.987	100,0

Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

No tocante ao número de empresas que cumpriram a cota, aquelas que mantinham de 100 a 200 empregados apresentaram, em seu conjunto, maior participação, de 19,0%, se comparadas às empresas que têm cotas estabelecidas de 3%, 4% e 5%.

Tabela 2 - Número e participação das empresas com cem ou mais empregados no estado de São Paulo em relação à cota de empregos, 2022

Cota prevista	Empresas obrigadas a cumprir	Empresas que cumprem cota		Empresas que não cumprem cota	
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part (%)	Nº Abs.	Part (%)
2%	6.365	1.207	19,0	5.158	81,0
3%	3.966	625	15,8	3.341	84,2
4%	1.366	162	11,9	1.204	88,1
5%	1.290	145	11,2	1.145	88,8
Total	12.987	2.139	16,5	10.848	83,5

Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

3.1.2. Situação das vagas previstas, vagas ocupadas e vagas não ocupadas (déficit)

Este tópico demonstra a situação da ocupação das vagas de emprego pelas pessoas com deficiência, considerando (i) que as vagas ocupadas representam o volume de contratação efetuada pelas empresas e (ii) que os dados referentes às vagas não ocupadas consistem na quantidade de contratos de trabalho não efetuados pelas empresas obrigadas à cota.

Em relação à ocupação das vagas previstas de emprego para as pessoas com deficiência, em 2022, conforme demonstrado na Tabela 2, o número total desse segmento da população com vínculos ativos no estado de São Paulo, em dezembro de 2022, foi de cerca de 153 mil. Essa quantidade representou 45,5% do total de vagas de emprego previstas.

Observa-se que a contratação tem ocorrido com maior prevalência nas empresas com mais de mil empregados, mas, para esse grupo, como visto nos dados da Tabela 2, foi constatado o menor indicador de cumprimento de cota.

Por outro lado, as empresas que apresentaram a menor participação, de 36,3%, foram aquelas que tiveram a menor cota (2%). Para as empresas enquadradas nas cotas de 3% e 4%, o índice de participação nas ocupações das vagas foi de 43%.

Tabela 3 - Número e participação das vagas previstas, vagas ocupadas e vagas não ocupadas, SP, 2022

Cota prevista	Vagas previstas	Vagas ocupadas		Vagas não-ocupadas	
		Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)
2%	21.058	7.645	36,3	13.413	63,7
3%	38.608	16.602	43,0	22.006	57,0
4%	38.731	16.638	43,0	22.093	57,0
5%	237.693	112.141	47,2	125.552	52,8
Total Geral	336.090	153.026	45,5	183.064	54,5

Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

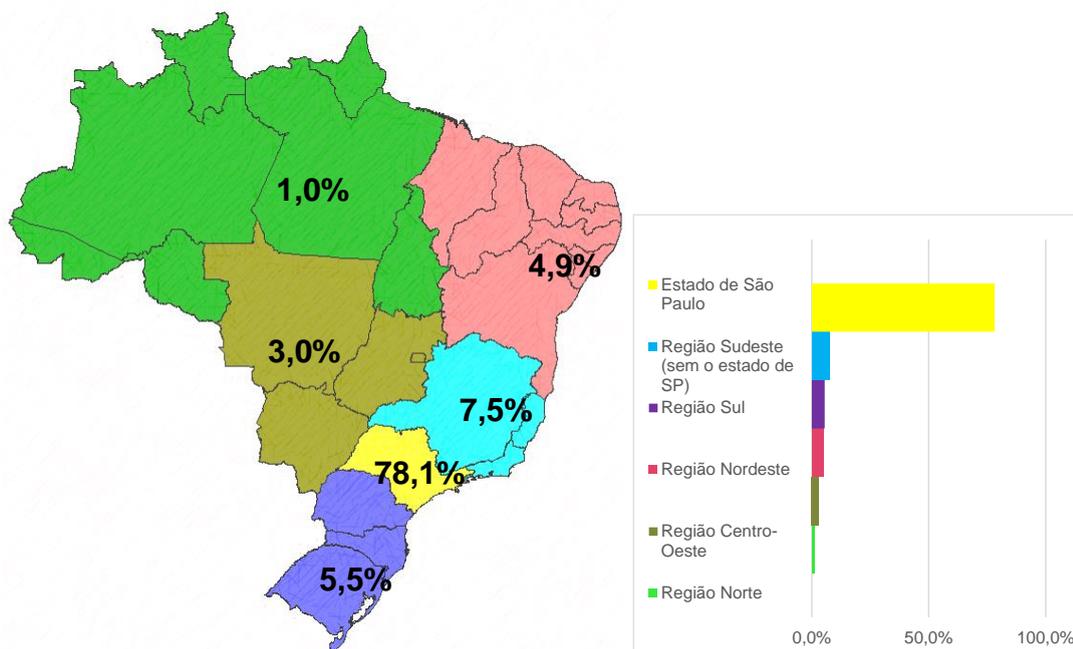
3.1.3. Distribuição dos vínculos de emprego

Como informado, a base de cálculo da cota é dada pelo número de empregados da empresa. Por sua vez, a empresa consiste na agregação dos estabelecimentos empresariais, ou seja, a matriz e as filiais localizadas ao longo do território nacional. Dessa forma, ocorre uma distribuição dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiências nas diferentes regiões geográficas do país.

Nesse contexto, foram distribuídos 153.026 vínculos ativos de emprego nas empresas que têm matriz e filiais no estado de São Paulo, assim como filiais em outras unidades da federação, conforme explicitado a seguir:

- I. a maior parte dos vínculos de emprego foi observada nos estabelecimentos (matrizes e filiais) das empresas no estado de São Paulo, com 78,1%;
- II. a segunda maior concentração, de 7,5%, ocorreu na região Sudeste do país, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo;
- III. em terceiro lugar, vieram as filiais da região Sul, que absorveram 5,5% dos vínculos;
- IV. as demais regiões apresentaram menores participações: a região Nordeste atingiu 4,9%; o Centro-Oeste, 3%; e as filiais das empresas paulistas localizadas na região Norte do país concentraram 1% desses postos de trabalho.

Gráfico 2 - Distribuição percentual dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência, SO2022



Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

3.2. APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS NA RMC

A Região Metropolitana de Campinas (RMC) tem se destacado economicamente no âmbito estadual e nacional. Trata-se de uma área geográfica que detém um setor industrial moderno, diversificado e integrado por segmentos setoriais complementares, uma significativa estrutura agrícola e agroindustrial, bem como se sobressai na áreas de desenvolvimento da tecnologia e pesquisas científicas, (Plano de Desenvolvimento Urbano Integrado - PDUI)⁵.

A RMC reúne 20 municípios paulistas - Americana, Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santa Bárbara d'Oeste, Santo Antônio de Posse, Sumaré, Valinhos e Vinhedo, com população residente de 3.178.601 habitantes (IBGE,2022)⁶.



https://rmc.pdui.sp.gov.br/?page_id=127

⁵ Disponível em: https://rmc.pdui.sp.gov.br/?page_id=127. Acesso em: 02 mai.2024

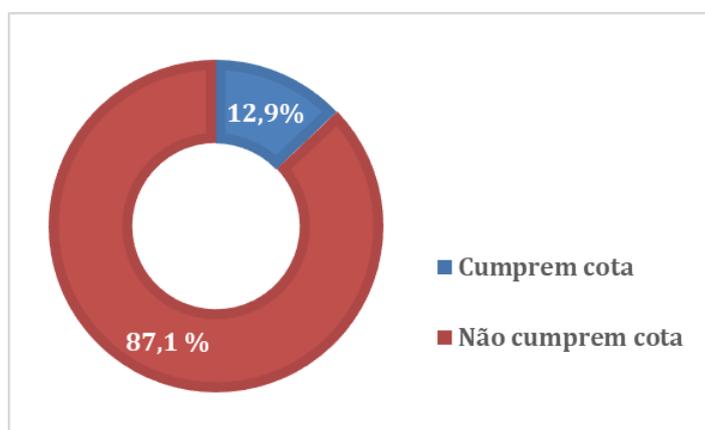
⁶ População residente: Censo 2022: População e Domicílios - Primeiros Resultados - Atualizado em 22/12/2023. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/panorama>. Acesso em: 02 mai. 2024

3.2.1 Situação das empresas em relação à cota

A partir do critério adotado para a cota, com base nos microdados da RAIS de 2022, constatou-se, no conjunto desses municípios, um total 19.197 vagas de emprego para as pessoas com deficiência, distribuídas em 1.026 empresas com cem ou mais empregados.

Em relação ao número de empresas obrigadas à cota na RMC, 187 cumpriram, 18,2% do total; enquanto 839 (81,8%) não cumpriram a cota.

Gráfico 03 - Participação das empresas com cem ou mais empregados no estado de São Paulo - cota de empregos, 2022



Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Ainda nessa perspectiva, mas considerando cada município da RMC, observa-se que Campinas concentrou o maior número de empresas obrigadas a cumprir cota, mas apenas 14,9% cumpriram a legislação. Indaiatuba, o segundo maior município por número de empresas, atingiu 26,0% de cumprimento. Na sequência, a cidade de Americana, com 81 empresas obrigadas à lei, apresentou um percentual menor que o de Campinas, apenas 13,6%. Na RMC, apenas no município de Morungaba nenhuma empresa atingiu a cota legal.

Tabela 4 - Número e participação das empresas com cem ou mais empregados - cumprimento da cota, por município, RMC, 2022

RMC - Municípios	Nº Empresas	Empresa que cumpre cota		Empresa que não cumpre cota	
		Nº Abs.	Part.(%)	Nº Abs.	Part.(%)
Campinas	349	52	14,9	297	85,1
Indaiatuba	100	26	26,0	74	74,0
Americana	81	11	13,6	70	86,4
Sumaré	59	7	11,9	52	88,1
Vinhedo	55	12	21,8	43	78,2
Itatiba	52	13	25,0	39	75,0
Valinhos	50	6	12,0	44	88,0
Paulínia	48	8	16,7	40	83,3
Santa Barbara D'oeste	41	9	22,0	32	78,0
Hortolândia	35	8	22,9	27	77,1
Nova Odessa	32	4	12,5	28	87,5
Jaguariúna	30	5	16,7	25	83,3
Monte Mor	25	9	36,0	16	64,0
Pedreira	18	9	50,0	9	50,0
Santo Antônio de Posse	13	1	7,7	12	92,3
Cosmópolis	12	4	33,3	8	66,7
Artur Nogueira	9	1	11,1	8	88,9
Holambra	8	1	12,5	7	87,5
Morungaba	5	-	0,0	5	100,0
Engenheiro Coelho	4	1	25,0	3	75,0
Total Geral	1.026	187	18,2	839	81,8

Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

3.2.2 Situação das vagas previstas, vagas ocupadas e vagas não ocupadas (déficit)

Nesse quadro sobre a situação da dinâmica da cota, conforme demonstrado na Tabela 4, o município de Sumaré apresentou índice reduzido de cumprimento da cota, com 11,9%. No entanto, nesta localidade, 59 empresas obrigadas a cumprir cota proporcionaram 1.325 vagas de emprego, das quais 60,5% foram ocupadas, ou seja, neste município, houve a segunda maior participação de vagas ocupadas da RMC (Tabela 5).

O destaque na ocupação de vagas, assim como no cumprimento de cotas foi para Pedreira. Neste município, foram identificados 77 vínculos ativos de pessoas com deficiência para

atender 101 vagas de emprego previstas em 2022, ou seja, constatou-se uma participação de 76,2%. Em relação à cota, 50% das empresas cumpriram essa determinação legal, o maior indicador da RMC.

Tabela 5 - Número e participação das empresas com cem ou mais empregados que cumprem a cota, por município, RMC, 2022

RMC - Municípios	Vaga prevista	Vaga ocupada		Vaga não ocupada		Empresa cumpre cota
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part (%)	Nº Abs.	Part (%)	Part.(%)
Pedreira	101	77	76,2	24	23,8	50,0
Sumaré	1.325	802	60,5	523	39,5	11,9
Santo Antônio De Posse	73	44	60,3	29	39,7	7,7
Monte Mor	270	162	60,0	108	40,0	36,0
Nova Odessa	371	218	58,8	153	41,2	12,5
Morungaba	97	56	57,7	41	42,3	0,0
Americana	998	573	57,4	425	42,6	13,6
Itatiba	989	567	57,3	422	42,7	25,0
Santa Barbara D'oeste	1.215	665	54,7	550	45,3	22,0
Jaguariúna	965	512	53,1	453	46,9	16,7
Artur Nogueira	420	218	51,9	202	48,1	11,1
Campinas	7.464	3.407	45,6	4.057	54,4	14,9
Vinhedo	1.024	436	42,6	588	57,4	21,8
Valinhos	874	350	40,0	524	60,0	12,0
Indaiatuba	1.305	503	38,5	802	61,5	26,0
Hortolândia	549	210	38,3	339	61,7	22,9
Paulínia	789	291	36,9	498	63,1	16,7
Cosmópolis	199	71	35,7	128	64,3	33,3
Holambra	137	44	32,1	93	67,9	12,5
Engenheiro Coelho	32	5	15,6	27	84,4	25,0
Total Geral	19.197	9.211	48,0	9.986	52,0	18,2

Fonte: RAIS/MTE/2022. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENEVIDES, Guirlanda M. M . C. (org.). **Pessoa com deficiência e trabalho: estudos para o estado de São Paulo e um breve panorama nacional e internacional /)** – Curitiba: CRV, 2022. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/category/publicacao/>. Acesso em: 23 out.2024

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. **Diário Oficial da União**. Publicado em: 12/11/2021 | Edição: 213 | Seção: 1 | Página: 153.

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS: Ano-Base 2010, 2019, 2020, 2021. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego,

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). 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 União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://bit.ly/2DVVi7l>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. de 1991. Disponível em: <http://bit.ly/2OEEi5>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS: Ano-Base 2010, 2019, 2020, 2021. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego