



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 05/AGO-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-2024

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 - 2023.....	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.....	16

1. INTRODUÇÃO

Esta Edição consolida os resultados parciais da quinta fase da pesquisa intitulada “MAPEAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍSTICOS DO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO”, com a temática da aplicação da “Lei de Cotas” no ano de 2023.

É importante chamar atenção para o fato de que desde a primeira edição do Informativo NTPcD têm sido explicitadas as diferentes metodológicas adotadas para identificar a população com deficiência empregada. Nesse sentido, (i) para a análise dos dados por localidade geográfica, utiliza-se o método de extração dos dados dos empregados com deficiência nas empresas situadas na localidade investigada. Isso significa que o foco é a localização; (ii) para o critério de análise da “Lei de Cotas”, tema desta edição, 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 contrato 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.

Feito esse esclarecimento, o presente informativo nº 5 apresenta, além desta introdução e do método adotado na pesquisa, os resultados e análises do tema em pauta, contemplando, inicialmente, a dinâmica da cota para as pessoas com deficiência, a partir das empresas matrizes sediadas no estado de São Paulo (item 3.1) e, na sequência, na Região Metropolitana de Campinas (RMC) (item 3.2). O estudo demonstra a situação das empresas com cem ou mais empregados com relação ao cumprimento da cota e a evolução do volume de emprego (vagas previstas, ocupadas e os déficits de contratação). Esses dados foram sistematizados através de uma ferramenta interativa e disponibilizados no Observatório do Trabalho e Pessoa com Deficiência do NTPcD/CESIT/UNICAMP¹, com o objetivo de propiciar o acesso público e gratuito ao conhecimento resultante da pesquisa.

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

¹ <https://www.cesit.net.br/observatorio-digital-possibilita-acesso-aos-dados-sobre-populacao-com-deficiencia-no-estado-de-sao-paulo-resultado-parcial-4/>

(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 e do NOVO CAGED de 2023, referentes aos vínculos ativos de emprego das pessoas com deficiência

É importante destacar que, seguindo os mesmos parâmetros indicados na RAIS, o Novo CAGED disponibiliza os dados e as informações sobre os estabelecimentos e os vínculos de emprego formal, porém se restringindo aos postos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nesse sentido, foi possível realizar a compatibilização entre os dados da RAIS e os do Novo CAGED.

Esta pesquisa adotou como critério de apuração da reserva legal para o emprego formal das pessoas com deficiência o disposto na legislação vigente sobre a cota, fundamentado no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 e no artigo 36 do Decreto nº 3.298/1999, que estabelecem para a empresa com cem ou mais empregados a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados:

A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - Até duzentos empregados, dois por cento;

II - De duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - De quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - Mais de mil empregados, cinco por cento (Brasil, 1999, seção IV, art. 36)

Este dispositivo definiu como base de cálculo o número total de empregados da empresa, ou seja, a totalidade dos empregados da matriz e de suas respectivas filiais situadas no país.

Uma vez apurada e definida a base com dados sobre as empresas obrigadas a cumprir a cota, foram identificados os vínculos de emprego das pessoas com deficiência. Para essa extração, excluíram-se os vínculos de contratos de aprendiz com deficiência, aposentado por invalidez e trabalho intermitente, assim como outros vínculos que não se enquadram no regime da CLT.

No método de compatibilização e cruzamento dos dados da RAIS e do NOVO CAGED foram criadas sequências de ações lógicas que foram incorporadas em algoritmos de programação de tratamento de dados, conforme segue:

- (i) compatibilização das categorias de trabalhador utilizadas no NOVO CAGED com os tipos de vínculos de emprego da RAIS definidos para o cálculo da cota;
- (ii) seleção das movimentações do NOVO CAGED que estão associadas ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), com a exclusão do Cadastro de Atividade Econômica de Pessoas Física (CAEPF) e do Cadastro Nacional de Obra (CNO);
- (iii) ajuste, depuração e correção dos CNPJs que apresentam inconsistências na cadeia numérica de identificação;
- (iv) eliminação de múltiplas movimentações de um trabalhador dentro do mesmo estabelecimento (matriz ou filial);
- (v) criação das variáveis de identificação de pessoas com e sem deficiência, aprendizes, intermitentes, admitidos e desligados, para calcular os respectivos saldos de movimentação;
- (vi) junção dos saldos de movimentação no NOVO CAGED com o estoque de contratação das empresas obrigadas a cumprir a cota do período anterior (estimado com base nos dados da RAIS), para calcular e ajustar os novos estoques do período atual;
- (vii) identificação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados que têm matriz no estado de São Paulo, e de suas respectivas filiais localizadas ao longo do território nacional;
- (viii) execução de programas específicos para a correção de informações cadastrais dos estabelecimentos (matrizes e filiais) e das empresas identificadas como obrigadas a cumprir a cota no estado de São Paulo;
- (ix) compilação de bases de dados em uma única base de estabelecimentos (matrizes e filiais) das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período atual (localização, abrangência no estado de São Paulo, RMC e PRT e PTM, informação cadastral de CNPJ, variáveis para cálculo de cota e variáveis de ocupação).

Nesse contexto, foi possível sistematizar os dados acerca da inclusão desse contingente populacional no mercado de trabalho formal, em 2023, no estado de São Paulo.

RESULTADOS E ANÁLISES

2.1. APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - 2023

Tabela 1, quase 80% das empresas paulistas obrigadas a cumprir a lei estavam enquadradas nas cotas de 2% e 3%.

Tabela 1 - Número e participação das empresas com cem ou mais empregados no estado de São Paulo, por cota de empregos, 2023

Cota prevista	Empresas obrigadas a cumprir a cota	
	Nº Abs.	Part.(%)
2%	6.582	48,8
3%	4.130	30,6
4%	1.444	10,7
5%	1.324	9,8
Total	13.480	100,0

Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. 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 18,8%, 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, 2023

Cota prevista	Empresas obrigadas a cumprir cota	Empresas que cumprem cota		Empresas que não cumprem cota	
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part.(%)	Nº Abs.	Part.(%)
2%	6.582	1.235	18,8	5347	81,2
3%	4.130	619	15,0	3511	85,0
4%	1.444	165	11,4	1279	88,6
5%	1.324	120	9,1	1204	90,9
Total Geral	13.480	2.139	15,9	11341	84,1

Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

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

Em relação à ocupação das vagas previstas de emprego para as pessoas com deficiência, conforme demonstrado na Tabela 3, o número total desse segmento da população com vínculos ativos no estado de São Paulo, em 31/12/2023, foi de 155.799. Essa quantidade representou 45,1% do total de vagas de emprego previstas.

Assim como para o ano de 2022, observa-se que a contratação ocorreu com maior prevalência nas empresas com mais de mil empregados, mas esse grupo, como visto nos dados da Tabela 2, apresentou o menor indicador de cumprimento de cota.

As empresas que tiveram cota de 2% expressaram a menor participação nas ocupações nas vagas (35,5%).

Tabela 3 - Número e participação das vagas previstas, vagas ocupadas e vagas não ocupadas, SP, 2023

Cota prevista	Vagas previstas	Vagas ocupadas		Vagas não ocupadas (déficit)	
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part.(%)	Nº Abs.	Part.(%)
2%	21.693	7.705	35,5	13.988	64,5
3%	40.194	17.003	42,3	23.191	57,7
4%	40.856	17.413	42,6	23.443	57,4
5%	242.614	113.678	46,9	128.936	53,1
Total Geral	345.357	155.799	45,1	189.558	54,9

Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP

2.1.3. Distribuição dos vínculos de emprego

Em 2023, foram distribuídos 155.799 vínculos ativos de emprego nas empresas que têm matriz e filiais no estado de São Paulo, assim como filiais em outras unidades da federação, totalizando 99.102 estabelecimentos envolvidos com a inclusão da pessoa com deficiência, mediante a política de cotas.

Tabela 4 – Número de estabelecimentos em relação à cota de empregos do estado de São Paulo, 2023

Estabelecimentos	Quantidade
Matriz SP	13.480
Filial SP	48.235
Filiais outras UF	37.387
Total	99.102

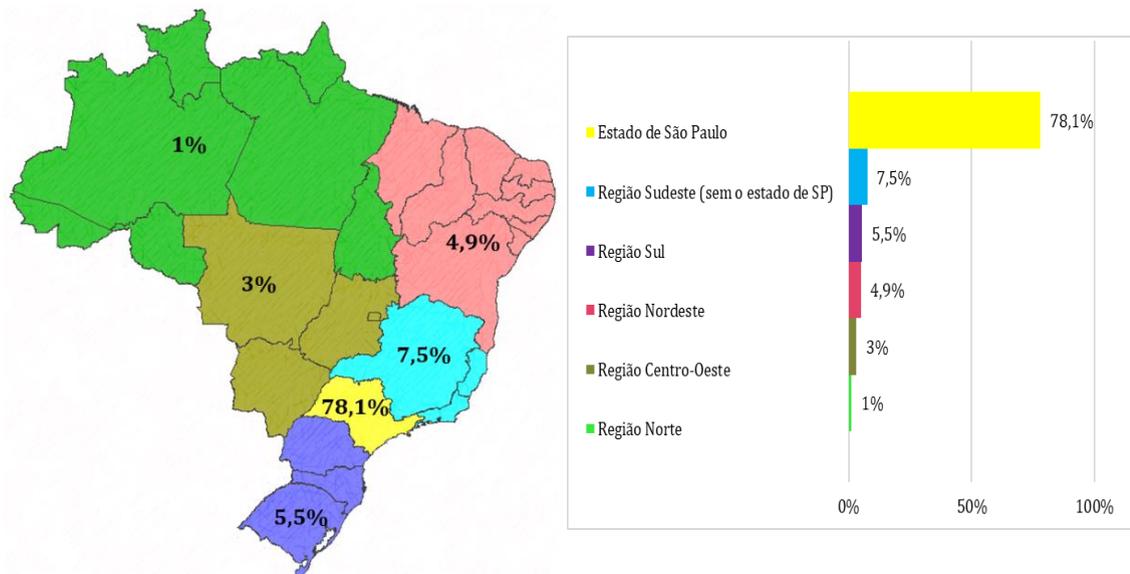
Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Em relação à distribuição dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiências nas diferentes regiões geográficas do país, as proporções apresentadas em 2023 foram muito similares àquelas de 2022, conforme apresentado 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, as filiais da região Sul 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, no país, 2023



Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP

2.2. APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS NA RMC, 2023

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 expressiva estrutura agrícola e agroindustrial, bem como se sobressai na áreas de desenvolvimento da tecnologia e pesquisas científicas. (Plano de Desenvolvimento Urbano Integrado - PDUI)².

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)³.



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

² Disponível em: https://rmc.pdui.sp.gov.br/?page_id=127. Acesso em: 02 mai.2024

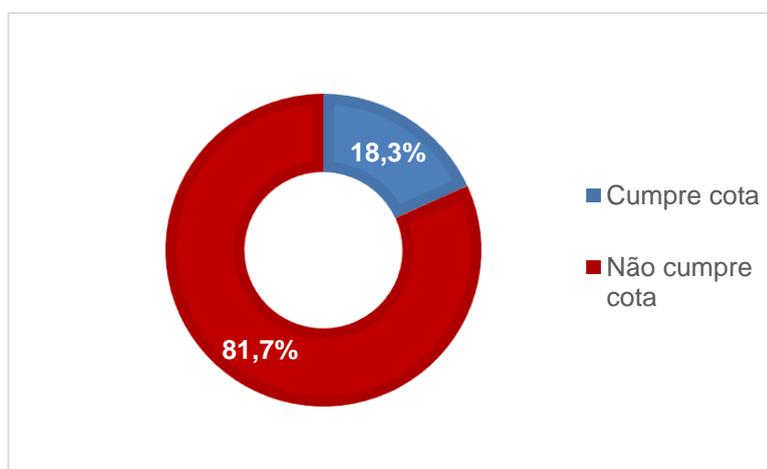
³ População residente: Censo 2022: População e Domicílios - Primeiros Resultados - Atualizado em 22/12/2023. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/panorama>. Acesso em: 02 mai. 2024

3.2.1 Situação das empresas em relação à cota

A partir do critério adotado para a cota, em 2023, constatou-se, no conjunto desses municípios, um total 19.962 vagas de emprego para as pessoas com deficiência, distribuídas em 1.041 empresas com cem ou mais empregados.

Em relação ao número de empresas obrigadas à cota na RMC, 190 cumpriram, o que corresponde a 18,3% do total; enquanto 851 (81,7%) não cumpriram a cota.

Gráfico 3 - Participação das empresas com cem ou mais empregados na RMC - cota de empregos, 2023



Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Ainda nessa perspectiva, com relação aos municípios da região, Campinas concentrou o maior número de empresas obrigadas a cumprir cota, mas apenas 16,5% cumpriram a legislação. O segundo maior município em número de empresas com essa obrigação, Indaiatuba, atingiu 18,0% de cumprimento. Na sequência, a cidade de Americana, com 73 empresas obrigadas à lei, apresentou um indicador de cumprimento de cota de 17,8%.

O município de pedreira, apresentou o maior indicador de cumprimento de cota, atingindo 47,6%. Por outro lado, nos municípios de Holambra, com nove empresas, e Engenheiro Coelho, com apenas quatro empresas obrigadas ao cumprimento da cota, não efetuaram nenhuma contratação.

Ainda sobre o cumprimento da cota, mas comparando com o ano de 2022, em termos absolutos, Campinas teve destaque com um incremento de oito empresas em 2023, encerrando o período com 60 empresas cumprindo cota.

Tabela 5 - Número e participação das empresas com cem ou mais empregados – situação da cota de empregos, por município, RMC, 2023

RMC - Municípios	Nº Empresas	Empresa que cumpre cota		Empresa que não cumpre cota	
		Nº Abs.	Part.(%)	Nº Abs.	Part.(%)
Campinas	364	60	16,5	304	83,5
Indaiatuba	100	18	18,0	82	82,0
Americana	73	13	17,8	60	82,2
Itatiba	55	11	20,0	44	80,0
Sumaré	55	10	18,2	45	81,8
Valinhos	54	8	14,8	46	85,2
Vinhedo	52	14	26,9	38	73,1
Paulínia	50	6	12,0	44	88,0
Hortolândia	41	8	19,5	33	80,5
Santa Barbara D'oeste	41	6	14,6	35	85,4
Jaguariúna	31	6	19,4	25	80,6
Nova Odessa	27	4	14,8	23	85,2
Monte Mor	26	10	38,5	16	61,5
Pedreira	21	10	47,6	11	52,4
Cosmópolis	12	2	16,7	10	83,3
Santo Antônio de Posse	12	2	16,7	10	83,3
Artur Nogueira	9	1	11,1	8	88,9
Holambra	9	0	0,0	9	100,0
Morungaba	5	1	20,0	4	80,0
Engenheiro Coelho	4	0	0,0	4	100,0
Total Geral	1.041	190	18,3	851	81,7

Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

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

O destaque na ocupação de vagas, em 2023, assim como no cumprimento de cotas foi para Pedreira. Neste município, foram identificados 81 vínculos ativos de pessoas com deficiência para atender 108 vagas de emprego previstas, ou seja, constatou-se uma participação de 75,0%. No tocante ao cumprimento da cota, 47,6% das empresas do município de Pedreira cumpriram essa determinação legal.

Em segunda posição, a cidade de Monte Mor, com 238 vagas previstas no total das empresas com cem ou mais empregados, registrou 169 vínculos de emprego de pessoas com deficiência ou 71,0% das vagas. Quanto ao índice de cumprimento da cota, atingiu 38,5%, maior do que a média da RMC.

Por outro lado, chamou atenção os números relativos ao município de Engenheiro Coelho, com apenas 35 vagas previstas, o menor quantitativo previsto para a população com deficiência nessa região, apareceu com cinco vínculos ativos em 2023.

Tabela 6 - Número e participação das vagas de emprego para pessoas com deficiência, por município, RMC, 2023

RMC - Municípios	Vagas previstas		Vagas ocupadas		Vagas não ocupadas		Índice de cumprimento de cota
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part.(%)	Nº Abs.	Part.(%)		
Pedreira	108	81	75,0	27	25,0	47,6	
Monte Mor	238	169	71,0	69	29,0	38,5	
Santo Antônio de Posse	70	48	68,6	22	31,4	16,7	
Morungaba	94	57	60,6	37	39,4	20,0	
Sumaré	1.399	812	58,0	587	42,0	18,2	
Americana	842	481	57,1	361	42,9	17,8	
Nova Odessa	352	199	56,5	153	43,5	14,8	
Itatiba	1.008	563	55,9	445	44,1	20,0	
Santa Barbara D'oeste	1.284	669	52,1	615	47,9	14,6	
Jaguariúna	1.021	513	50,2	508	49,8	19,4	
Vinhedo	1.026	489	47,7	537	52,3	26,9	
Artur Nogueira	444	210	47,3	234	52,7	11,1	
Valinhos	873	408	46,7	465	53,3	14,8	
Campinas	7.899	3.427	43,4	4.472	56,6	16,5	
Hortolândia	649	265	40,8	384	59,2	19,5	
Indaiatuba	1.343	509	37,9	834	62,1	18,0	
Cosmópolis	210	70	33,3	140	66,7	16,7	
Paulínia	905	283	31,3	622	68,7	12,0	
Holambra	162	43	26,5	119	73,5	0,0	
Engenheiro Coelho	35	5	14,3	30	85,7	0,0	
Total Geral	19.962	9.301	46,6	10.661	53,4	18,2	

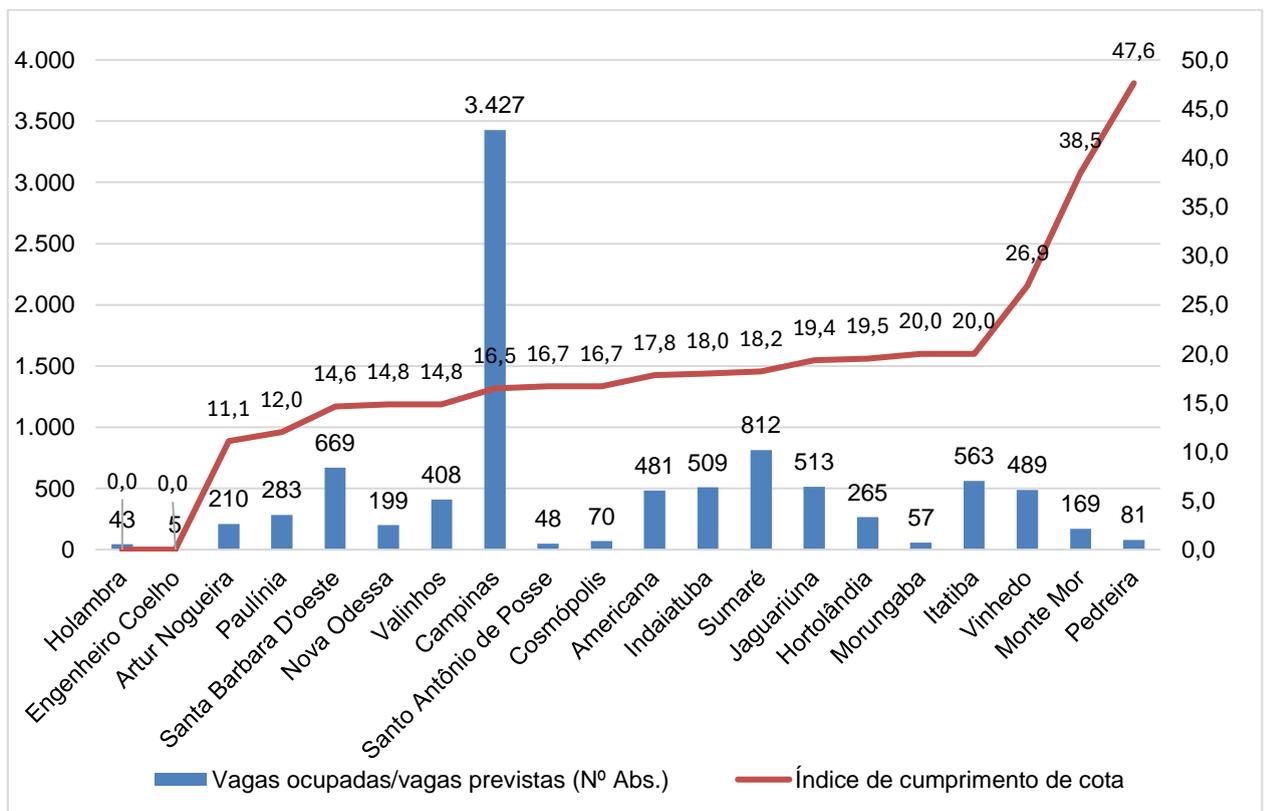
Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Ainda de acordo com esses dados, observou-se, por município, a relação entre os indicadores da cota e outras variáveis

Em primeiro lugar, o Gráfico 3 demonstrou a quantidade de empresas obrigadas a cumprir cota e os respectivos indicadores de cumprimento da cota. Percebe-se que não há correlação entre esses fatores. O número maior ou menor de empresas no município não tem influência no resultado da cota. Por exemplo:

- (i) Nova Odessa, que possui 27 empresas, e Paulínia, com 50, apresentaram baixos indicadores de cumprimento da cota de 14,8% e 12,0%, respectivamente;
- (ii) Monte Mor, com 26 empresas, e Pedreira, com 21, atingiram indicadores expressivos, de 38,5% e 47,6%, respectivamente, demonstrando percentuais superiores aos municípios com quantidades similares de empresas.

Gráfico 3 – Relação entre a quantidade de empresas com cem ou mais empregados (vr. abs.) e o indicador de cumprimento de cotas(%), por município, RMC, 2023

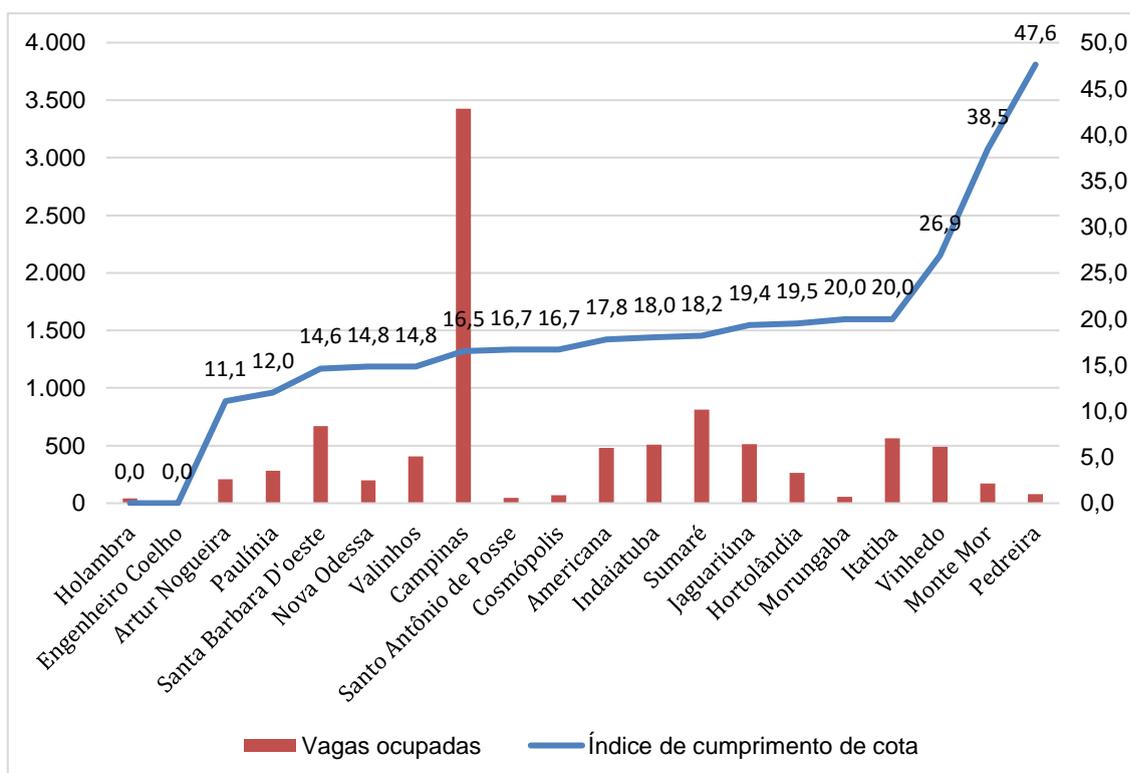


Fonte: RAIS/NOVO CAGED/MTE/2023. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Em segundo lugar, verificou-se a relação entre o quantitativo de postos de trabalho de pessoas com deficiência e reabilitados (vagas ocupadas) em 31/12/2023, o indicador de cumprimento de cotas, por município da RMC (Gráfico 4), levando em conta a taxa de ocupação (relação entre vagas previstas e vagas ocupadas) (Gráfico 5). Constatou-se que, da mesma forma que a situação mostrada anteriormente, não há correlação entre esses fatores.

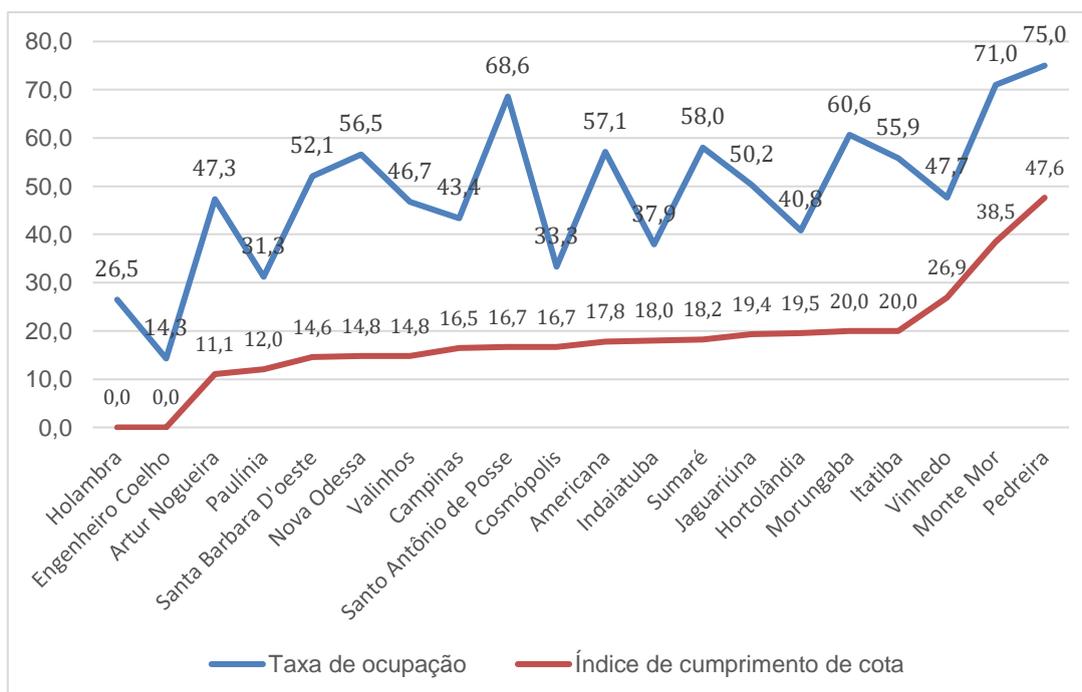
- (i) Holambra, com 43 vínculos de emprego de pessoas com deficiência e reabilitados, e o município de Engenheiro Coelho, com 5 vínculos, foram os dois municípios da RMC com indicador de cumprimento de cota igual a zero. Nesses municípios, foram registradas taxas de ocupação de 26,5% e 14,3%, respectivamente.
- (ii) Santo Antônio de Posse, com 48 vínculos de emprego e um alta taxa de ocupação (68,6%) teve um baixo índice de cumprimento de cota (16,7%)
- (iii) Nas cidades de Campinas e Jaguariúna, com maiores quantitativos de vagas ocupadas e taxas de ocupação de 43,4 e 50,2, respectivamente, apresentaram 16,5% e 19,4% de indicadores de cumprimento de cota.

Gráfico 4 – Relação entre o indicador de cumprimento da cota e a ocupação das vagas nas empresas com cem ou mais empregados, por município, RMC, 2023



Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/UNICAMP.

Gráfico 5 – Relação entre o indicador de cumprimento da cota e a ocupação das vagas nas empresas com cem ou mais empregados, por município, RMC, 2023



Fonte: RAIS/2022/NOVO CAGED/2023/MTE. 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. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: set. 2020.

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 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 União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://bit.ly/2DvVi7l>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 de dez. de 2004. Disponível em: <https://bit.ly/30Rsu5t>. 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/2OEEdi5>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 de jul. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2VFkb98>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. RAIS: Ano-Base 2022. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. NOVO CAGED: Ano-Base 2023. NOVO Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Ministério do Trabalho e Emprego

PLANO DE DESENVOLVIMENTO URBANO INTEGRADO (SP). **Sobre a Região (RMC)**. Disponível em: https://rmc.pdui.sp.gov.br/?page_id=127. Acesso: 02 mai. 2024.