



Número 246
20 de novembro de 2020
Revisada e atualizada

**Inclusão da pessoa com deficiência
no mercado de trabalho**

Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho¹

Introdução

Ao mesmo tempo em que conquistam avanços na inclusão profissional, o trabalhador e a trabalhadora com deficiência encontram-se frente a constantes desafios, sempre na busca de uma inclusão que proporcione uma cidadania plena, superando uma visão meramente assistencialista que, por muito tempo, existiu.

Se o cenário era de busca por constantes avanços até 2016, posteriormente estes(as) trabalhadores(as) têm observado esvaziamento das políticas de assistência social, saúde e educação, além de um ataque à Lei de Cotas (Lei 8.213/91)². Esses retrocessos na inclusão desses(as) trabalhadores(as) no mercado de trabalho prejudicam sua inserção profissional e social, ainda em construção e fruto de muitas lutas por muitas décadas.

Na conjuntura atual, esse quadro se torna ainda mais desafiador com a pandemia da Covid-19, provocada pelo novo coronavírus. Esse problema de saúde pública tornou ainda mais complexa a situação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência, pois o risco à saúde se soma ao risco do desemprego, em função da depressão econômica resultante da pandemia.

Conhecer quem são os(as) trabalhadores(as) com deficiência e analisar o seu desempenho no mercado de trabalho formal, neste período de pandemia, são tarefas fundamentais para a defesa do que foi conquistado até hoje e para subsidiar a continuidade da luta por mais direitos para esse segmento ainda vulnerável do mercado de trabalho.

¹ Esta versão, além de atualizada com os dados da Rais 2019, também apresenta correção de informações erroneamente colocadas relacionadas ao Caged. Este erro ocorreu devido a uma mudança na agregação das respostas sobre tipo deficiência na base de dados de 2020, que se desdobrou em agregações que geraram interpretações dúbias sobre os resultados para o ano, na versão anterior desta Nota. Os problemas foram resolvidos nesta atualização. A revisão não modifica as conclusões do trabalho, mas sim a intensidade com que ocorreu o fenômeno aqui analisado.

² Cf. proposta pela qual as empresas com mais de 100 trabalhadores(as) se veriam desobrigadas a contratar pessoas com deficiência, desde que pagassem o equivalente a dois salários mínimos para o governo. Mais detalhes em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/governo-desobriga-empresa-de-cumprir-cota-para-trabalhador-com-deficiencia.shtml#:~:text=O%20governo%20Bolsonaro%20encaminhou%20ao,a%20dois%20sal%C3%A1rios%20m%C3%ADnimos%20mensais.>

A luta da pessoa com deficiência

Segundo Vinícius Garcia (2014)³, nas últimas décadas, forjou-se um arcabouço jurídico com o intuito de assegurar condições diferenciadas de acesso ao mercado de trabalho formal às pessoas com deficiência. Esse movimento foi reflexo de uma trajetória histórica na qual as pessoas nessa condição buscavam maneiras de obter sobrevivência material e social pelo trabalho, superando a necessidade de tutela e contrapondo-se ao preconceito que, muitas vezes, a sociedade lhes impunha.

Otto Silva (1987)⁴ aborda a questão como uma “epopeia ignorada” das pessoas com deficiência, que sobreviveram a períodos onde havia condições extremamente desfavoráveis, tais como a eliminação sumária ou a marginalização social e/ou tutela. Ainda que seja uma trajetória desigual entre os países, o crescimento dos direitos sociais como condição básica à cidadania - aliado a uma crescente institucionalização dessa temática no interior do Estado, devido à luta reivindicatória desse grupo populacional - teve como marco histórico importante o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, em 1981, que promoveu avanços em relação a essa visão assistencialista.

A institucionalização dos movimentos ligados à temática da pessoa com deficiência, no caso brasileiro, também teve ressonância na Assembleia Nacional Constituinte, na década de 1980, que culminou na Constituição de 1988, com a incorporação de muitas demandas dos movimentos. (FAGNANI, 2005)⁵. É preciso salientar que muitas dessas conquistas ainda dependem de regulamentação:

- Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 - ✓ Inciso XXXI – “ Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”;
- Artigo 23 – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

³ GARCIA, Vinícius G.. *Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>. Acesso em 15 de julho de 2020.

⁴ SILVA, Otto M. *A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: Cedas, 1987.

⁵ FAGNANI, Eduardo. *Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade*. Tese de doutoramento em Ciências Econômicas – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.

- ✓ Inciso II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;
- Artigo 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
 - ✓ Inciso VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;
- Artigo 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
 - ✓ Inciso V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;
- Artigo 208 - O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
 - ✓ Inciso III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
- Artigo 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, 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.

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

 - ✓ Inciso II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação;

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Outro aspecto importante, ressaltado por Aline Veltrone (2011)⁶, é que, após a Constituição Federal de 1988, inicialmente cresceu a noção de “integração”, com o conceito implícito de que deveria haver a reabilitação individual, para enquadrar a pessoa em um tipo de padrão de “normalidade” e, assim, integrá-las nas políticas públicas. Essa visão foi superada pela perspectiva da “inclusão”, segundo a qual as pessoas, independentemente de suas limitações, devem ter condições adequadas de acessibilidade à sociedade e os espaços sociais precisam estar preparados para receberem todas as pessoas, independentemente de suas condições. Dessa maneira, ficam garantidos o acesso e a participação.

A inclusão dos(as) trabalhadores(as) com deficiência no mercado de trabalho

Para Vinícius Garcia (2010)⁷, em relação às políticas de participação no mercado de trabalho, a Constituição Federal de 1988 já havia destacado a necessidade da adoção de legislação específica para disciplinar uma reserva de mercado para pessoas com deficiência, tanto no setor privado como no setor público, sendo que, neste último, a Lei nº 8.122/1990 (sobre o regime jurídico dos servidores públicos) instituiu uma reserva de 20% de vagas entre aquelas cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência.

O Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas no setor privado), por sua vez, instituiu, para empresas com, no mínimo, 100 empregados, percentuais de vagas (cotas) a serem preenchidas por trabalhadores reabilitados e por pessoas com deficiência. O tamanho da cota variava conforme a quantidade de empregados da empresa:

- De 100 até 200 empregados: 2%

⁶ VELTRONE, Aline A. *Inclusão Escolar do Aluno com Deficiência Intelectual no Estado de São Paulo: Identificação e Caracterização*. Tese de doutoramento em Educação Especial – Centro de Educação e Ciências Humanas. UFSCar, São Carlos, 2011.

⁷ GARCIA, Vinicius G. *Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo*. Tese de doutoramento em Desenvolvimento Econômico – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas 2010.

- De 201 até 500 empregados: 3%
- De 501 a 1.000 empregados: 4%
- Acima de 1.001 empregados: 5%

A lei ainda salienta, em seu parágrafo 1º, que a dispensa de trabalhador reabilitado ou pessoa com deficiência habilitada ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Já no parágrafo 2º, a lei diz que o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e pessoas com deficiência habilitadas, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Porém, conforme destaca Garcia (2014), da edição da Lei de Cotas até a conclusão das regulamentações e regras para as fiscalizações, passou-se quase uma década. Somente a partir de 2000, ela começou a vigorar de fato e proporcionou que o direito inalienável ao trabalho fosse assegurado a todos, inclusive às pessoas com deficiência.

Para critérios de políticas públicas, o Decreto Federal 5.296/2004, em seu Artigo 4º, definiu, como tipos de deficiência:

- a) Deficiência física: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.
- b) Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- c) Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
- d) Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e, 8. trabalho.
- e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Por fim, um marco fundamental para o debate sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência foi a aprovação da Lei nº 13.146, em 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI -, também chamada Estatuto da Pessoa com Deficiência, que consolida todas as garantias das pessoas com deficiência. Em seu artigo 2º (re)define o conceito de deficiente⁸, avança quando reconhece a deficiência como um aspecto relacionado à dificuldade ou impedimento para o acesso e exercícios de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 2º: Considera-se pessoa com deficiência 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 as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

Entre os avanços e conquistas em relação ao mercado de trabalho, inclui-se a exigência (mesmo contra a pressão de muitas entidades empresariais) de que a cota somente seja cumprida através da contratação direta, não permitindo mais a “burla” da regra, que ocorria, muitas vezes, com a contratação por empresas terceirizadas. Além da ampliação do contingente de pessoas que podem ter acesso às informações sobre o cumprimento ou não das cotas, auxiliando na sua fiscalização.

A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

As bases de dados sobre a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são escassas. Somente podem ser utilizados os dados do Censo Demográfico - que possui uma periodicidade decenal -, ou informações disponíveis nos *microdados* da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) ou do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos do Ministério da Economia (ME). O Censo Demográfico é que permite a

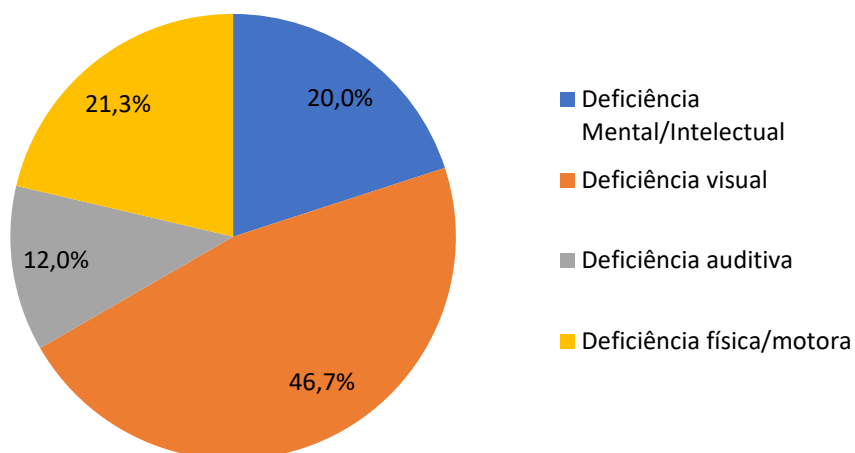
⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

pesquisa mais completa, pois considera todo o mercado de trabalho, mas o último dado é de 2010; a Rais/ME possui base de dados até 2019, mas compreende somente os vínculos formais, ou seja, não inclui o considerável segmento informal. E o Caged/ME que fornece dados mensais atualizados, também só possui informações de vínculos formais, especificamente sobre a movimentação de admissões e desligamentos.

Um elemento importante a ser destacado é que o número de pessoas com deficiência que são ocupadas com vínculos formais é muito menor do que a quantidade de pessoas que trabalham e possuem alguma deficiência. Apesar de parecidos, esses conceitos abordam o fato de que há pessoas que possuem deficiência e precisam trabalhar, fazendo-o em qualquer ocupação, com ou sem vínculos formais.

Segundo os dados do Censo Demográfico de 2010, compilados por Garcia (2014), havia 190,7 milhões de habitantes no país. Destes, pouco mais de 107 milhões estavam na faixa etária entre 20 e 59 anos, sendo que, entre estes, 6,5 milhões (ou 6,1 %) eram pessoas com deficiência (incapacitante ou severa), 20,6 milhões possuíam alguma limitação funcional e 80,1 milhões não tinham qualquer limitação ou deficiência. Para o autor, as pessoas que deveriam ser destinatárias de políticas de inclusão no mercado de trabalho são as que têm deficiência ou grande dificuldade/limitação na realização de ações como andar, enxergar e ouvir, bem como as pessoas com deficiência intelectual. A distribuição das pessoas com deficiência conforme os tipos de deficiência, em 2010, era a seguinte:

GRÁFICO 1
Distribuição das pessoas de 20 a 59 anos com deficiência
Brasil, 2010



Fonte: Censo Demográfico 2010 *apud* Garcia (2014), página 176

Ao se comparar o contingente de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com as pessoas sem deficiência, segundo o mesmo autor e com os dados do Censo de 2010:

- A taxa de participação⁹ era de 53,2% para as pessoas com deficiência, contra 77,4% para as pessoas sem deficiência;
- A taxa de desocupação era maior para as pessoas com deficiência: 8,4% contra 6,9%.

O contingente de pessoas com deficiência ocupadas era, portanto, de 3,1 milhões, em 2010. Apesar de não comparáveis diretamente, ao se relacionar este número com os vínculos formais de pessoas com deficiência, descritos na Rais para o mesmo ano (2010), que foi de 306 mil, pode-se perceber que existe a probabilidade da grande maioria dos trabalhadores com deficiência estar inserida no mercado de trabalho informal, em taxas provavelmente superiores à do mercado de trabalho em geral, sem proteção trabalhista nem previdenciária. A dificuldade de se mensurar adequadamente esse contingente é muito preocupante, ainda mais porque há sinais de que, apesar dos avanços, a política de cotas está longe de atingir toda a população-alvo e a ausência de informações sobre o tema é um dos principais problemas das pesquisas domiciliares sobre o mercado de trabalho.

Perfil dos vínculos formais presentes na Rais e cenário na pandemia

Segundo os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência, e o estado com a maior concentração era o de São Paulo, com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil. Como o total de vínculos formais, em 31 de dezembro de 2019, somou 47.554.211, a participação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência era de 1,1% sobre o total de ocupados formais. A distribuição desses vínculos por regiões do país pode ser observada a seguir:

⁹ Taxa de Participação é a relação entre a População Economicamente Ativa (ocupados + desempregados) e a População em Idade Ativa (PIA).

TABELA 1
Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência
Brasil, 2018 e 2019

Região	2018		2019		Variação
	Nº	%	Nº	%	
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	879
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Microdados da Rais

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

Das pessoas com deficiência que tinham vínculo formal, em 2019, a maioria era do sexo masculino (63,2%); a participação de negros e não negros era relativamente bem equilibrada, como também entre pessoas com até 39 anos e aqueles com idade superior; porém, a participação de jovens era inferior à verificada no mercado de trabalho geral, ou seja, a média de idade era mais alta entre as pessoas ocupadas com deficiência. O tipo de deficiência predominante nesses vínculos era a física, seguida pela deficiência auditiva e depois a visual; entre 2018 e 2019, houve crescimento numérico principalmente para profissionais reabilitados (+13.517) e os(as) trabalhadores(as) com deficiência visual (+10.094), conforme pode ser observado na tabela a seguir:

TABELA 2
Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência por tipo de deficiência
Brasil, 2018 e 2019

Tipo de Deficiência	2018		2019		DIF vínculos
	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%	
FISICA	230.345	47,30%	235.393	45,0%	5.048
AUDITIVA	87.992	18,10%	92.874	17,7%	4.882
VISUAL	74.314	15,30%	84.408	16,1%	10.094
MENTAL	43.292	8,90%	46.958	9,0%	3.666
MULTIPLA	9.162	1,90%	8.630	1,6%	-532
REABILITADO	41.651	8,60%	55.168	10,5%	13.517
Total	486.756	100,00%	523.431	100,0%	36.675

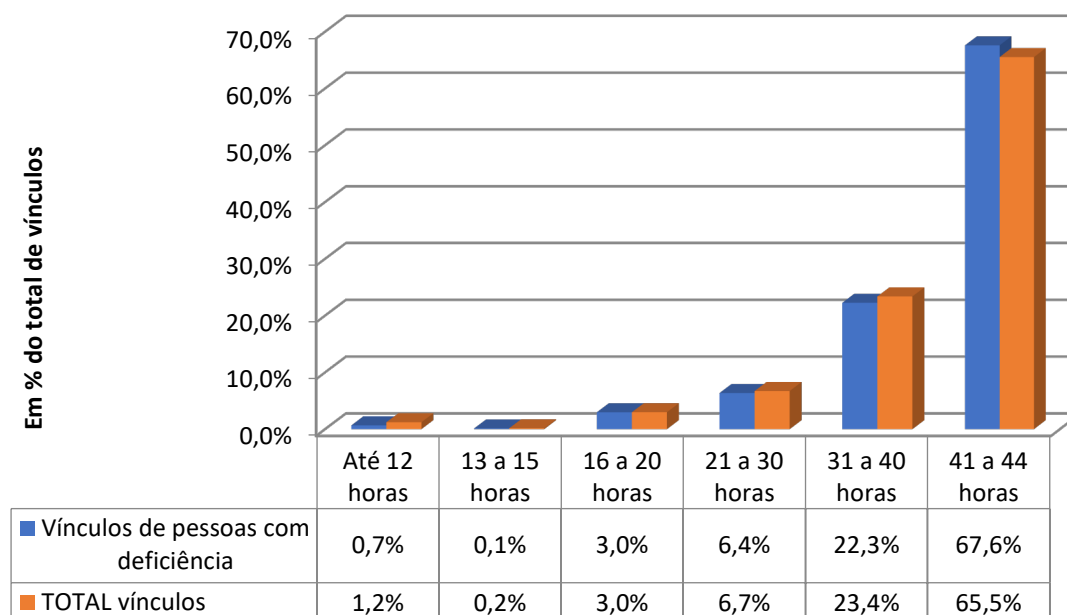
Fonte: Microdados da Rais

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

Sobre as características individuais, nos vínculos formais, as pessoas com deficiência possuíam grau de instrução semelhante ao verificado no mercado de trabalho geral, com predomínio das pessoas com até o Ensino Médio Completo, ainda que possuíssem uma

proporção menor de pessoas com *Ensino Superior Completo* (17,4% contra 22,9% do mercado de trabalho geral). O tempo de permanência no emprego atual também era semelhante, ainda que as pessoas com deficiência possuíssem uma concentração levemente maior nas faixas inferiores, o que indica maior rotatividade em relação ao total do mercado de trabalho. Um aspecto interessante se refere à jornada de trabalho: proporcionalmente havia mais vínculos formais de pessoas com deficiência com carga semanal de trabalho superior a 40 horas do que no geral do mercado de trabalho, resultando em carga média semanal contratada superior dos ocupados com deficiência, em relação ao total (40,14 horas por semana contra 39,87 horas para o geral dos vínculos formais).

GRÁFICO 2
Distribuição dos vínculos dos trabalhadores com deficiência e total de vínculos
Segundo faixa de horas trabalhadas por semana
Brasil, 2019



Fonte: Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional a partir de microdados da RAIS

Quanto à ocupação e ao setor, a pessoa com deficiência atuava no mercado de trabalho formal, predominantemente, nas ocupações ligadas ao escritório, tais como *Assistente Administrativo e Auxiliar de Escritório*. Existia, também, um contingente expressivo de pessoas com deficiência que trabalhava como *Alimentador de Linha de Produção*, função importante na indústria, e, ainda, como *Faxineiro, Repositor de Mercadorias e Embalador*, funções típicas de atividades de prestação de serviços e comércio, além de *Vendedores, Operadores de caixa e Recepcionistas*.

TABELA 3
Vínculos formais de pessoas com deficiência
Distribuição por ocupações mais frequentes
Brasil, 2019

Ocupação	Nº Vínculos	%
Auxiliar de Escritório, em Geral	43.907	8,4%
Assistente Administrativo	38.992	7,4%
Faxineiro(a)	23.675	4,5%
Alimentador de Linha de Produção	22.237	4,2%
Repositor de Mercadorias	18.032	3,4%
Embalador, a Mao	13.159	2,5%
Almoxarife	9.663	1,8%
Vendedor de Comercio Varejista	8.113	1,5%
Operador de Caixa	8.055	1,5%
Recepcionista, em Geral	7.248	1,4%
Demais ocupações	330.350	63,1%
TOTAL	523.431	100,0%

Fonte: Microdados da Rais
 Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

Já quando observados os setores econômicos, o comércio de produtos e as diversas atividades de serviços concentravam a maior parte dos vínculos de empregos formais de pessoas com deficiência. Além desses setores, também as atividades industriais ligadas à produção alimentícia, à química e aos segmentos metal-mecânico, e ainda os serviços médicos e a administração pública, possuíam contingente considerável de vínculos para esses(as) trabalhadores(as). (Tabela 4)

O rendimento médio dos(as) trabalhadores(as) com deficiência, em 2019, era 10,1% menor do que o rendimento médio total dos vínculos, diferença menor do que a verificada em 2018 (-12,3%), mas ainda relevante, indicando algo mais estrutural e menos conjuntural. Houve uma maior concentração de pessoas com deficiência nas faixas de rendimento médio até dois salários mínimos (SM) no ano considerado, em relação ao total dos vínculos formais. Isso pode ser fruto direto da maior especificidade de inclusão desse grupo populacional na comparação com o total de trabalhadores(as) com vínculo formal, tendo como hipóteses de diferenciação o tipo de ocupação, setor e rotatividade, mesmo quando várias características são semelhantes, como o nível de instrução e a jornada de trabalho. (Tabela 5)

TABELA 4
Vínculos formais de pessoas com deficiência
Distribuição por setores de atividade econômica
Brasil, 2019

IBGE Subsetor	Nº Vínculos	%
Comércio varejista	80.815	15,4%
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. Técnico	45.858	8,8%
Transportes e comunicações	41.968	8,0%
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	37.000	7,1%
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	36.688	7,0%
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	36.665	7,0%
Administração pública direta e autárquica	32.745	6,3%
Instituições de crédito, seguros e capitalização	26.579	5,1%
Ensino	26.573	5,1%
Comércio atacadista	22.141	4,2%
Construção civil	20.145	3,8%
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	16.711	3,2%
Indústria do material de transporte	12.931	2,5%
Indústria mecânica	11.710	2,2%
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	10.878	2,1%
Serviços industriais de utilidade pública	10.725	2,0%
Indústria metalúrgica	9.178	1,8%
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal	7.949	1,5%
Indústria de calçados	6.939	1,3%
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	5.595	1,1%
Indústria do material elétrico e de comunicações	5.380	1,0%
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	5.048	1,0%
Indústria da madeira e do mobiliário	4.731	0,9%
Indústria de produtos minerais não metálicos	4.568	0,9%
Extrativa mineral	3.911	0,7%
Total	523.431	100,0%

Fonte: Microdados da Rais

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

TABELA 5
Distribuição dos rendimentos médios totais e de pessoas com deficiência
por faixas de SM
(em R\$ de setembro de 2020), Brasil, 2019

Faixa SM	Total		Trabalhador (a) com deficiência	
	Nº	%	Nº	%
Até 1,00 SM	2.355.705	5,15%	29.028	5,94%
De 1,01 a 2,00 SM	23.263.497	50,91%	264.758	54,17%
De 2,01 a 3,00 SM	8.417.544	18,42%	83.972	17,18%
De 3,01 a 5,00 SM	5.973.502	13,07%	61.017	12,48%
De 5,01 a 10,0 SM	3.812.148	8,34%	34.589	7,08%
Mais de 10,01 SM	1.876.275	4,11%	15.417	3,15%
TOTAL*	45.698.671	100,00%	488.781	100,00%
Rendimento médio (R\$)**	2.684,35	-	2.437,68	-

Fonte: Microdados da Rais

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

(*): Não considera os vínculos sem classificação de faixa de rendimento em SM

Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

(**): Atualização dos valores de dez/2018 pelo INPC-IBGE para set/2020. Vínculos ativos e inativos em 31/12.

Dados oficiais¹⁰ mostram que as cotas para trabalhadores (as) com deficiência a não são totalmente preenchidas. Mesmo com o avanço observado no período de 2003 a 2018, neste ano pouco mais de 50% das vagas destinadas a trabalhadores (as) com deficiência foram preenchidas. Em um total de 768,7 mil vagas potenciais, apenas 389,2 mil preenchidas. No setor público este quadro é ainda mais desfavorável, com preenchimento de pouco mais de 10% das vagas potenciais. Dados preliminares para 2019 não indicam melhora nesta situação.

Apesar de ainda longe do cumprimento integral das cotas, o avanço obtido no período só foi possível em razão do aumento da fiscalização, ultrapassando as 10 mil fiscalizações em 2005 e nos anos que se seguiram. Em 2016 e 2017, com o ajuste fiscal, houve uma queda significativa no número de fiscalizações, retomada em 2018, quando atingiu a marca de 11.401. Entretanto, novo declínio deve ser visto no número de fiscalizações a partir de 2019, em razão do corte de orçamento do setor.

TABELA 6
Número de vagas reservadas e preenchidas pelos trabalhadores (as) com deficiência (Lei n.º 8.213/91, art. 93).
Brasil, 2003 a 2018

Ano	Vagas reservadas				Vagas ocupadas				% cota	Nº fiscalizações
	Adm. pública	Emp. Pub e soc. de econ. mista	Privado	TOTAL	Adm. pública	Emp. Pub e soc. de econ. mista	Privado	TOTAL		
2018	20.343	35.551	712.829	768.723	2.281	16.228	370.656	389.165	50,6%	11.401
2017	21.485	35.519	699.050	756.054	2.303	15.709	342.720	360.732	47,7%	9.741
2016	23.181	36.898	699.916	759.995	2.449	15.710	322.215	340.374	44,8%	6.686
2015	24.743	37.915	741.502	804.160	2.382	15.353	308.794	326.529	40,6%	10.572
2014	26.297	38.083	789.344	853.724	2.619	14.567	292.813	309.999	36,3%	10.965
2013	27.189	37.809	783.848	848.846	2.329	14.395	275.494	292.218	34,4%	10.749
2012	28.478	37.308	758.332	824.118	2.190	13.475	249.533	265.198	32,2%	9.547
2011	29.086	36.279	734.715	800.080	2.237	12.687	232.940	247.864	31,0%	9.715
2010	27.069	35.173	690.550	752.792	2.566	11.756	213.247	227.569	30,2%	7.634
2009	29.433	34.115	629.032	692.580	2.336	9.667	193.913	205.916	29,7%	6.455
2008	26.648	33.933	603.139	663.720	2.132	9.732	177.248	189.112	28,5%	5.385
2007	25.105	32.186	562.693	619.984	1.845	8.717	155.869	166.431	26,8%	5.511
2006	26.696	32.023	508.978	567.697	3.139	11.367	123.947	138.453	24,4%	4.379
2005	27.419	30.453	472.217	530.089	1.564	3.210	113.188	117.962	22,3%	3.011
2004	24.492	29.858	440.900	495.250	1.462	2.526	96.892	100.880	20,4%	615
2003	25.548	29.134	398.700	453.382	1.324	2.415	81.136	84.875	18,7%	99

Fonte: SIT-ME - RADAR de inspeção do trabalho (<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>).
Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional

¹⁰ <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

No contexto recente, muito se tem discutido sobre a forma heterogênea que a pandemia da Covid-19, provocada pelo novo coronavírus, teria atingido a população. Diferentemente das afirmações iniciais de que a infecção era “democrática” (que atingiria a todos, sem distinção de classe social), é possível perceber que os segmentos mais vulneráveis continuam a ser mais afetados do que outros grupos populacionais, no que tange à maior gravidade dos problemas relacionada à saúde, ao emprego e à renda, em decorrência da pandemia.

A economia brasileira já estava em uma situação de fragilidade, no período anterior à pandemia. A ampliação da crise sanitária no decorrer do tempo e a inexistência de uma ação mais incisiva do governo federal, em escala, intensidade e agilidade adequadas, somente agravou o quadro presente, o que projeta ainda muitas vidas perdidas, problemas de longo prazo no sistema de saúde e seguridade e uma crise social que terá o desemprego e a ausência de renda como os principais elementos.

Ao se observar a movimentação (de admissões e de desligamentos) de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%. Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o tipo mais comum), para trabalhadores(as) com deficiência ele foi de 37,2%, muito inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 45,2%. O resultado desta dinâmica foi que o saldo de fechamento de postos de trabalho formais (quando o resultado da conta das admissões subtraído dos desligamentos tem resultado negativo) para os(as) trabalhadores(as) com deficiência foi bem mais representativo, proporcionalmente, do que o do total do mercado de trabalho formal, com proporcionalmente mais desligamentos e menor intensidade nas admissões.

TABELA 7
Admissões e desligamentos de trabalhadores(as)
com deficiência e do total de trabalhadores com vínculos formais por tipo de movimentação
Brasil, janeiro a setembro de 2020

Tipo de movimentação	Trabalhador (a) com deficiência		TOTAL	
	Frequência	%	Frequência	%
Admissão por primeiro emprego	4.223	3,4%	710.845	3,3%
Admissão por reemprego	46.627	37,2%	9.849.379	45,2%
Admissão por contrato trabalho prazo determinado	111	0,1%	45.500	0,2%
Desligamento por demissão sem justa causa	44.822	35,8%	6.572.122	30,2%
Desligamento por demissão com justa causa	1.903	1,5%	139.973	0,6%
Culpa Recíproca	131	0,1%	17.058	0,1%
Admissão por reintegração	893	0,7%	11.609	0,1%
Desligamento a pedido	18.125	14,5%	2.434.864	11,2%
Término contrato trabalho prazo determinado	6.156	4,9%	1.637.747	7,5%
Desligamento por Término de contrato	235	0,2%	121.638	0,6%
Desligamento por aposentadoria	92	0,1%	10.028	0,0%
Desligamento por morte	972	0,8%	46.150	0,2%
Desligamento por Acordo entre empregado e empregador	1.072	0,9%	131.343	0,6%
Desligamento de Tipo Ignorado	12	0,0%	488	0,0%
Não Identificado	0	0,0%	64.519	0,3%
Total	125.374	100,0%	21.793.263	100,0%

Fonte: Microdados do Caged

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

O saldo entre admissões e desligamentos de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, foi negativo em 21.666 postos de trabalho, dado que as demissões de 73.520 trabalhadores foram muito superiores às 51.854 admissões ocorridas. Esse mesmo movimento, no total do mercado de trabalho brasileiro, foi negativo em 558,6 mil postos de trabalho formais, no mesmo período.

No entanto, houve diferenciações: enquanto para o total de trabalhadores com vínculos formais, o movimento no mercado de trabalho apontou uma deterioração mais acentuada somente a partir de março de 2020, para as pessoas com deficiência essa piora já ocorria desde janeiro, com uma situação ruim antes da pandemia e que piorou a partir de então. Pode-se afirmar que ocorreu um movimento de redução do número desses(as) trabalhadores(as) não justificada pela pandemia, apenas agravada por ela. E a recuperação, além de tardia (somente em agosto, sendo que no mercado de trabalho em geral ela ocorreu em julho), ainda tem tido intensidade inferior à verificada no mercado de trabalho formal geral (Gráfico 3).

Conforme pode ser observado na Tabela 8, a seguir, o total de desligamentos de trabalhadores(as) com deficiência, entre janeiro e setembro de 2020, foi de pouco mais de 73,5 mil, frente a um volume total no país de 11,2 milhões, significando algo como 0,66%. Porém, quando se observa o saldo de fechamento dos vínculos formais, a representatividade dos(as)

trabalhadores(as) com deficiência cresce consideravelmente: foram fechados 21,7 mil postos de trabalho formal para este(a) trabalhador(a), representando 3,9% do total dos postos de trabalho fechados, enquanto sua participação no total de postos de trabalho é de 1,1%.

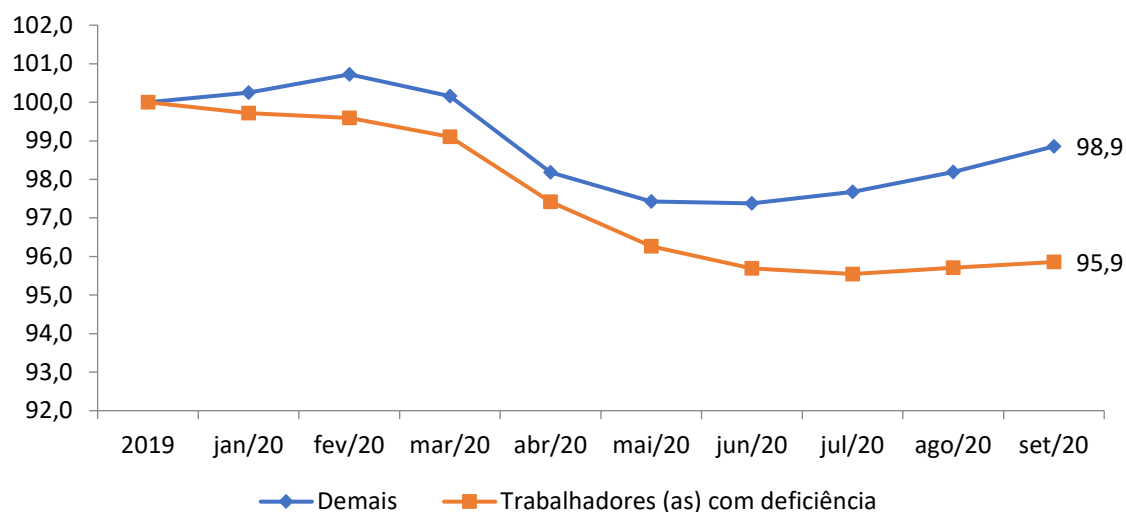
Apesar de representarem pouco mais de 1% do total de vínculos formais, em 2019, os(as) trabalhadores(as) com deficiência foram responsáveis por mais de 4,0% do fechamento do total de vínculos formais do país entre janeiro a setembro de 2020 e observaram uma redução aproximada de mais de 4,0% do seu total de trabalhadores (as), muito acima do observado no geral do mercado de trabalho (1,7%), aumentando ainda mais o número de vagas disponíveis de acordo com as regras para cotas.

TABELA 8
Movimentação e saldo entre admitidos e desligados
- trabalhadores com deficiência e demais trabalhadores -
janeiro a setembro de 2020

Período	Trabalhador(a) com deficiência			Demais trabalhadores*			TOTAL		
	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo
jan/20	9.125	7.668	-1.457	1.369.658	1.485.323	115.665	1.378.783	1.492.991	114.208
fev/20	9.504	8.830	-674	1.360.054	1.585.155	225.101	1.369.558	1.593.985	224.427
mar/20	10.872	8.333	-2.539	1.695.883	1.430.360	-265.523	1.706.755	1.438.693	-268.062
abr/20	11.273	2.431	-8.842	1.571.171	640.350	-930.821	1.582.444	642.781	-939.663
mai/20	8.751	2.729	-6.022	1.094.792	738.552	-356.240	1.103.543	741.281	-362.262
jun/20	7.192	4.184	-3.008	949.335	927.802	-21.533	956.527	931.986	-24.541
jul/20	6.129	5.355	-774	985.632	1.126.118	140.486	991.761	1.131.473	139.712
ago/20	5.309	6.139	830	1.015.305	1.258.495	243.190	1.020.614	1.264.634	244.020
set/20	5.365	6.185	820	1.060.580	1.373.324	312.744	1.065.945	1.379.509	313.564
TOTAL	73.520	51.854	-21.666	11.102.410	10.565.479	-536.931	11.175.930	10.617.333	-558.597

Fonte: Microdados do Caged
Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional
(*): Inclui os "Não identificados"

GRÁFICO 3
Evolução dos vínculos, em número índice (base: vínculos ativos em 31/12/2019=100), de
trabalhadores (as) com deficiência e dos demais trabalhadores
Brasil, janeiro a setembro de 2020



Fonte: Microdados do Caged
Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

Evidenciado o volume expressivo de desligamentos para os(as) trabalhadores(as) com deficiência entre janeiro a setembro de 2020, torna-se importante destacar qual o perfil, quais as características desses vínculos formais fechados:

- *Indústria de Transformação* foi o setor econômico onde foram fechados mais postos de trabalho para pessoas com deficiência, com 25,7%, seguido pelo *Comércio* (19,6%), *Atividades Administrativas e Serviços Complementares* (13,0%), e *Transportes* (12,3%). Somente estes quatro segmentos foram responsáveis por 70,6% do total de vínculos de trabalhadores(as) com deficiência reduzidos. Somente a *Administração Pública* contratou mais pessoas do que dispensou no período (gerando 39 novos postos de trabalho formais);
- As ocupações que tiveram mais vínculos fechados para os(as) trabalhadores(as) com deficiência foram: *Auxiliar de Escritório*, *Faxineiro(a)*, *Vendedor(a) de Comércio Varejista*, *Servente de Obras*, *Assistente Administrativo*, *Operadores de Caixa* e *Alimentador de Linha de Produção*, que são ocupações representativas dos setores econômicos anteriormente descritos;
- Por sexo, 13,6 mil vínculos formais foram fechados para trabalhadores com deficiência do sexo masculino (62,8%) e 8,1 mil para as trabalhadoras. Na maior parte dos vínculos fechados, as pessoas estavam na faixa entre 24 e 39 anos. O grau de instrução predominante era de ensino médio completo (48,3%), sendo que somando-se as pessoas que possuíam ensino superior incompleto e completo, chega-se a 60,9% do total das vagas formais fechadas;
- Em relação ao tamanho dos estabelecimentos, entre as empresas que precisam cumprir as cotas (acima de 100 empregados) e as que não precisam (micro e pequenas, com 99 ou menos empregados), o fechamento de postos de trabalho no primeiro grupo foi de 15,3 mil, enquanto que nas micro e pequenas empresas foi de 7,8 mil. Para estabelecimentos com número de vínculos igual a zero (muitas das pessoas com deficiência que podem ter se tornado “PJs”), o saldo entre admissões e desligamentos foi positivo em 1,3 mil;
- Mais de 15,8 mil postos de trabalho formal foram fechados para pessoas com carga semanal de trabalho de 44 horas ou mais (72,9%);

- Em relação ao tipo de deficiência, a maior parte das vagas fechadas foi de trabalhadores(as) com deficiência *física* (47,1%), *auditiva* (23,9%), além da *visual* (12,6%), *intelectual* (9,6%), *múltipla* (5,1%) e *reabilitados* (1,6%).

Portanto, apesar do movimento de aumento de pessoas com deficiência entre os vínculos formais entre 2018 e 2019, o mercado de trabalho formal tem sido extremamente desfavorável a este grupo de trabalhadores(as), em 2020. Ao apresentar deterioração anterior à pandemia, esta somente piorou a situação, com um movimento proporcionalmente mais acentuado que o verificado no mercado de trabalho geral e que só foi revertido em agosto, mas em escala insuficiente para reverter a queda acumulada no ano. Esse cenário, por sua vez, aumenta ainda mais a diferença entre vagas disponíveis segundo a lei de cotas e os vínculos formais registrados, o que exigirá não somente uma recuperação mais robusta do mercado de trabalho brasileiro, como também o aumento da fiscalização de seu cumprimento. Além disso, combater as diferenças entre as condições de trabalho entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência e os demais também é importante, como, por exemplo, nos rendimentos já que, conforme observado, não existem diferenças de atributos pessoais suficientes que justifiquem tal situação de desigualdade, senão o tipo de inserção que possuem.

Algumas conclusões

Conforme observado no decorrer deste texto, a luta das pessoas com deficiência para superarem uma visão meramente assistencialista, em direção a uma visão de direitos como pré-condição para a cidadania plena não foi rápida nem fácil: exigiu maior institucionalização dessa temática no Estado, assim como maior articulação entre os diversos grupos de defesa desses(as) trabalhadores(as), seja sindical ou da sociedade civil.

No caso brasileiro, o debate também teve uma longa travessia, cuja consolidação se deu a partir da década de 1980, mais especificamente com a Constituição Federal de 1988, que incluiu diversos artigos sobre a temática da pessoa com deficiência, assim como outros relacionados ao mercado de trabalho. Ainda que a regulamentação desses dispositivos tenha demorado, a partir dos anos de 2000, uma diversidade de instrumentos ficou à disposição para a implantação das políticas públicas direcionadas a essa população, o que foi concretizado com

a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em 2015 (Lei 13.146), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Em relação às informações sobre o mercado de trabalho e as pessoas com deficiência, há ainda um longo caminho a se percorrer para a obtenção de uma melhor análise: somente o Censo Demográfico (decenal, sendo o último de 2010), a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), focados especificamente nos vínculos formais, possuem maior regularidade. Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), pesquisa domiciliar realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com ampla cobertura de informações sobre o mercado de trabalho – da qual se origina a taxa de desocupação oficial do país -, não há, infelizmente, dados relacionados às pessoas com deficiência.

Os dados do Censo de 2010 apontavam 6,5 milhões de pessoas com deficiência para questões relacionadas ao trabalho, sendo a taxa de participação no mercado de trabalho destes(as) trabalhadores(as) menor do que a verificada para o conjunto de ocupados(as), mas, por outro lado, as taxas de desocupação e de informalidade eram maiores. Resta saber como esses indicadores se comportaram ao longo desses últimos dez anos, o que deve ser objeto de investigação, assim que houver informações disponíveis.

As informações da Rais de 2019 mostraram que os vínculos formais de pessoas com deficiência representavam 1,1% do total de vínculos formais (47,6 milhões), ou seja, valor superior a 530 mil, sendo que as deficiências físicas respondiam por quase metade do total.

As diferenças entre o mercado de trabalho formal das pessoas com deficiência e o mercado de trabalho geral se localizaram, em especial, nas jornadas (houve participação maior das pessoas com deficiência em ocupações com carga semanal de trabalho superior a 40 horas); na faixa etária (a idade média das pessoas com deficiência era maior); nos rendimentos médios e na distribuição dos rendimentos médios em múltiplos de salário mínimo, que eram desfavoráveis em relação ao total. Havia, em 2019, em uma estimativa conservadora, mais de 430 mil postos de trabalho direcionados a pessoas com deficiência não preenchidos pelas empresas, o que já demandaria ação mais incisiva na fiscalização do cumprimento da lei de cotas.

No contexto da recente pandemia de Covid-19, provocada pelo novo coronavírus, essas diferenças se ampliaram, já que houve uma piora do mercado de trabalho formal para as pessoas com deficiência que significou aumento desse contingente de vagas não ocupadas: no período de janeiro a setembro de 2020, reduziu-se em mais 21,7 mil o número de trabalhadores(as) com deficiência no mercado de trabalho formal, aumentando ainda mais o número de vagas para

peças com deficiência não preenchidas para mais de 450 mil. Além disso, mesmo que o número de postos formais de trabalho ocupados por pessoas com deficiência represente apenas 1% do total de vínculos, a redução desses postos foi de quase 4% sobre o total, ou seja, um processo de redução de vínculos muito mais intenso que o verificado no restante do mercado de trabalho formal, questionando, de certa forma, o discurso de que a pandemia é “democrática”. E isso acontece em um cenário no qual o governo federal apoia a retirada de importante dispositivo de acesso desses(as) trabalhadores(as) ao mercado de trabalho, como é Lei de Cotas.

Sem a reversão desse quadro, tanto econômico como das políticas de inclusão desse segmento populacional de pessoas com deficiência, os avanços a duras penas conquistados poderão ser perdidos, em especial o direito ao trabalho, condição fundamental para a autonomia e a independência dessa numerosa e representativa população. Além da melhora da economia e por consequência do mercado de trabalho, o acompanhamento do cumprimento de todas as legislações pertinentes será fundamental nesse processo.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo - Bernardino Jesus de Brito

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo - Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Equipe técnica

Leandro Horie

Carla Maria Bernardelli Massabki (revisão)

Carlindo Rodrigues de Oliveira (revisão)