

Nota Técnica

Número 268
Julho de 2022

**Inclusão no mercado de trabalho e
a pessoa com deficiência (atualização da NT nº
246)**

DI-ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

Introdução

Ao mesmo tempo em que conquista 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 esses trabalhadores (as) têm observado esvaziamento das políticas de assistência social, saúde e educação, além de um ataque à lei de cotas¹. Esses retrocessos na inclusão desses trabalhadores 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 os desdobramentos da pandemia do novo coronavírus, que promovem cenário ainda volátil, dado a mesma não ter sido debelada. Como se trata de um segmento ainda vulnerável no mercado de trabalho, essa instabilidade tornou ainda mais complexa a situação desses trabalhadores (as), pois há um acréscimo de risco à saúde e da depressão econômica, ambos com impacto negativo em sua permanência no emprego.

Dessa forma, conhecer quem são os trabalhadores (as) com deficiência e analisar o seu desempenho do mercado de trabalho formal, neste contexto, é fundamental para mostrar a necessidade não só de avanços como a própria defesa do conquistado até hoje, já que, em caso contrário, décadas de luta serão perdidas.

¹ Proposta na qual as empresas com mais de 100 funcionários 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 Garcia (2014)², nas últimas décadas, foi forjado um arcabouço jurídico com o intuito de permitir condições diferenciadas de acesso ao mercado de trabalho formal para pessoas com deficiência, reflexo de uma trajetória histórica nas quais as pessoas nessa condição buscavam maneiras de obter sobrevivência material e social pelo trabalho, em contraposição à tutela e ao preconceito que muitas vezes a sociedade lhes impunha.

Silva (1987)³ aborda a questão como uma “epopeia ignorada” das pessoas com deficiência, que sobreviveram a períodos em que havia condições extremamente desfavoráveis, tais como a eliminação sumária ou a marginalização social 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 sobre 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 consolidação de inúmeras discussões e demandas do movimento de pessoas com deficiência (FAGNANI, 2005)⁴. É preciso salientar que muitas delas ainda dependem de regulamentação:

- Artigo 7 – proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”;
- Artigo 23 – estabelece a “competência comum” da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para “cuidar da saúde, da assistência social, da proteção e da garantia das pessoas com deficiência”;

² GARCIA, Vinícius Gaspar; *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 dia 15 de julho de 2020.

³ SILVA, Otto M; *A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo, Cedas, 1987.

⁴ FAGNANI, Eduardo; *Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade*. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.

- Artigo 37 – prevê que a legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão”;
- Artigo 203 – no inciso V postula a “garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com 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 – estabelece que “o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia, entre outros aspectos, do atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”;
- Artigo 227 – garante o acesso das pessoas com deficiência aos logradouros públicos: “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Outro aspecto importante, ressaltado por Veltrone (2011)⁵ 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, ser integrada nas políticas públicas. Essa visão foi superada, segundo a mesma autora, pela perspectiva da “inclusão”, na qual as pessoas, independentemente de suas limitações, devem ter condições adequadas de acessibilidade na sociedade e os espaços sociais precisam estar preparados para receber todas as pessoas, independentemente de suas condições - dessa maneira, ficam garantidos o acesso e a participação.

⁵ VELTRONE, Aline Aparecida; *Inclusão Escolar do Aluno com Deficiência Intelectual no Estado de São Paulo: identificação e caracterização*. Tese (Doutorado em Educação Especial) – Centro de Educação e Ciências Humanas UFSCAR, São Carlos, 2011.

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

Para Garcia (2010)⁶, 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 8122/1990 (sobre o regime jurídico dos servidores públicos) instituiu uma reserva de 20% de vagas, dentre aquelas cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência.

O artigo nº 93 da lei nº 8.213/1991 (lei de cotas no setor privado), por sua vez, instituiu percentuais nos quais uma empresa, com no mínimo 100 empregados, deveria ter cotas de vagas a serem preenchidas por trabalhadores reabilitados e por pessoas com deficiência. O tamanho da cota variava conforme a quantidade de empregados da empresa:

- Até 200 empregados: 2%
- De 201 até 500 empregados: 3%
- De 501 a 1000 empregados: 4%
- De 1001 em diante: 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 finalização da constituição das fiscalizações e das demais regulamentações, 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 cumprido para todas as pessoas, inclusive as com deficiência. A Convenção Internacional sobre os

⁶ GARCIA, Vinicius Gaspar. *Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo*. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas 2010.

Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 2006, somente foi ratificada no Brasil em 2009, por meio do decreto federal nº 6.949/09.

Para critérios de políticas públicas, o artigo nº 4 do decreto nº 5.296/2004 define 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 60°; 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 do mercado de trabalho para pessoas com deficiência foi a instituição da lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI, promulgada em 2015 e que consolida, em um conjunto de normas e leis, toda a luta das pessoas com deficiência. Seu artigo 2º (re)define o conceito de deficiente⁷, avançando em direção a um conceito mais dinâmico, não somente limitado ao definido pela legislação anterior; apesar de manter o reconhecimento sobre as limitações funcionais previamente descritas, coloca a deficiência como um aspecto relacionado à

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

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:
(Vigência)

- 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 outros inúmeros avanços e conquistas, as que se referem ao mercado de trabalho incluem que a cota somente seja cumprida através da contratação direta, não permitindo mais a “burla” da regra que ocorria muitas vezes, como por terceirizações (mesmo com a pressão de muitas entidades empresariais), além da ampliação do contingente de pessoas que podem ter acesso às informações sobre o cumprimento ou não de cotas, auxiliando na fiscalização de seu cumprimento.

A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

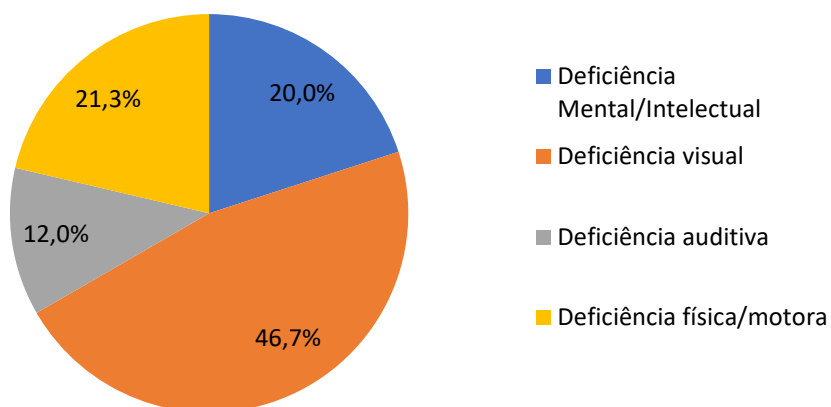
As bases de dados sobre a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são escassas. Somente podem ser utilizados os dados do Censo Demográfico (do IBGE), que possui uma periodicidade decenal, ou informações disponíveis nos *microdados* da Relação Anual de Informações Sociais (Rais/ME) ou o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged/ME), ambos do Ministério da Economia (ME). A primeira pesquisa é mais completa, pois considera todo o mercado de trabalho, mas o último dado é de 2010; a Rais/ME possui base de dados até 2020, mas compreende somente os vínculos formais, ou seja, não inclui o considerável segmento informal. E o Caged/ME também só possui informações de vínculos formais, especificamente sobre a movimentação de

admissões e desligamentos mensais (neste trabalho com dados de até abril de 2022).

Um elemento importante a ser destacado é que o número de pessoas ocupadas com deficiência é muito menor do que a quantidade de pessoas que trabalham e possuem alguma deficiência. Apesar de parecido, esses conceitos abordam o fato de que há pessoas que possuem deficiência e precisam trabalhar, fazendo-os em qualquer ocupação; por outro lado, pessoas com deficiência que estão inseridas em trabalho formal, em sua grande maioria já estão enquadradas como tal, o que inclui o cumprimento de cotas.

Segundo os dados do Censo Demográfico de 2010, compilados por Garcia (2014), do universo total de pouco mais de 107 milhões de pessoas, que estavam em idade entre 20 e 59 anos, 6,5 milhões eram pessoas com deficiência (incapacitante ou severa), 20,6 milhões possuíam alguma limitação funcional e 80,1 milhões não possuíam nenhuma limitação ou deficiência. Para o autor, as pessoas que deveriam ser objeto de políticas de inclusão no mercado de trabalho são as que possuem deficiência ou grande dificuldade/limitação na realização de ações como andar, enxergar e ouvir, e, ainda, as com deficiência intelectual; ou seja, os 6,5 milhões que correspondem a 6,1% desse universo ou 3,4% da população total em 2010 (190,7 milhões). A distribuição dessas pessoas entre os tipos de deficiência era a seguinte:

GRÁFICO 1
Distribuição das pessoas em idade produtiva (20 a 59 anos) com deficiência Brasil, 2010



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

Ao comparar a população de pessoas com deficiência no mercado de trabalho geral, com as pessoas que não possuem deficiência, segundo mesmo autor com os dados do Censo de 2010:

- A taxa de participação 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 relacionar esse número com os vínculos formais de pessoas com deficiência, descritos na Rais/ME 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 como informais, em taxas provavelmente superiores à do mercado de trabalho em geral, sem proteção trabalhista nem previdenciária. Aliás, não conseguir 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 o principal problema das pesquisas domiciliares sobre o mercado de trabalho atual.

Perfil dos vínculos formais⁸ presentes na Rais/ME e cenário na pandemia

Segundo os dados da Rais/ME de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência, e o estado com a maior concentração era São Paulo, com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro, sendo que essa dinâmica estadual não se modificou, com esses três estados concentrando a maior parte desses trabalhadores e trabalhadoras. No ano de 2019, houve um aumento em mais de 36 mil no estoque de vínculos para estes trabalhadores, chegando a 523,4 mil, mas com registro de queda no ano de 2020, totalizando 495,8 mil. O total de vínculos formais no geral em 2019 era de 47.554.211 e no ano de 2020 o total era de 46.236.176 trabalhadores (as) formais, ou seja, enquanto o total de vínculos

⁸ Este trabalho utilizará somente os vínculos ativos em 31/12 dos respectivos anos, a não ser em indicação contrária.

formais caiu 2,7% entre os anos de 2019 e 2020, para trabalhadores (as) com deficiência, essa queda foi de 5,3% no mesmo período. O total de vínculos formais, assim como sua distribuição por regiões do país pode ser observado a seguir:

TABELA 1
Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência
Brasil, 2018 a 2020 (com vínculo ativo em 31/12)

Região	2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	22.485	4,54%
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	84.068	16,96%
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	253.892	51,21%
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	94.675	19,10%
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	40.664	8,20%
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	495.784	100,00%

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

Das pessoas com deficiência que tinham vínculo formal em 2020, a maioria era do sexo masculino (63,4%); os vínculos formais eram, em sua maioria, pertencentes a não negros, apesar da relevância dos negros (40,4% do total), e entre pessoas com até 39 anos e idade superior; porém, o contingente de jovens era inferior ao verificado no mercado de trabalho geral, ou seja, a média de idade dos trabalhadores (as) com deficiência era mais alta. O tipo de deficiência predominante nesses vínculos era a física, seguida pela deficiência auditiva e depois a visual; entre 2018, 2019 e 2020 houve crescimento na participação sobre o total principalmente para profissionais reabilitados e os trabalhadores (as) com deficiência visual, conforme pode ser observado na tabela a seguir:

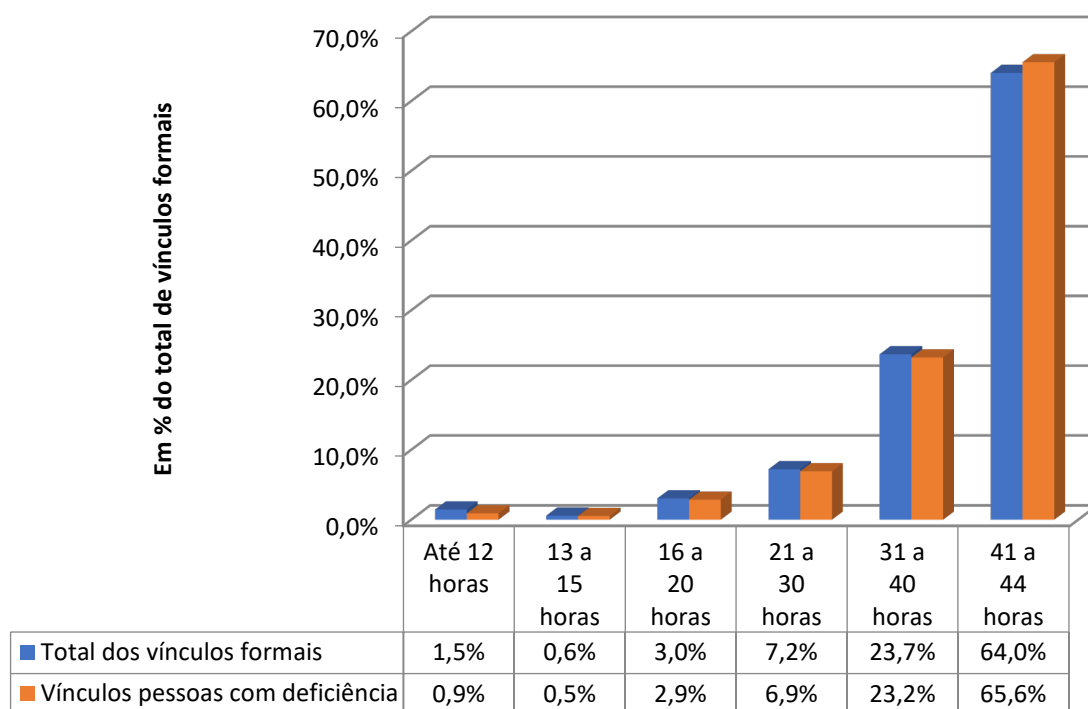
TABELA 2
Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores (as) com deficiência por tipo
Brasil, 2018 a 2020 (com vínculo ativo em 31/12)

Tipo de Deficiência	2018		2019		2020	
	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%
FISICA	230.345	47,30%	235.393	45,00%	220.402	44,46%
AUDITIVA	87.992	18,10%	92.874	17,70%	88.720	17,89%
VISUAL	74.314	15,30%	84.408	16,10%	82.678	16,68%
MENTAL	43.292	8,90%	46.958	9,00%	45.753	9,23%
MULTIPLA	9.162	1,90%	8.630	1,60%	8614	1,74%
REABILITADO	41.651	8,60%	55.168	10,50%	49.617	10,01%
Total	486.756	100,00%	523.431	100,00%	495.784	100,00%

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

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* (18,1% contra 23,2% do mercado de trabalho formal geral). O tempo de permanência no emprego atual, para o ano de 2020, mostra que os vínculos dos trabalhadores (as) com deficiência eram mais estáveis que a média do mercado de trabalho formal, ou seja, apresentaram no ano considerado uma rotatividade menor que o total. Um aspecto interessante se refere à jornada de trabalho: proporcionalmente havia mais vínculos formais de pessoas com deficiência com jornada superior a 40 horas do que no geral do mercado de trabalho formal, resultando em uma jornada média semanal contratada levemente superior desse grupo em relação ao total (39,9 horas por semana contra 39,6 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, 2020 (vínculos ativos em 31/12)



Fonte: Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional a partir de microdados da Rais/ME. Exclui os vínculos sem classificação.

Quanto à ocupação e ao setor, a pessoa com deficiência atuava no mercado de trabalho formal em 2020 predominantemente nas ocupações ligadas a funções em escritório, tais como *Auxiliar de Escritório* e *Assistente Administrativo*. Existia, também, um contingente expressivo de pessoas com deficiência que trabalhava como *Faxineiro (a)*, *Alimentador de Linha de Produção* (função importante na indústria) e, ainda, como *Repositor de Mercadorias* e *Embalador*, funções típicas de atividades de prestação de serviços e comércio, além de *Vendedores*, *Operadores de caixa* e *Almoxarifes*. Se considerarmos que existem, segundo a Rais/ME, mais de 2.500 ocupações, somente estas 10 concentraram quase 40% do total de trabalhadores.

TABELA 3
Vínculos formais de pessoas com deficiência
Ocupações mais frequentes
Brasil, 2020 (vínculos ativos em 31/12)

Ocupação (CBO 2002)	Frequência	%
Auxiliar de escritório, em geral	40.465	8,2%
Assistente administrativo	37.688	7,6%
Faxineiro	22.037	4,4%
Alimentador de linha de produção	21.537	4,3%
Repositor de mercadorias	17.885	3,6%
Embalador à mão	12.816	2,6%
Almoxarife	8.853	1,8%
Vendedor do comércio varejista	8.145	1,6%
Operador de caixa	7.962	1,6%
Recepcionistas, em geral	6.660	1,3%
Demais ocupações	311.736	62,9%
TOTAL	495.784	100,0%

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

Já quando observados os setores econômicos, o *Comércio Varejista* e as diversas atividades de serviços (especialmente *Administração de imóveis, Transportes, Alojamento e Alimentação, Ensino e Instituições financeiras*) concentravam a maior parte dos vínculos de empregos formais de pessoas com deficiência. Além desses setores, as atividades industriais ligadas à produção alimentícia, à química e aos segmentos metal mecânico, e ainda a *Construção Civil*, os serviços médicos e a administração pública, também possuíam contingente considerável de vínculos para esses trabalhadores (as).

TABELA 4

**Vínculos formais de pessoas com deficiência
Distribuição por setores de atividade econômica
Brasil, 2020 (vínculos ativos em 31/12)**

Subsetor Econômico - IBGE	Frequência
Comércio varejista	76.270
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico	43.019
Transportes e comunicações	37.927
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	36.232
Administração pública direta e autárquica	35.214
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	34.051
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	33.154
Ensino	26.117
Instituições de crédito, seguros e capitalização	21.873
Comércio atacadista	21.565
Construção civil	19.269
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	16.366
Indústria do material de transporte	13.268
Serviços industriais de utilidade pública	10.773
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	9.577
Indústria mecânica	9.572
Indústria metalúrgica	8.949
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal	7.920
Indústria de calçados	6.163
Indústria do material elétrico e de comunicações	5.512
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	5.363
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	4.819
Indústria da madeira e do mobiliário	4.591
Indústria de produtos minerais não metálicos	4.416
Extrativa mineral	3.804
TOTAL	495.784

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

O rendimento médio entre os trabalhadores (as) com deficiência e o total dos vínculos possuía uma diferença de 12,1% em 2020, maior que a verificada em 2019 e indicando algo mais estrutural e menos conjuntural, dado permanecer superior a 10% nos últimos anos. Houve uma maior concentração de pessoas com deficiência a possuírem rendimento médio nas faixas até dois salários mínimos (SM) no ano considerado, em relação ao total dos vínculos formais, o que pode ser fruto direto da maior especificidade de inclusão desse grupo populacional na comparação com o total de trabalhadores com vínculo formal, tendo como hipóteses de diferenciação o tipo de ocupação no qual há oferta de vagas e setor, mesmo quando várias

características são semelhantes, como o nível de instrução e a jornada de trabalho, além da menor rotatividade.

TABELA 5
Distribuição dos rendimentos médios por faixa de SM e rendimento médio
(em R\$ de maio de 2022), Brasil, 2020
Trabalhadores com deficiência e total dos vínculos formais (vínculos ativos em 31/12)

Faixa SM	Total		Trabalhador (a) com deficiência	
	Nº	%	Nº	%
Até 1,00 SM	4.386.841	9,88%	47.441	5,94%
De 1,01 a 2,00 SM	21.571.224	48,59%	236.941	54,17%
De 2,01 a 3,00 SM	7.560.287	17,03%	75.644	17,18%
De 3,01 a 5,00 SM	5.547.497	12,50%	56.255	12,48%
De 5,01 a 10,0 SM	3.568.616	8,04%	31.859	7,08%
Mais de 10,01 SM	1.757.425	3,96%	14.475	3,15%
TOTAL*	44.391.890	100,00%	462.615	100,00%
Rendimento médio (R\$)**	3.473,03	-	3.053,86	-

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

** : Atualização dos valores nominais de dezembro de 2020 pelo INPC-IBGE para maio de 2022.

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

Apesar dessa diferença em relação aos rendimentos médios, não se pode afirmar com absoluta certeza que ela se deve a atributos pessoais. Por exemplo, no caso de escolaridade, apesar da média do mercado de trabalho possuir mais vínculos com ensino médio completo ou mais, não se pode afirmar que esse fato por si só seria justificativa sobre essa distinção: no caso, enquanto 71,0% dos vínculos formais para pessoas com deficiência são de trabalhadores(as) com ensino médio completo ou superior, esse mesmo indicador no geral do mercado de trabalho formal era de 77,8% em 2020, ou seja, não se trata de uma diferença que justifique a assimetria de rendimentos verificada entre os dois grupos.

TABELA 6
Distribuição dos vínculos formais por grau de instrução, Brasil, 2020
Trabalhadores com deficiência e total dos vínculos formais (vínculos ativos em 31/12)

Grau de instrução	Trabalhador(a) com deficiência		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%
Analfabeto	3.902	0,8%	162.343	0,4%
Até 5ª Incompleto	17.768	3,6%	1.006.672	2,2%
5ª Completo Fundamental	12.966	2,6%	902.560	2,0%
6ª a 9ª Fundamental	34.581	7,0%	1.984.738	4,3%
Fundamental Completo	41.587	8,4%	3.574.983	7,7%
Médio Incompleto	33.026	6,7%	2.634.905	5,7%
Médio Completo	241.143	48,6%	23.385.603	50,6%
Superior Incompleto	20.773	4,2%	1.873.418	4,1%
Superior Completo	86.830	17,5%	10.186.178	22,0%
Mestrado	2.349	0,5%	360.154	0,8%
Doutorado	859	0,2%	164.622	0,4%
Total	495.784	100,0%	46.236.176	100,0%

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

Dados do portal da inspeção do trabalho no Brasil⁹ indicam o não preenchimento das cotas para trabalhadores (as) com deficiência, ainda que se tenha observado algum avanço: considerando o período de 2003 até 2019, apesar de avanços evidentes no cumprimento das cotas, a informação relativa ao último ano disponível aponta que pouco mais de 53% das vagas destinadas a trabalhadores (as) com deficiência eram preenchidas, em um total de 701,4 mil vagas potenciais e apenas 371,9 mil preenchidas. Esse quadro é especialmente desfavorável no setor público, com preenchimento de pouco mais de 10% das potenciais vagas formais, ainda que no geral todas as atividades econômicas estejam distantes do cumprimento da lei. E mesmo em um cenário com redução das vagas destinadas a pessoas com deficiência, fruto de um encolhimento do estoque de postos de trabalho formais devido à crise e posterior estagnação econômica, que com algumas oscilações, se arrasta desde 2015.

Ainda que distante do cumprimento das cotas, o avanço teve papel fundamental do aumento em sua fiscalização: houve um incremento expressivo a partir de 2005, ultrapassando as 10 mil por ano, com uma queda em 2016 e recuperação posterior, chegando a mais de 12 mil em 2019. Com os efeitos do ajuste fiscal a partir de 2019 (em especial devido ao “Teto dos Gastos”) reduzindo

⁹ <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

expressivamente as verbas para a fiscalização do trabalho¹⁰, além de algumas demonstrações de não priorização dessa atividade no governo, as perspectivas de avanços têm sido discretas nos últimos anos, tornando ainda mais distante o cumprimento integral das cotas para trabalhadores (as) com deficiência.

TABELA 7
Número de vagas reservadas e preenchidas pelos trabalhadores (as) com deficiência
(Lei n.º 8.213/91, art. 93).
Brasil, 2003 a 2019

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		
2019	20.052	34.602	646.770	701.424	2.440	18.159	351.314	371.913	53,02%	12.020
2018	20.343	35.551	712.829	768.723	2.281	16.228	370.656	389.165	50,60%	11.401
2017	21.485	35.519	699.050	756.054	2.303	15.709	342.720	360.732	47,70%	9.741
2016	23.181	36.898	699.916	759.995	2.449	15.710	322.215	340.374	44,80%	6.686
2015	24.743	37.915	741.502	804.160	2.382	15.353	308.794	326.529	40,60%	10.572
2014	26.297	38.083	789.344	853.724	2.619	14.567	292.813	309.999	36,30%	10.965
2013	27.189	37.809	783.848	848.846	2.329	14.395	275.494	292.218	34,40%	10.749
2012	28.478	37.308	758.332	824.118	2.190	13.475	249.533	265.198	32,20%	9.547
2011	29.086	36.279	734.715	800.080	2.237	12.687	232.940	247.864	31,00%	9.715
2010	27.069	35.173	690.550	752.792	2.566	11.756	213.247	227.569	30,20%	7.634
2009	29.433	34.115	629.032	692.580	2.336	9.667	193.913	205.916	29,70%	6.455
2008	26.648	33.933	603.139	663.720	2.132	9.732	177.248	189.112	28,50%	5.385
2007	25.105	32.186	562.693	619.984	1.845	8.717	155.869	166.431	26,80%	5.511
2006	26.696	32.023	508.978	567.697	3.139	11.367	123.947	138.453	24,40%	4.379
2005	27.419	30.453	472.217	530.089	1.564	3.210	113.188	117.962	22,30%	3.011
2004	24.492	29.858	440.900	495.250	1.462	2.526	96.892	100.880	20,40%	615
2003	25.548	29.134	398.700	453.382	1.324	2.415	81.136	84.875	18,70%	99

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

No contexto da pandemia, que apesar de arrefecida em 2022 ainda promove muitos desajustes na sociedade e no mercado de trabalho, muito se tem discutido sobre a forma heterogênea que a pandemia do coronavírus teria atingido a população, diferentemente da “democracia” (que atingiria a todos sem distinção de classe social) que se afirmava inicialmente. Após o seu auge, uma economia com uma fraca intensidade econômica desde o ano de 2021 tem gerado efeitos diferenciados no que diz respeito ao mercado de trabalho, a depender da inserção de determinado grupo ocupacional. Essa dinâmica tem tido como produto principal a

¹⁰ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/verba-para-fiscalizacoes-trabalhistas-cai-pela-metade-no-governo-bolsonaro.shtml> (Acessado em 04 de novembro de 2020).

percepção de que os segmentos mais vulneráveis continuam a ser mais afetados do que outros grupos populacionais, nos quais há maior gravidade nos problemas relacionada à saúde, ao emprego e à renda em decorrência da pandemia, ou seja, grupos historicamente mais precarizados, como jovens, negros e mulheres, tem tido mais dificuldade de se inserir (ou reinserir) no mercado de trabalho formal. No caso específico dos trabalhadores (as) com deficiência, o período após 2020 tem mantido de forma clara as suas dificuldades de inclusão e permanência no mercado de trabalho.

A economia brasileira já estava em uma situação de fragilidade no período anterior à pandemia. A crise sanitária do coronavírus a partir de 2020, assim como a ação tardia do governo federal no período, não somente custaram muitas vidas, mas também problemas de longo prazo no sistema de saúde e seguridade e uma crise social que tem deteriorado as condições de vida da maior parte da população.

Para as pessoas com deficiência, o período certamente foi pouco positivo. A dificuldade com que se inserem no mercado de trabalho, mesmo com dispositivos criados para preservar seus empregos, no estado de calamidade pública causado pela pandemia, indica que o período foi desfavorável: mesmo com a vigência da MP 936/2020, que se transformou na lei nº 14.020/2020, em que dava estabilidade no emprego para trabalhadores (as) com deficiência até o fim do período de calamidade pública causada pela pandemia (que ocorreu em abril de 2022)¹¹, observou-se que entre 2019 e 2020 houve queda de 27,7 mil vínculos formais para esse tipo de trabalhador (a), ou seja, mais desligamentos que admissões, e que, entre janeiro de 2021 e abril de 2022, ocorreram mais 127.595 desligamentos, assim as 121.017 admissões acabaram por proporcionar o fechamento líquido de quase 6,6 mil postos de trabalhos formais no período.

Dito de outra forma, mesmo com dispositivo legal contrário, vetando a dispensa sem justa causa, houve movimento expressivo nessa direção para esse tipo de trabalhador (a): no período de janeiro de 2020 a abril de 2022, foram mais de

¹¹ Há de se reconhecer o “vácuo” jurídico que se colocou em relação a esta MP: apesar de a mesma expressar claramente sobre o funcionamento de seus dispositivos ocorre até o fim do período da pandemia, por outro lado, dada sua natureza jurídica e legal não houve prorrogação. Porém, como se transformou em lei, e a mesma coloca de forma clara que o fim de sua vigência se vincula ao fim do período de calamidade pública, tem havido decisões em instâncias superiores de sua validade baseada na ADI 6625 MC/DF, feita pelo STF, que manteria a estabilidade do trabalhador (a) com deficiência contra dispensa imotivada enquanto, as suas condicionantes se fizessem presentes.

100 mil desligamentos sem justa causa, de um total de pouco mais de 220 mil, que não foram compensados pelas admissões (que foram pouco mais de 180 mil) e que proporcionaram essa queda no estoque total de postos de trabalho para pessoas com deficiência.

Ao observar a movimentação (tanto de admissão como de desligamento) tanto de trabalhadores (as) com deficiência quanto a dos demais, de janeiro de 2021 a abril de 2022, os desligamentos sem justa causa para trabalhadores com deficiência se aproximaram do observado no mercado de trabalho como um todo: ao contrário de 2020, no período analisado esse tipo de desligamento representou 23,3 % do total, sendo que, no mercado de trabalho geral, esse percentual era de 22,3%. O grande destaque nas movimentações do período foram os desligamentos a pedido pelos trabalhadores com deficiência, que totalizaram 20,0% do total das movimentações, percentual muito superior ao geral (14,8%). Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o mais comum), para trabalhadores (as) com deficiência ele foi de 11,5%, inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 14,7% do total de movimentações.

TABELA 8
Tipo de movimentação (admissões e desligamentos) de trabalhadores(as)
com deficiência e o total dos vínculos formais
Brasil, janeiro de 2021 a abril de 2022

Tipo de movimentação	TOTAL		Trabalhador (a) com deficiência	
	Frequência	%	Frequência	%
Admissão por primeiro emprego	556.473	1,1%	2.561	1,0%
Admissão por reemprego	7.464.086	14,7%	28.684	11,5%
Admissão por contrato trabalho prazo determinado	57.969	0,1%	118	0,0%
Desligamento por demissão sem justa causa	11.378.807	22,3%	58.003	23,3%
Desligamento por demissão com justa causa	307.348	0,6%	3.520	1,4%
Culpa Recíproca	22.260	0,0%	141	0,1%
Admissão por reintegração	15.416	0,0%	398	0,2%
Desligamento a pedido	7.541.310	14,8%	49.603	20,0%
Término contrato trabalho prazo determinado	3.862.071	7,6%	11.676	4,7%
Desligamento por Término de contrato	89.382	0,2%	187	0,1%
Desligamento por aposentadoria	27.589	0,1%	255	0,1%
Desligamento por morte	113.434	0,2%	2.093	0,8%
Desligamento por Acordo entre empregado e empregador	284.778	0,6%	2.072	0,8%
Desligamento de Tipo Ignorado	19.208.077	37,7%	89.256	35,9%
Não Identificado	5.789	0,0%	45	0,0%
TOTAL MOVIMENTAÇÃO	50.934.789	100,0%	248.612	100,0%

Fonte: Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional a partir de microdados do Novo Caged/ME

Separando-se a movimentação do mercado de trabalho formal de janeiro de 2021 a abril de 2022, o saldo de fechamento de postos de trabalho para trabalhadores (as) com deficiência foi de 6.578 vínculos formais, ou seja, dado que o movimento de desligamentos foi de 127.595 trabalhadores, que, por sua vez, foi superior as 121.017 admissões ocorridas no período, resultando nessa redução em quase 7 mil postos de trabalho formais para trabalhadores (as) com deficiência. Esse mesmo movimento, no total do mercado de trabalho brasileiro, foi completamente oposto ao verificado no mercado de trabalho em geral, com saldo positivo para abertura de novos vínculos formais de 3,67 milhões no mesmo período.

Os movimentos no mercado de trabalho formal para o total de trabalhadores (as) e aqueles com deficiência mostram trajetórias bem distintas no período: enquanto para estes últimos houve predomínio dos desligamentos e, por consequência, queda no total de postos de trabalho formais, com exceção do período entre julho e novembro de 2021, meses de fevereiro e abril de 2022, no mercado de trabalho geral, refletindo o crescimento da abertura da economia pós-pandemia (ainda que incompleto), há um movimento ininterrupto de predomínio das admissões frente aos desligamentos (à exceção do mês de dezembro de 2021), o

que promoveu aumento no total de vínculos formais no país (Gráfico 3). Mesmo diante de um resultado mais destacado do mercado de trabalho formal no geral¹², não há tendência fixada de reação para o mercado de trabalho formal para pessoas com deficiência.

O resultado, em termos de evolução do estoque de trabalhadores foi diverso: enquanto os trabalhadores com deficiência viram seu estoque de postos de trabalho ser reduzido de 495.794 para 489.206, uma queda de 1,33%, provavelmente aumentando ainda mais o número de vagas disponíveis de acordo com as regras para cotas, houve um ganho de mais de 3,6 milhões no geral, um aumento de 2,2%; ambos os comportamentos podem ser observados na Tabela 9 e Gráfico 3.

TABELA 9
Movimentação e saldo entre admitidos e desligados, Trabalhadores com deficiência
Janeiro de 2021 a abril de 2022

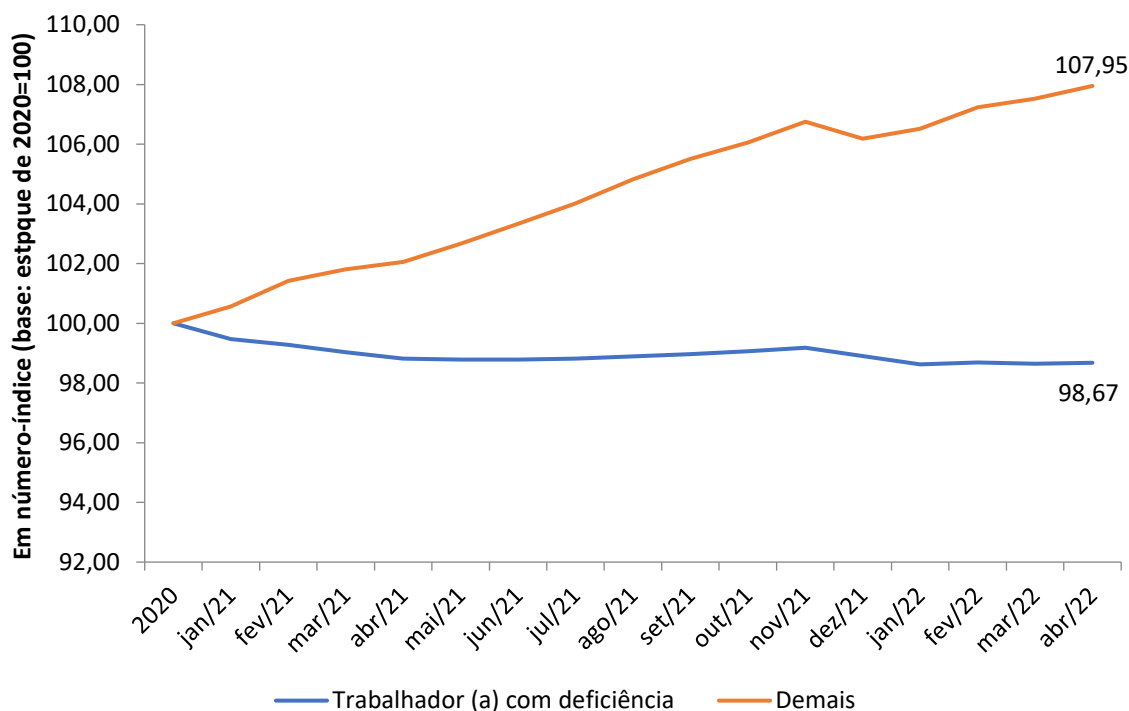
Período	Trabalhador(a) com deficiência			Demais*			TOTAL		
	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo
jan/21	7.199	4.592	-2.607	1.285.817	1.545.483	259.666	1.293.016	1.550.075	257.059
fev/21	7.459	6.456	-1.003	1.310.051	1.708.969	398.918	1.317.510	1.715.425	397.915
mar/21	7.985	6.805	-1.180	1.442.570	1.620.080	177.510	1.450.555	1.626.885	176.330
abr/21	7.131	6.046	-1.085	1.275.258	1.390.265	115.007	1.282.389	1.396.311	113.922
mai/21	7.291	7.161	-130	1.272.320	1.551.155	278.835	1.279.611	1.558.316	278.705
jun/21	7.355	7.318	-37	1.292.357	1.602.430	310.073	1.299.712	1.609.748	310.036
jul/21	7.681	7.853	172	1.341.645	1.658.198	316.553	1.349.326	1.666.051	316.725
ago/21	8.381	8.733	352	1.437.686	1.810.678	372.992	1.446.067	1.819.411	373.344
set/21	8.198	8.613	415	1.464.776	1.781.354	316.578	1.472.974	1.789.967	316.993
out/21	8.334	8.776	442	1.499.322	1.751.963	252.641	1.507.656	1.760.739	253.083
nov/21	7.823	8.431	608	1.440.831	1.764.335	323.504	1.448.654	1.772.766	324.112
dez/21	8.241	6.843	-1.398	1.695.480	1.431.067	-264.413	1.703.721	1.437.910	-265.811
jan/22	8.085	6.711	-1.374	1.614.383	1.770.935	156.552	1.622.468	1.777.646	155.178
fev/22	8.561	8.890	329	1.676.075	2.004.253	328.178	1.684.636	2.013.143	328.507
mar/22	9.172	8.971	-201	1.807.710	1.944.100	136.390	1.816.882	1.953.071	136.189
abr/22	8.699	8.818	119	1.648.892	1.845.739	196.847	1.657.591	1.854.557	196.966
TOTAL	127.595	121.017	-6.578	23.505.173	27.181.004	3.675.831	23.632.768	27.302.021	3.669.253

Fonte: Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional a partir de microdados do Novo Caged/ME

¹² Apesar de não ser objeto deste trabalho, recentemente, dada a divergência com o comportamento dos dados da PNAD Contínua, questionou-se a qualidade dos dados do chamado Novo Caged, assim como a incorporação de vínculos intermitentes, de aprendiz e trabalho parcial. De fato, estes últimos geram algum impacto no total de admissões de desligamentos (envolvem algo como 1,5 milhão de movimentações de um total de mais de 42 milhões), mas as diferenças sobre ambos os indicadores residem muito mais em sua natureza e forma de coleta do que necessariamente contradição de resultados.

GRÁFICO 3

Evolução do estoque de vínculos, em número índice (base: vínculos ativos em 31/12/2020=100), de trabalhadores (as) com deficiência e os demais*. Brasil, dezembro de 2020 a abril de 2022



Fonte: Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional a partir de microdados do Novo Caged/ME

Evidenciado o volume expressivo de fechamento de vínculos formais para os trabalhadores(as) com deficiência entre janeiro de 2021 e abril de 2022, que não pode ser atribuído somente à pandemia, torna-se importante destacar quais as características desses setores:

- *Transporte, armazenagem e correios, Construção, Indústria de Transformação e Educação* foram os setores econômicos em que foram fechados mais postos de trabalho, totalizando, somente estes, um saldo negativo de mais de 7 mil postos de trabalho formais. Já as *Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados, Informação e Comunicação, Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas e Outras Atividades de Serviços* contrataram mais pessoas que desligaram no período, somando saldo positivo entre admitidos e desligados de 2,6 mil;
- As ocupações que tiveram mais vínculos fechados para os trabalhadores(as) com deficiência foram: *Cobrador de Transportes Coletivos (Exceto trem), Servente de Obras, Vendedor de Comercio Varejista, Motorista de Caminhão*

(*Rotas Regionais e Internacionais*), *Atendente de Lanchonete e Motorista de Ônibus Urbano*. Por outro lado, dentre as ocupações tiveram saldo positivo (geraram aumento no estoque vínculos formais) destacam-se principalmente *Escriturário de banco, Assistente Administrativo, Auxiliar de Escritório em geral, Embalador à mão, Alimentador de linha de produção, Atendente de Lojas e mercados e Auxiliar de logística*;

- Por sexo, o total de 7,3 mil vínculos formais foram fechados para trabalhadores com deficiência, com um saldo positivo entre admitidos e desligados de 740 para as trabalhadoras. Na maior parte dos vínculos fechados, as pessoas estavam com idade acima de 27 anos (-14,4 mil), sendo que houve saldo positivo na criação de vínculos para idades inferiores (7,8 mil). O grau de instrução predominante para a redução do total de vagas para deficientes no período foi tanto para aqueles como ensino fundamental completo ou menos ou ensino superior completo. Por raça, o fechamento de postos de trabalho foi mais expressivo para não negros, ainda que o resultado para negros tenha também sido desfavorável;
- Em relação ao tamanho dos estabelecimentos, entre as empresas que precisam de 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 4,9 mil, enquanto que nas micro e pequenas empresas foi de 4,5 mil. Para estabelecimentos com número de vínculos igual a zero (muitas das pessoas com deficiência que podem ter se tornado “PJ’s”, entre outras possibilidades), o saldo foi positivo em 2,9 mil entre admissões e desligamentos;
- Quase 20 mil postos de trabalho formal foram fechados para pessoas com jornada de trabalho semanal de 44 horas ou mais;
- Em relação ao tipo de deficiência, a maior parte das vagas fechadas foi para a deficiência *reabilitados* (-5,5 mil), *física* (-2,7 mil) e *auditiva* (-105), com saldo positivo para *visual* (777), *intelectual* (969) e *múltipla* (11)..

Algumas conclusões

Conforme observado no decorrer deste texto, a luta das pessoas com deficiência para superar uma visão meramente assistencialista, em direção a uma

visão de direitos como pré-condição à 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 trabalhadores, 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 esta população, o que foi concretizado com a Lei Brasileira de Inclusão, em 2015.

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

Os dados do Censo de 2010 apontavam 6,5 milhões de pessoas que poderiam ser consideradas deficientes para questões relacionadas ao trabalho, sendo a taxa de participação no mercado de trabalho desses trabalhadores com deficiência menor que a verificada para o conjunto de ocupados (as), mas, por outro lado, a taxa de desemprego e informalidade era maior. 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/ME de 2020 mostraram que os vínculos formais de pessoas com deficiência representavam 1,1% do total (46,3 milhões), ou seja, valor superior a 495 mil, sendo que destes as deficiências físicas eram quase metade do total (44,5%). Apesar de várias semelhanças com o geral no mercado de trabalho, as diferenças se localizaram, em especial, nas jornadas, houve participação maior das pessoas com deficiência em jornadas superiores 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 salário mínimo, que eram desfavoráveis em relação ao total. Havia em 2019 (último dado oficial disponível sobre cotas) mais de 371 mil postos de trabalho direcionados para pessoas com deficiência não preenchidas pelas empresas, pouco menos de 50% do total estimado, o que já demandaria ação mais incisiva no cumprimento do colocado pela lei de cotas. Uma economia com fraco desempenho, ameaças à lei de cotas e queda nos gastos com fiscalização podem aumentar ainda mais essa diferença entre número total de vagas e aquelas que foram efetivamente preenchidas segundo a lei.

No contexto da pandemia do novo coronavírus, tanto no seu auge e arrefecimento, essa diferença entre vagas potenciais e ocupadas provavelmente cresceu, já que houve uma piora do mercado de trabalho formal para as pessoas com deficiência: no período de janeiro de 2021 a abril de 2022, reduziu-se em 6,58 mil o número de trabalhadores (as) com deficiência no mercado de trabalho formal, tendo sido verificado movimento contrário no mercado de trabalho geral: criação de 3,67 milhões de vínculos formais. Se a abertura da economia tem sido em ritmo discreto, para os trabalhadores(as) com deficiência ela tem sido insuficiente para reverter a tendência de deterioração que se apresenta desde 2020, mesmo na presença de um marco legal sobre o veto ao desligamento sem justa causa.

Sem a reversão desse quadro, tanto econômico como das políticas de inclusão desse segmento populacional, 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 e aumento da fiscalização serão fundamentais nesse processo, ainda mais em um contexto em que o mercado de trabalho vem sofrendo seguidas precarizações, tanto de seu marco legal (a reforma trabalhista) como de um ritmo econômico insuficiente para promover impacto positivo para o mercado de trabalho deste grupo populacional.

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 Comerciários 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/ME 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)