

Nota Técnica

Número 246
13 de outubro de 2020

Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

DIIESE
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 avanços até 2016, posteriormente estes trabalhadores(as) têm observado esvaziamento das políticas de assistência social, saúde e educação, além de um ataque à lei de cotas¹. Estes 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, este quadro se torna ainda mais desafiador com a pandemia do novo coronavírus. Como se trata de um segmento ainda vulnerável no mercado de trabalho, este problema de saúde pública tornou mais complexa a situação destes trabalhadores(as), pois há um acréscimo de risco à saúde e da depressão econômica, ambos com impacto negativo em sua permanência no emprego.

Desta forma, conhecer quem são os trabalhadores (as) com deficiência e analisar o seu desempenho do mercado de trabalho formal, neste período de pandemia, é fundamental para mostrar a necessidade não só de avanços como a própria defesa do conquistado até hoje.

A luta da pessoa com deficiência

Segundo Garcia (2014)², nas últimas décadas, se forjou 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 na qual pessoas nesta condição

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.>

² Vinícius Gaspar Garcia, *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.

buscavam maneiras de 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 sobreviveu a períodos onde havia condições extremamente desfavoráveis para esta população; tais como a eliminação sumária e até 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 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 esta 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 que podem ser observadas a seguir (FAGNANI, 2005)⁴. É preciso salientar que muitas 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”;
- 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 do, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”;

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

⁴ Eduardo Fagnani *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 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, 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 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; desta maneira, ficam garantidos o acesso e a participação.

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%

⁵ Aline Aparecida Veltrone, *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.

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

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; sendo que, somente a partir de 2000, ela começou a vigorar de fato e proporcionou que o direito inalienável ao trabalho fosse cumprido para todos, inclusive para pessoas com deficiência. Aprovada em 2006, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do decreto federal nº 6.949 em 2009.

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, triparésia, 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 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, que consolida, em um conjunto de normas e leis, toda a luta das pessoas com deficiência.

Entre os inúmeros avanços e conquistas, as que se referem ao mercado de trabalho incluem, entre outros, a necessária correção do dispositivo que permitia que trabalhadores que se tornaram deficientes, no decorrer de sua carreira profissional, não possam ser incluídos nas cotas de deficientes; ou seja, a cota somente será cumprida através da contratação direta, não permitirá mais a “burla” da regra que ocorria muitas vezes. Houve também a ampliação do espectro de pessoas que podem ter acesso às informações sobre o cumprimento ou não de cotas, o que auxilia na fiscalização de seu cumprimento.

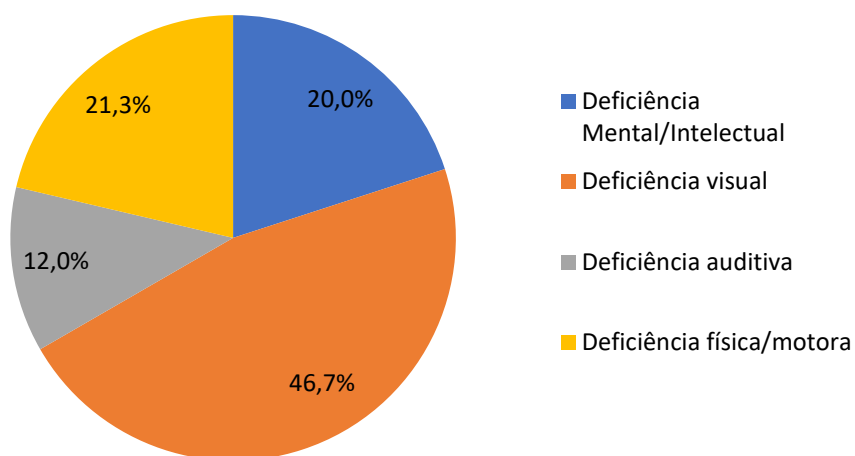
A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

As bases de dados sobre a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são escassas. É possível utilizar os dados do Censo Demográfico, que possui uma periodicidade decenal, ou informações disponíveis nos *microdados* da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério da Economia. A primeira pesquisa é mais completa, pois considera todo o mercado de trabalho, mas o último dado é de 2010; a RAIS/ possui base de dados até 2018, mas compreende somente os vínculos formais, ou seja, não inclui o considerável segmento informal.

Um elemento importante é que o número de pessoas com deficiência que são ocupadas é muito menor do que a quantidade de pessoas que trabalha e possui 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 entre os tipos de deficiência seria a seguinte:

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



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 limitação ou deficiência, segundo o Censo de 2010:

- A taxa de participação era de 53,2% para as pessoas com deficiência, contra 77,4% para as pessoas sem limitações ou deficiências;
- 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 este número com os vínculos formais de pessoas com deficiência, descritos na RAIS para o mesmo ano, 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 este 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 de sobre o mercado de trabalho atuais.

Perfil dos vínculos formais presentes na RAIS de 2018

Segundo os dados da RAIS 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. A distribuição desses vínculos por regiões do país pode ser observada a seguir:

TABELA 1

**Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência
Brasil, 2018**

Região	Nº	%
Norte	21.986	4,5
Nordeste	79.298	16,3
Sudeste	251.602	51,7
Sul	94.825	19,5
Centro-Oeste	39.045	8,0
TOTAL	486.756	100,0

Fonte: Ministério da Economia. RAIS
Elaboração DIEESE. Subseção CUT-Nacional

Uma estimativa sobre o volume de vagas passíveis de serem ocupadas por trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, em 2018, a partir da lei de cotas, era de 959.411 postos de trabalho: entretanto observa-se que dentre as 486.756 pessoas com deficiência que estavam no mercado de trabalho formal em 2018, 370.225 atuavam em empresas com 100 trabalhadores ou mais, ou seja, se aplicada a lei de cotas, 589.186 vínculos formais ainda não haviam sido preenchidos (estavam vagas) pelas empresas para estes trabalhadores(as).

Das pessoas com deficiência ocupadas, a maioria era do sexo masculino (63,9%); as ocupações estavam relativamente bem distribuídas entre negros e não-negros 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 era mais alta. O tipo de deficiência predominante nesses vínculos era a física, seguida pela deficiência auditiva e depois a visual, conforme pode ser observado na tabela a seguir.

TABELA 2

Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência por tipo

Brasil, 2018

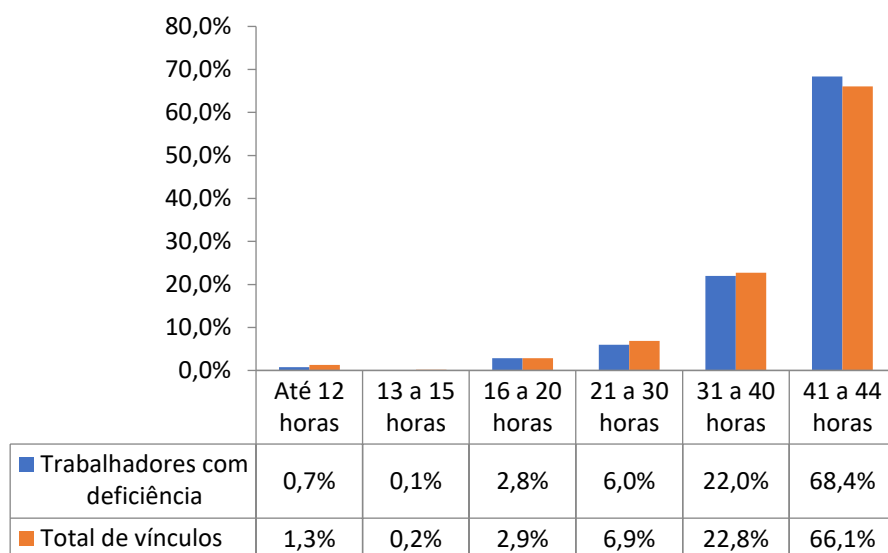
Deficiência	Frequência	Percentual (%)
Física	230.345	47,3
Auditiva	87.992	18,1
Visual	74.314	15,3
Mental	43.292	8,9
Múltipla	9.162	1,9
Reabilitado	41.651	8,6
Total	486.756	100,0

Fonte: Ministério da Economia. RAIS
Elaboração DIEESE. Subseção 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. O tempo de permanência no emprego atual também era semelhante, ainda que as pessoas com deficiência possuíssem uma concentração um pouco 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 jornada superior a 40 horas do que no geral do mercado de trabalho, o que explicaria a maior jornada média semanal dos primeiros.

GRÁFICO 2

Distribuição dos vínculos dos trabalhadores com deficiência e total de vínculos Segundo faixa de horas trabalhadas por semana Brasil, 2018



Fonte: Ministério da Economia. RAIS
Elaboração DIEESE. Subseção CUT-Nacional

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 básica na indústria, e, ainda, como *Faxineiro, Repositor de Mercadorias e Embalador*, funções típicas de atividades de prestação de serviços e comércio.

TABELA 3

**Vínculos formais de pessoas com deficiência
Ocupações mais frequentes
Brasil, 2018**

Ocupação	Frequência
Auxiliar de Escritório, em Geral	44.834
Assistente Administrativo	36.492
Alimentador de Linha de Produção	22.282
Faxineiro	21.237
Repositor de Mercadorias	15.617
Embalador, à Mão	12.771
Almoxarife	9.265
Operador de Caixa	8.105
Vendedor de Comércio Varejista	7.781
Recepcionista, em Geral	6.638
Demais	301.734
TOTAL	486.756

Fonte: Ministério da Economia. RAIS
Elaboração DIEESE. Subseção 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, as atividades industriais ligadas à produção alimentícia, à química e aos segmentos metal mecânico, e ainda os serviços médicos e a administração pública, também possuíam contingente considerável de vínculos.

TABELA 4
Vínculos formais de pessoas com deficiência
Distribuição por setores de atividade econômica
Brasil, 2018

Atividade Econômica	Frequência
Comércio varejista	72.329
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico	42.480
Transportes e comunicações	40.885
Serviço de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	35.236
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	35.199
Administração pública direta e autárquica	32.348
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	32.302
Ensino	26.403
Instituições de crédito, seguros e capitalização	20.905
Comércio atacadista	19.307
Construção civil	16.506
Indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	16.250
Indústria do material de transporte	14.496
Indústria mecânica	10.014
Demais	72.096

Fonte: Ministério da Economia. RAIS
 Elaboração DIEESE. Subseção CUT-Nacional

Essa assimetria de inclusão entre pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal se refletiu no rendimento médio, e significou uma diferença de 12,3%, nos valores de 2018. Isso ocorreu porque houve uma maior concentração de pessoas com deficiência, que possuíam rendimento médio nas faixas até dois salários mínimos (SM), em relação ao total dos vínculos formais, fruto direto da maior especificidade de inclusão desse grupo populacional na comparação com o total de trabalhadores com vínculo formal, em especial no que diz respeito ao tipo de ocupação, setor e rotatividade, mesmo quando o nível de instrução e a jornada de trabalho são semelhantes.

TABELA 5
Distribuição dos rendimentos médios por faixa de SM e rendimento médio
(em R\$ de maio de 2020)
Brasil, 2018
Trabalhadores com deficiência e total dos vínculos formais

Faixa SM	Total		Trabalhador(a) com deficiência	
	Nº	%	Nº	%
Até 1,00 SM	2.179.875	4,8	25.961	5,6
De 1,01 a 2,00 SM	23.341.851	50,9	250.598	53,7
De 2,01 a 3,00 SM	8.476.388	18,5	80.615	17,3
De 3,01 a 5,00 SM	6.081.259	13,3	59.501	12,8
De 5,01 a 10,0 SM	3.870.809	8,4	34.695	7,4
Mais de 10,01 SM	1.927.814	4,2	15.228	3,3
TOTAL ⁽¹⁾	45.877.996	100,0	466.598	100,0
Rendimento médio (R\$) ⁽²⁾	2.987,88	-	2.659,33	-

Fonte: Ministério da Economia. RAIS

Elaboração DIEESE. Subseção CUT-Nacional

Nota: (1) Não considera os vínculos sem classificação de faixa de rendimento em SM

(2) Atualização dos valores de 2018 pelo INPC-IBGE para maio de 2020

A pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho formal: o contexto da pandemia do coronavírus

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. É possível perceber que os segmentos mais vulneráveis continuam a ser mais afetados do que outros grupos populacionais. No caso específico dos trabalhadores (as) com deficiência, este período torna ainda mais intensa 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 ampliação da crise sanitária no decorrer do tempo e a inexistência de uma ação mais incisiva do governo federal, em escala, intensidade e agilidade, somente agravou o quadro presente. Assim, a projeção é de ainda muitas vidas perdidas, problemas de longo prazo no sistema de saúde e uma crise social que terá o desemprego e a ausência de renda como os principais elementos.

Para as pessoas com deficiência ocupadas, a situação no mercado de trabalho já vinha ruim desde janeiro, antes da pandemia e que se manteve a partir de então; pode-se afirmar que ocorreu um movimento de redução destes trabalhadores (as) não justificada pela pandemia, apenas agravada. Parte importante da deterioração do mercado de trabalho formal brasileiro em

2020 se deve ao expressivo fechamento de postos de trabalho formais para pessoas com deficiência.

Ao observar a movimentação (tanto de admissão como de desligamento) desses dois grupos, de janeiro a julho de 2020, para as pessoas com deficiência, os desligamentos sem justa causa totalizaram 34,5% do total; se somado aos desligamentos a pedido, ambos totalizavam a 50,5%, muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de pouco mais de 41%. Além disso, também é preciso destacar os desligamentos por motivos não identificados, que não ocorreram no mercado de trabalho geral, mas representaram 22,1% no caso dos trabalhadores(as) com deficiência.

Ainda de acordo com a tabela 6, o movimento de demissões foi proporcionalmente mais expressivo entre os trabalhadores com deficiência em relação ao geral observado no mercado de trabalho formal: para os primeiros a admissão representou apenas 17,2% das movimentações, sendo que para o total dos vínculos este percentual foi de 48,5% do total da movimentação verificada. O resultado desta dinâmica foi que o saldo de fechamento de postos de trabalho para os trabalhadores (as) com deficiência foi bem mais representativo do que perante o total do mercado de trabalho formal.

TABELA 6
Tipo de movimentação (admissões e desligamentos) de trabalhadores(as)
Com deficiência e o total dos vínculos formais
Brasil, janeiro a agosto de 2020

Tipo de movimentação	Trabalhador(a) com deficiência		TOTAL	
	Frequência	%	Frequência	%
Admissão por primeiro emprego	3.792	1,4	617.216	3,2
Admissão por reemprego	41.016	15,6	8.511.641	44,3
Admissão por contrato trabalho prazo determinado	105	0,0	42.126	0,2
Desligamento por demissão sem justa causa	90.595	34,5	5.991.870	31,2
Desligamento por demissão com justa causa	2.742	1,0	124.758	0,6
Culpa recíproca	99	0,0	15.678	0,1
Admissão por reintegração	600	0,2	9.714	0,1
Desligamento a pedido	42.078	16,0	2.080.913	10,8
Término contrato trabalho prazo determinado	8.751	3,3	1.477.074	7,7
Desligamento por término de contrato	10.957	4,2	115.591	0,6
Desligamento por aposentadoria	117	0,0	8.671	0,0
Desligamento por morte	1.256	0,5	40.737	0,2
Desligamento por acordo entre empregado e empregador	2.167	0,8	116.356	0,6
Desligamento de tipo ignorado	8	0,0	433	0,0
Não identificado	58.003	22,1	58.003	0,3
TOTAL de movimentação	262.286	100,0	19.210.781	100,0

Fonte: Ministério da Economia. Caged
Elaboração DIEESE. Subseção CUT-Nacional

Conforme pode ser observado na tabela 7 a seguir, o total de desligamentos de trabalhadores(as) com deficiência foi de pouco mais de 216 mil, frente a um volume total no país de 10,0 milhões; algo como 2,2%, porcentagem superior à participação deste trabalhador no estoque total (1%). Porém, quando se observa o saldo de fechamento dos vínculos formais, a representatividade dos trabalhadores(as) com deficiência cresce consideravelmente: foram fechados 171,6 mil postos de trabalho formal para este trabalhador (a), contra 849,4 mil no geral, 20,2% do total. E não menos importante: se considerado o patamar de vínculos de 2018 de trabalhadores(as) com deficiência, próximo a 500 mil, o fechamento de vínculos de janeiro até agosto de 2020 teria sido responsável por reduzi-lo em mais de 30%, queda do emprego muito mais acentuada que o observado no geral do mercado de trabalho (por volta de 2%). Dito de outra forma: apesar de representar pouco mais de 1% do total de vínculos formais em 2018, os trabalhadores (as) com deficiência foram responsáveis por mais 20% do fechamento do total de vínculos formais do país entre janeiro a agosto de 2020 e observaram uma redução aproximada de 30% do seu total de trabalhadores (as), aumentando ainda mais o número de vagas disponíveis de acordo com as regras para cotas da LBI.

A queda do mercado de trabalho formal para trabalhadores (as) com deficiência, que já ocorria anteriormente à pandemia, se manteve até agosto de 2020, diferentemente do que ocorreu com o mercado de trabalho formal geral, no qual o fechamento de postos de trabalho formais iniciou em março e a partir de julho inicia-se uma retomada.

TABELA 7
Movimentação e saldo entre admitidos e desligados
Trabalhadores com deficiência
Janeiro a agosto de 2020

Período	Trabalhador(a) com deficiência			Demais			TOTAL		
	Desligamento	Admissão	Saldo	Desligamento	Admissão	Saldo	Desligamento	Admissão	Saldo
jan/20	35.188	7.660	-27.528	1.339.101	1.481.997	142.896	1.374.289	1.489.657	115.368
fev/20	35.903	8.824	-27.079	1.327.491	1.581.385	253.894	1.363.394	1.590.209	226.815
mar/20	38.618	8.325	-30.293	1.661.401	1.426.085	-235.316	1.700.019	1.434.410	-265.609
abr/20	21.802	2.429	-19.373	1.552.431	637.424	-915.007	1.574.233	639.853	-934.380
mai/20	19.078	2.726	-16.352	1.078.280	735.179	-343.101	1.097.358	737.905	-359.453
jun/20	19.300	4.170	-15.130	930.035	922.459	-7.576	949.335	926.629	-22.706
jul/20	21.877	5.333	-16.544	959.489	1.117.223	157.734	981.366	1.122.556	141.190
ago/20	25.007	6.046	-18.961	965.083	1.233.432	268.349	990.090	1.239.478	249.388
Total Período	216.773	45.513	-171.260	9.813.311	9.135.184	-678.127	10.030.084	9.180.697	-849.387

Fonte: Ministério da Economia. Caged
 Elaboração DIEESE. Subseção CUT-Nacional

Evidenciado o volume expressivo de desligamentos para os trabalhadores(as) com deficiência, torna-se importante destacar qual o perfil, quais as características individuais deste saldo de vínculos formais fechados:

- O *Comércio* foi o setor econômico onde foram fechados mais postos de trabalho, com 22,7%, seguido pelas *Atividades Administrativas e Serviços Complementares* (14,2%), *Indústria de Transformação* (13,0%) e *Construção* (12,6%); somente estes quatro segmentos foram responsáveis por 62,5% do total de vínculos de trabalhadores(as) com deficiência fechados;
- As ocupações que tiveram mais vínculos fechados para os 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*; essas ocupações são representativas dos setores econômicos anteriormente descritos;
- Por sexo, o total de 108,2 mil vínculos formais foram fechados para trabalhadores com deficiência (62,3%) e 63,0 mil para trabalhadoras. Na maior parte dos vínculos fechados, as pessoas estavam na faixa entre 24 e 39 anos. O grau de instrução predominante era, no mínimo, de ensino médio completo (63,8%); ao somar-se com as pessoas que possuíam ensino superior incompleto e completo, chega-se a 75,5% do total das vagas formais fechadas;
- 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 35,8 mil, enquanto que nas micro e pequenas empresas foi de 120,6 mil, não sendo consideradas os estabelecimentos sem vínculos e aqueles sem identificação de número de empregados;
- Mais de 94,2 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, não há apontamento para a maior parte dos vínculos fechados entre janeiro e julho de 2020. Dentre as que apontaram o tipo de deficiência, 47,1% se relacionavam à deficiência *física*; 23,6%, à *auditiva*; 12,7%, à *visual*, 9,4%, à *intelectual*; 4,8%, à *múltipla*; e, 2,8% eram *reabilitados*.

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 trajetória, 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, 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 ser percorrido para a obtenção de uma melhor análise: somente o Censo Demográfico (decenal, sendo o último de 2010) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-CAGED), focados especificamente nos vínculos formais, possuem maior regularidade.

Os dados do Censo de 2010 apontavam que, dentre os 6,5 milhões de pessoas que poderiam ser consideradas deficientes para questões relacionadas ao trabalho, a taxa de participação dos trabalhadores com deficiência era menor no mercado de trabalho; já a taxa de desemprego e informalidade era maior para essas pessoas, quando comparada ao mercado de trabalho geral. 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 2018 mostraram que os vínculos formais de pessoas com deficiência representavam 1,5%, ou seja, valor superior a 480 mil, no qual as deficiências físicas eram quase metade do total. 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 2018, mais de 472 mil postos de trabalho direcionados para pessoas com deficiência não preenchidos pelas empresas, o que demanda ação mais incisiva no cumprimento do colocado pela lei de cotas.

No contexto da recente pandemia do novo coronavírus, houve uma piora do mercado de trabalho formal para as pessoas com deficiência, muito superior à verificada no geral e que a influencia: no período de janeiro a agosto de 2020 foram fechados 849 mil postos de trabalho formais, sendo que destes mais de 20% para trabalhadores (as) com deficiência (162 mil), com conseqüente queda de 30% no estoque de vínculos para estes trabalhadores (as). E isto acontece em um cenário no qual o governo federal apoia a retirada de importante dispositivo de acesso a estes trabalhadores(as) ao mercado de trabalho, como é lei de cotas no setor privado.

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 desta numerosa e representativa população.

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 e formatação)