

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides
(Organizadora)

Jacqueline Aslan Souen
José Daniel Morales Martínez
Taís Dias de Moraes
(Autores)

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



Este e-book reúne os resultados da pesquisa "Mapeamento e análise dos dados estatísticos do emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo", fruto de um convênio entre a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (PRT 15ª Região).

A investigação foi conduzida pelo Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência (NTPcD), vinculado ao Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT/IE/Unicamp).

Professor Dr. José Dari Krein
Executor do Projeto da Pesquisa



Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides
(Organizadora)

Jacqueline Aslan Souen
José Daniel Morales Matínez
Taís Dias de Moraes
(Autores)

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

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

Editora CRV
Curitiba - Brasil
2025

Copyright © da Editora CRV Ltda.

Editor-chefe: Railson Moura

Diagramação e Capa: Designers da Editora CRV

Imagem da capa: @starline | Freepik (modificado)|

Freepik | Freepik (modificado)

Revisão: Laís Souza Toledo Pereira

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
CATALOGAÇÃO NA FONTE

Bibliotecária responsável: Luzenira Alves dos Santos CRB9/1506

B465

Benevides, Guirlanda Maria Maia de Castro.

Mapeamento e análise dos dados estatísticos do emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo / Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides (organizadora), Jacqueline Aslan Souen, José Daniel Morales Matínez, Taís Dias de Moraes (autores) – Curitiba : CRV, 2025.

94 p.

Bibliografia

ISBN Digital 978-65-251-7684-0

ISBN Físico 978-65-251-7685-7

DOI 10.24824/978652517685.7

1. Serviço Social 2. Pessoa com deficiência 3. Lei de Cotas 4. Mercado de trabalho 5. São Paulo I. Souen, Jacqueline Aslan II. Matínez, José Daniel Morales III. Moraes, Taís Dias de IV. Título V. Série.

CDU: 331.5(=131.3)(81-22 São Paulo)

CDD: 331.59

Índice para catálogo sistemático

1. Emprego de pessoas com deficiência – 331.59

2025

Foi feito o depósito legal conf. Lei nº 10.994 de 14/12/2004

Proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Editora CRV

Todos os direitos desta edição reservados pela Editora CRV

Tel.: (41) 3029-6416 – E-mail: sac@editoracriv.com.br

Conheça os nossos lançamentos: www.editoracriv.com.br

Conselho Editorial:

Aldira Guimarães Duarte Domínguez (UNB)
Andréia da Silva Quintanilha Sousa (UNIR/UFRR)
Anselmo Alencar Colares (UFOPA)
Antônio Pereira Gaio Júnior (UFRRJ)
Carlos Alberto Vilar Estêvão (UMINHO - PT)
Carlos Federico Dominguez Avila (Unieuro)
Carmen Tereza Velanga (UNIR)
Celso Conti (UFSCar)
Cesar Gerónimo Tello (Univer. Nacional
Três de Febrero - Argentina)
Eduardo Fernandes Barbosa (UFMG)
Elione Maria Nogueira Diogenes (UFAL)
Elizeu Clementino de Souza (UNEB)
Élsio José Corá (UFFS)
Fernando Antônio Gonçalves Alcoforado (IPB)
Francisco Carlos Duarte (PUC-PR)
Gloria Fariñas León (Universidade
de La Havana - Cuba)
Guillermo Arias Beatón (Universidade
de La Havana - Cuba)
Jailson Alves dos Santos (UFRJ)
João Adalberto Campato Junior (UNESP)
Josania Portela (UFPI)
Leonel Severo Rocha (UNISINOS)
Lídia de Oliveira Xavier (UNIEURO)
Lourdes Helena da Silva (UFV)
Luciano Rodrigues Costa (UFV)
Marcelo Paixão (UFRJ) e UTexas - US)
Maria Cristina dos Santos Bezerra (UFSCar)
Maria de Lourdes Pinto de Almeida (UNOESC)
Maria Lília Imbiriba Sousa Colares (UFOPA)
Paulo Romualdo Hernandes (UNIFAL-MG)
Renato Francisco dos Santos Paula (UFG)
Sérgio Nunes de Jesus (IFRO)
Simone Rodrigues Pinto (UNB)
Solange Helena Ximenes-Rocha (UFOPA)
Sydione Santos (UEPG)
Tadeu Oliver Gonçalves (UFPA)
Tania Suely Azevedo Brasileiro (UFOPA)

Comitê Científico:

Ana Maria Ferreira Menezes (UNEB)
Ana Monteiro Costa (UPE)
Anderson Catapan (UTFPR)
André Nunes (UnB)
Antonio Isidro da Silva Filho (UNB)
Armando João Dalla Costa (UFPR)
Breno de Paula Andrade Cruz (UFRJ)
Carlos Alberto Ramos (UNB)
Claiton Ataídes de Freitas (UFMS)
Claudio Gontijo (UFSJ)
Daniel Arruda Coronel (UFMS)
Eduardo Armando (FIA)
Jose Carlos de Souza Santos (USP)
Luis Cláudio de Jesus Silva (UFRJ)
Maria de Lourdes Rollemberg Mollo (UnB)
Marlete Beatriz Maçaneiro (UNICENTRO)
Mauricio Sardá de Faria (UFRPE)
Renata gomes de Jesus (IFES)
Vanessa de Oliveira Menezes (UNICENTRO)
Walter Bataglia (MACKENZIE)

Executor do Projeto da Pesquisa

Prof. Dr. José Dari Krein

Coordenador Docente da Pesquisa

Prof. Dr. Alexandre Gori Maia

Coordenadora Técnica da Pesquisa

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Pesquisadores

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Jacqueline Aslan Souen

José Daniel Morales Martínez

Taís Dias de Moraes

Colaborador

Ivan Baraldi Knobel

Equipe de apoio

Comunicação

Davi Carvalho

Informática

Giovanna Marcatti

Secretaria

Julian Noguez

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

Expressamos nossa gratidão à Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região/MPT, especialmente às procuradoras do trabalho, doutoras Danielle Olivares Corrêa e Marcela Monteiro Dória, pelo apoio à pesquisa “Mapeamento e análise dos dados estatísticos do emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo”.

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

SUMÁRIO

PREFÁCIO	11
<i>Danielle Olivares Corrêa</i>	
APRESENTAÇÃO.....	13
<i>José Dari Krein</i>	
<i>Alexandre Gori Maia</i>	
<i>Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides</i>	
SEÇÃO 1	
ESTIMATIVA DA POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (2019-2021).....	17
SEÇÃO 2	
LEI DE COTAS PARA O EMPREGO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (2019-2023)	27
SEÇÃO 3	
MOVIMENTAÇÃO DO EMPREGO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO, RELATIVA À COTA (2023).....	49
SEÇÃO 4	
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE POPULAÇÃO E TRABALHO (2022)	65
REFERÊNCIAS.....	85
ÍNDICE REMISSIVO	89
SOBRE A ORGANIZADORA E AUTORES	91

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

PREFÁCIO

Danielle Olivares Corrêa¹

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

Num país em desenvolvimento como o Brasil, assolado por recorrentes crises econômicas, a efetivação dos direitos sociais se torna um desafio, ainda mais quando são destinatários desses direitos grupos vulneráveis, a exemplo da população com deficiência.

Embora haja a ação afirmativa para o ingresso no mercado formal de trabalho das pessoas com deficiência e dos trabalhadores reabilitados, a presente publicação mostra, de forma técnica e detalhada, o abismo existente entre os direitos consagrados constitucionalmente, nos tratados internacionais e na legislação infraconstitucional referentes às pessoas com deficiência, e a flagrante desigualdade presente no país em comparação ao mercado formal de trabalho das pessoas sem deficiência.

O estudo evidencia que o estado de São Paulo, o mais populoso do país, também tem o maior contingente de pessoas com deficiência, cerca de 3,5 milhões, sendo 1,8 milhão de pessoas aptas ao mercado de trabalho de acordo com o critério etário. O estado conta ainda com a maior concentração de vagas reservadas às pessoas com deficiência, cerca de 351 mil, ou seja, tem aproximadamente cinco vezes mais pessoas do que vagas disponíveis; entretanto, contrata formalmente menos da metade das vagas reservadas – realidade que se repete por todo o país, em maior ou menor grau.

A cultura capacitista e assistencialista, os baixos salários, a ausência de possibilidade de progressão na carreira, a falta de acessibilidade e de adaptação razoável, além da inexistência de verdadeira inclusão nos espaços públicos e privados, são fatores determinantes para essa desigualdade enraizada.

1 Procuradora do Trabalho da PRT da 15ª Região. Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho do MPT.

O presente estudo se propõe a descortinar a realidade do mercado formal de trabalho no estado de São Paulo, para, ancorado na pesquisa acadêmica, ser uma ferramenta voltada ao desenvolvimento de políticas públicas de inclusão. Além disso, visa desmistificar argumentos falaciosos de que não há pessoas com deficiência para serem contratadas – alegações usadas como justificativa para o descumprimento da cota legal instituída no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

É preciso dar efetividade e eficácia à Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e à Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a fim de responsabilizar a sociedade para a quebra de barreiras que a deficiência impõe ao cidadão e à cidadã com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual e sensorial.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho só será possível com uma política organizacional empresarial séria e comprometida com o respeito à diversidade e com a quebra de barreiras, principalmente a atitudinal, que é a principal fonte do capacitismo e que impede o rompimento das demais barreiras, como as de comunicação, arquitetônicas, tecnológicas, entre outras, que se traduzem em verdadeiros entraves à acessibilidade no meio ambiente laboral.

Com o treinamento adequado e acessível do trabalhador ou da trabalhadora com deficiência, o fornecimento de adaptações razoáveis no ambiente laboral, de tecnologias assistivas, de comunicação simples e objetiva e a realização de um clima organizacional que promova a efetiva inclusão dessa população, o cumprimento da cota deixará de ser um desafio para ser uma realidade de fácil alcance.

Nessa esteira, o desenvolvimento de políticas públicas de sensibilização, de educação e de capacitação acessíveis e inclusivas contribuirá de forma efetiva para o enfrentamento à discriminação e para a promoção da igualdade material preconizada na Constituição Federal, sendo, portanto, o presente estudo essencial a toda a sociedade.

APRESENTAÇÃO

*José Dari Krein*²

*Alexandre Gori Maia*³

*Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides*⁴

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

O tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal tem uma longa trajetória no país, contando, inclusive, com uma forte atuação desse segmento populacional na luta pelos seus direitos. Além disso, a Constituição Federal de 1988 representou um avanço da legislação no âmbito do trabalho para assegurar a participação laboral dessa população.

Nessa conjuntura, as leis, os decretos e as normas instituídas⁵ definiram a política de cotas de emprego para as pessoas com deficiência, estabelecendo para a empresa com 100 (cem) ou mais funcionários a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados pela Previdência Social. De forma veemente, o ordenamento legal brasileiro foi fortalecido com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada no país pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que conferiu ao tratado o *status* de emenda constitucional. E, na sequência, em 2015, foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), fundamental para a garantia dos direitos dessa população no país.

Apesar desse robusto arcabouço jurídico, bem como do desempenho dos órgãos públicos envolvidos diretamente na fiscalização e no monitoramento das empresas em relação

2 Executor do Projeto da Pesquisa. Professor Dr. do CESIT/IE/Unicamp.

3 Coordenador Docente da Pesquisa/ Professor Dr. do IE/Unicamp.

4 Coordenadora Técnica da Pesquisa e do Núcleo de Pesquisa sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência (NTPcD /CESIT/IE/Unicamp).

5 Lei nº 7.853/1989; Lei nº 8.213/1991; Decreto nº 3.298/1999; e Decreto nº 5.296/2004.

ao cumprimento da cota – o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) –, os resultados da aplicação da política de cotas, de forma geral no país, apontam para uma defasagem na contratação das pessoas com deficiência e dos reabilitados.

Especificamente o estado de São Paulo, reconhecido como um dos principais centros econômicos do país, destaca-se como a unidade da federação mais populosa, com cerca de 44 milhões de indivíduos, agregando o maior contingente de pessoas com deficiência, em torno de 3,5 milhões, das quais, aproximadamente, 1,8 milhão com idade de 16 a 64 anos, potencialmente aptas ao trabalho. Ademais, trata-se do estado com o maior número de vagas de emprego formal reservadas para essas pessoas, em torno de 351 mil, em 2021, o que corresponde a 47% do total previsto no país, de acordo com os dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar/SIT).

A pesquisa intitulada “Mapeamento e análise dos dados estatísticos do emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo” foi desenvolvida com o objetivo de acompanhar a trajetória do emprego formal dessas pessoas no estado de São Paulo, visando conhecer a realidade laboral dessa população e analisar os resultados da aplicação da política de cotas no emprego no estado de São Paulo.

Para essa investigação, foram consideradas as bases dos microdados dos registros administrativos no período de 2019 a 2023 – a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Novo Cadastro de Empregados e Desempregados (Novo CAGED) – do MTE, assim como das pesquisas domiciliares realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que envolvem os estudos no campo da deficiência, do trabalho e da população.

No decorrer do desenvolvimento da pesquisa, de julho de 2023 a agosto de 2024, foram publicados, trimestralmente, no Observatório do Trabalho e Pessoas com Deficiência⁶ os informativos

6 Disponível em: <https://www.cesit.net.br/category/ntpcd/>. Acesso em: 17 set. 2024.

e os painéis interativos (ferramenta digital), elaborados por meio da Plataforma Business Intelligence (BI). Esta edição apresenta o panorama geral dos resultados da pesquisa no estado de São Paulo, organizados em quatro seções, que incorporam os temas sobre a população e o trabalho das pessoas com deficiência.

De forma a propiciar uma melhor compreensão do estudo realizado, houve um recorte do conteúdo, justificado, em primeiro lugar, por um incremento nos critérios das estimativas da população com deficiência, uma vez que foi realizada, em 2022, uma pesquisa exclusivamente sobre pessoas com deficiência, a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), efetuada pelo IBGE, viabilizando um conjunto de dados atualizados sobre essa matéria. Em segundo lugar, procedeu-se à sistematização dos dados do emprego por período (2019 a 2021; 2022 e 2023), atendendo, principalmente, a recomendação do MTE para evitar a comparação dos dados da RAIS com o período anterior, devido às alterações na captação dos dados da RAIS, o que gerou uma descontinuidade nos seus resultados.

Feita essa explanação, o presente trabalho apresenta, em cada seção, uma introdução, a descrição do método adotado, com indicação das bases utilizadas e da metodologia de extração, interpretação e análise dos dados. A primeira seção discorre sobre a estimativa da população com deficiência no estado de São Paulo de 2019 a 2021. A segunda trata da análise da aplicação da política de cotas, apresentada por períodos: de 2019 a 2021; em 2022; e em 2023. A terceira seção se refere aos resultados da movimentação dos vínculos das pessoas com deficiência, no acumulado do ano de 2023, para o estado de São Paulo. Essa seção se subdivide em dois tópicos: o primeiro desenvolve uma análise sobre a movimentação dos vínculos relativos à cota, com base nas variáveis ligadas às características socioeconômicas; o segundo apresenta o cenário da movimentação dos mesmos vínculos, observando as variáveis ligadas aos grandes setores de atividade, às categorias de ocupação e à remuneração. Por fim, a última parte apresenta o resultado de um estudo comparativo entre a população com deficiência na faixa etária

de 16 a 64 anos, potencialmente apta ao mercado de trabalho, em 2022, e os dados sobre o emprego desse contingente populacional, considerando o cenário das vagas previstas, ocupadas e não ocupadas (déficits).

Esta pesquisa demonstra a complexidade do comportamento do mercado de trabalho, contemplando, além dos critérios adequados para a aplicação da política de cotas e dos aspectos metodológicos compatíveis com o segmento populacional em estudo, a estimativa dessa população com deficiência que poderia participar do trabalho formal. Portanto, trata-se de um estudo que propicia subsídios para os formuladores de políticas públicas, órgãos públicos, agentes institucionais e demais interessados na inclusão e na garantia de direitos das pessoas com deficiência.

SEÇÃO 1

ESTIMATIVA DA POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (2019-2021)

1. Introdução

As estimativas populacionais se baseiam em cenários hipotéticos da dinâmica demográfica de um país, uma região ou uma unidade territorial e são insumos fundamentais no planejamento governamental e na implementação de disposições normativas e legais.

No âmbito das políticas públicas, as estimativas populacionais contribuem para uma maior eficiência na alocação dos recursos públicos, o que se traduz em uma melhora do desenvolvimento socioeconômico. Para o conjunto de pessoas com deficiência, as estimativas populacionais se tornam instrumentos importantes para ações de fiscalização, monitoramento e avaliação associadas à inclusão desse segmento populacional no mercado de trabalho.

Visando atingir os seus objetivos, a estimativa da população com deficiência foi desenvolvida com base no método dos coeficientes AiBi (explicitado no tópico a seguir) para os 645 municípios do estado de São Paulo, que integram o escopo desta pesquisa. Os dados resultantes desse processo foram sistematizados para os anos de 2010 a 2021 e dispostos no sítio eletrônico do CESIT/IE/Unicamp, com a apresentação por município paulista de tópicos referentes à: população total no estado de São Paulo e população com deficiência com idade entre 16 e 64 anos (potencialmente apta ao trabalho), por sexo e por escolaridade.

A presente seção expõe um panorama descritivo da estimativa da população com deficiência no estado de São Paulo, no período compreendido entre 2019 e 2021.

2. Método

Para calcular a estimativa da população com deficiência nos municípios do estado de São Paulo, que teve como linha de base de estimação o ano de 2010 e como horizonte o período de 2011 a 2021⁷, foi implementado o *Apportionment Method*, ou método dos coeficientes AiBi, proposto por Madeira e Simões (1972). Esse método consiste em estimar a população de uma pequena área, ou seja, definida em demografia como uma unidade territorial na qual o número de habitantes e/ou informações é insuficiente para garantir resultados satisfatórios por métodos mais convencionais, como o das componentes demográficas, que se baseia no crescimento absoluto da população esperada em uma área maior, tida como o modelo padrão.

Nesta pesquisa, o método AiBi foi implementado considerando os microdados dos Censos Demográficos de 2000 e 2010 e das Pesquisas Nacionais de Saúde (PNS) de 2013 e 2019. Os censos são estatisticamente representativos para municípios, estados e o conjunto do país (IBGE, 2003, 2016). Por sua vez, as PNS, de nível estadual e nacional (IBGE, 2015, 2021), tem como finalidade principal levantar dados relacionados com aspectos da saúde da população brasileira, realizando o monitoramento de doenças crônicas não transmissíveis e dos fatores de risco associados a elas; também visa coletar informações referentes ao acesso e ao uso dos serviços disponíveis no Sistema Nacional de Saúde, assim como aos aspectos relacionados com educação, mercado de trabalho, rendimentos salariais, entre outros, compondo um instrumento com microdados relevantes sobre a população com deficiência.

Para os níveis de escolaridade, foram utilizadas as categorias disponíveis no Censo Demográfico de 2010 e nas PNS realizadas nos anos de 2013 e 2019. Em relação ao Censo Demográfico de

7 **Estimativas da população com deficiência no estado de São Paulo 2010-2021.** Disponível no sítio eletrônico do CESIT/Unicamp: <https://bit.ly/42TXFgG>. Acesso em: 17 out. 2024.

2000, foi observado o critério estabelecido para essa categoria. Portanto, considerou-se a variável “anos de estudos”, de acordo com o tempo de estudo para cada nível de ensino do sistema educativo brasileiro – fundamental, médio e superior (IBGE, 2003).

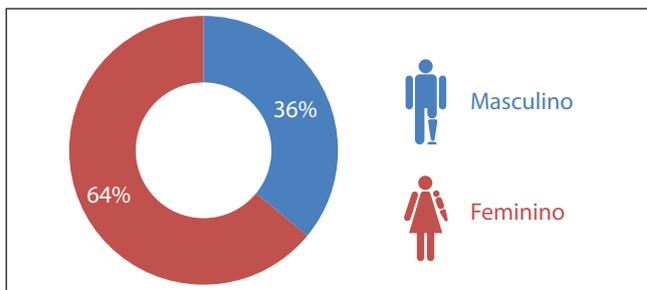
É importante salientar que a unidade de análise das estimativas populacionais para pessoas com deficiência é o município. As análises estatísticas dos microdados das pesquisas domiciliares utilizadas foram agregadas levando em consideração os pesos amostrais. Portanto, para a estimativa da população com deficiência na área maior, o estado, foram utilizados os microdados das PNS de 2013 e 2019, e foram distribuídas as variações para os demais anos de forma linear, pressupondo-se que a tendência da dinâmica populacional ao longo da última década não apresentaria grandes mudanças no curto prazo (Camarano, 2014).

3. Resultados e análises

3.1 População com deficiência, total e por sexo

No período compreendido entre 2019 e 2021, as estimativas para a população com deficiência indicam que, do total desse segmento populacional, 64% correspondiam ao sexo feminino, enquanto 36% ao sexo masculino.

Gráfico 1-1 - População com deficiência por sexo, SP, 2019-2021



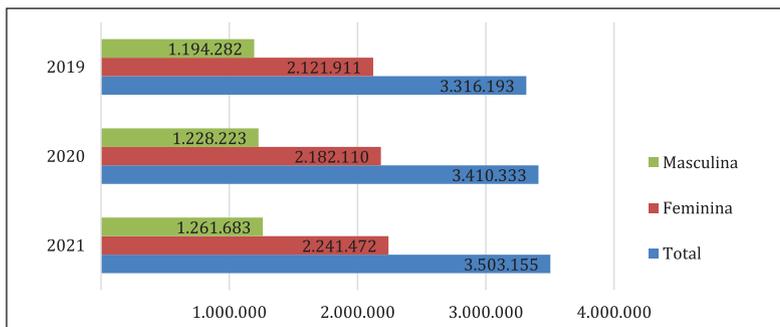
Fonte: IBGE/Censos demográficos 2000/2010 e PNS 2013/2019.
Elaboração NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Para o ano de 2020, as estimativas apontaram um aumento da população total com deficiência de 2,8%. A mesma proporção foi observada na população de sexo feminino e masculino.

Em 2021, a população com deficiência total teve uma variação absoluta de 92.822 pessoas (2,7%) em relação ao ano anterior. Na população de sexo feminino essa variação foi de 59.362 pessoas, e na de sexo masculino de 33.460 pessoas, o que equivale a uma variação percentual em ambos os sexos de 2,7%.

As estimativas populacionais mostram que, entre 2019 e 2021, a população total com deficiência no estado de São Paulo acumulou uma variação positiva de 5,6%. Nesse mesmo período, a variação absoluta da população com deficiência do grupo feminino foi de 119.562 pessoas, e a do masculino foi de 67.400, ou seja, as mulheres representaram 1,78 vezes o quantitativo de homens.

Gráfico 1-2 – População com deficiência, total e por sexo, SP



Fonte: IBGE/Censos demográficos 2000/2010 e PNS 2013/2019.
Elaboração NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.2 População com deficiência, por faixa etária

Para o ano de 2019, a população com deficiência de 0 a 15 anos de idade foi de 112.872 pessoas. Em 2020, esse conjunto populacional cresceu aproximadamente 2%. Em 2021,

apresentou uma variação absoluta em relação ao ano anterior de 2.370 pessoas (2,1%).

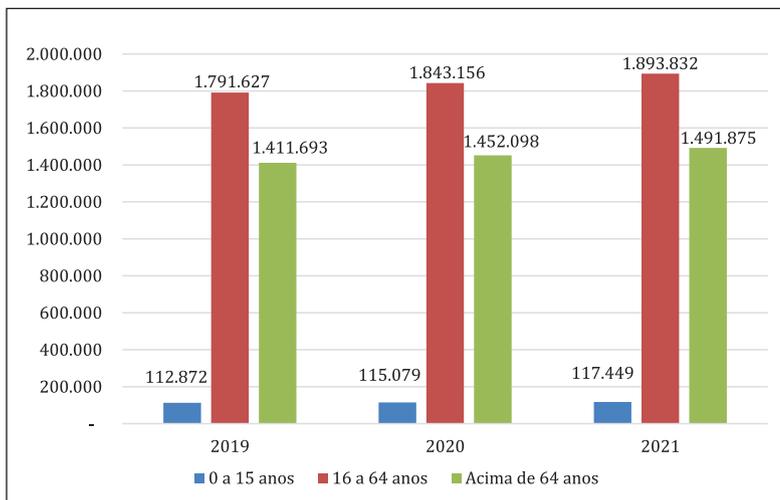
Entre 2019 e 2020, para a população com deficiência de 16 a 64 anos (potencialmente apta para o mercado de trabalho), as estimativas indicaram crescimento, aproximadamente de 2,9%. Em 2021, o crescimento em relação ao ano anterior foi menor em termos percentuais (2,7%), totalizando, assim, 1.893.832 pessoas.

Em 2019, a população idosa com deficiência (acima de 64 anos) atingiu 1.411.693 pessoas. Em 2020, teria aumentado em 40.405 pessoas (2,9%). Em 2021, houve crescimento em torno de 2,7%, passando de 1.452.098 em 2020 para 1.491.875 em 2021.

Entre 2019 e 2021, a população com deficiência na faixa etária de 0 a 15 anos acumulou um crescimento de 4,1%. Nesse mesmo período, a população em idade potencialmente apta para o mercado de trabalho (entre 16 e 64 anos) e a população idosa (acima de 64 anos) cresceram em aproximadamente 5,7% cada uma.

A menor taxa de crescimento populacional estimada na faixa etária de 0 a 15 anos pode ser explicada pela reconfiguração da trajetória demográfica, a qual se caracteriza por uma redução da taxa de natalidade ao longo do tempo. Isso estaria mudando a estrutura etária da população brasileira, o que também afetaria o conjunto de pessoas com deficiência localizado nessa faixa de idade.

Por sua vez, a maior taxa de crescimento estimada nas faixas etárias superiores (entre 16 e 64 anos; acima de 64 anos) estaria associada ao fato, amplamente argumentado na literatura especializada sobre o assunto, de que a deficiência é resultante do processo natural de envelhecimento e, portanto, aumentaria junto com a idade das pessoas.

Gráfico 1-3 – População com deficiência, por faixa etária, SP

Fonte: IBGE/Censos demográficos 2000/2010 e PNS 2013/2019.
Elaboração NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.3 População com deficiência, por escolaridade

Segundo as estimativas, em 2019, a população com deficiência no estado de São Paulo sem instrução e com Ensino Fundamental incompleto foi de 1.992.638; com Ensino Fundamental completo e médio incompleto foi de 413.284; com médio completo e superior incompleto foi de 674.207; e com ensino superior completo foi de 236.063 pessoas.

Em 2020, de acordo com as estimativas, a população com deficiência sem instrução e com Ensino Fundamental incompleto cresceu aproximadamente 2,8%. Nos outros graus de escolaridade, o incremento foi semelhante (2,9%).

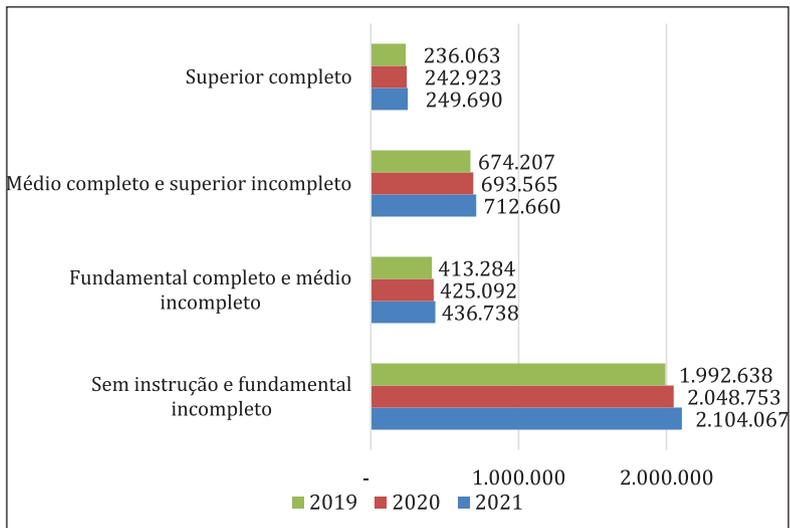
Em 2021, os graus de escolaridade analisados aumentaram em média 2,7% em relação ao ano anterior, atingindo 2.104.067 pessoas sem instrução e com Ensino Fundamental incompleto; 436.738 com Ensino Fundamental completo e médio incompleto;

712.660 com Ensino Médio completo e superior incompleto; e 249.690 com ensino superior completo.

Entre 2019 e 2021, as categorias de escolaridade observadas acumularam a seguinte variação em termos absolutos: sem instrução e com Ensino Fundamental incompleto 111.429 pessoas; com Ensino Fundamental completo e Médio incompleto 23.454 pessoas; com Ensino Médio completo e superior incompleto 38.454; e com ensino superior completo 13.626 pessoas. Esses incrementos equivalem em média a 5,7% em cada categoria de escolaridade.

As estimativas sugerem uma trajetória de crescimento na escolaridade da população com deficiência. Isso pode estar associado ao maior número de anos de estudo reportado pela população brasileira jovem e adulta, o que teria beneficiado também a população com deficiência.

Gráfico 1-4 – População com deficiência, por escolaridade, SP



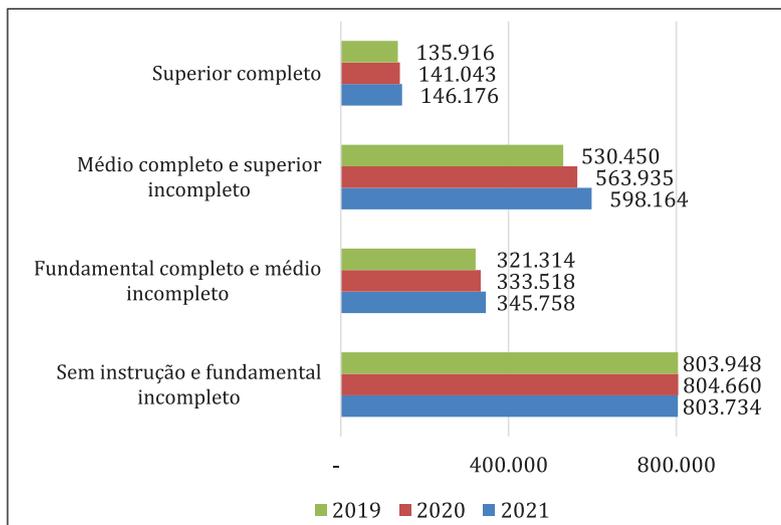
Fonte: IBGE/Censos demográficos 2000/2010 e PNS 2013/2019.
Elaboração NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.4 População com deficiência na faixa etária de 16 a 64 anos, por escolaridade

Entre 2019 e 2021, a escolaridade das pessoas com deficiência com idade entre 16 e 64 anos teve o seguinte resultado em termos de variação absoluta e relativa: no estrato sem instrução e com fundamental incompleto, o único que apresentou redução, constataram-se 214 (-0,03%) pessoas; com fundamental completo e médio incompleto, 24.444 (+7,6%); com Ensino Médio completo e superior incompleto, 67.714 (+12,8%); e superior completo 10.260 (+7,6%).

As estimativas indicam que, no período analisado, a população com deficiência em idade apta para o trabalho ficou mais escolarizada, já que houve uma pequena redução de pessoas sem instrução e com fundamental incompleto e um aumento notório das pessoas com maior grau de escolaridade.

Gráfico 1-5 – População com deficiência na faixa etária de 16 a 64 anos, por escolaridade, SP



Fonte: IBGE/Censos demográficos 2000/2010 e PNS 2013/2019.

Elaboração NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

As estimativas em 2019 mostram que a população com deficiência na faixa etária de 16 a 64 anos (idade potencialmente apta para o mercado de trabalho) sem instrução e com fundamental incompleto foi de 803.948 pessoas; com Ensino Fundamental completo e médio incompleto foi de 321.314; com médio completo e superior incompleto foi de 530.450; e com superior completo foi de 135.916 pessoas.

Em 2020, a escolaridade nessa faixa de idade cresceu da seguinte forma: sem instrução e com fundamental incompleto 0,1%; fundamental completo e médio incompleto 3,8%; médio completo e superior incompleto 6,3%; e superior completo 3,8%.

Em 2021, houve a seguinte variação em relação a 2020: sem instrução e com fundamental incompleto -0,1%; fundamental completo e médio incompleto 3,7%; médio completo e superior incompleto 6,1%; e superior completo 3,7%.

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

SEÇÃO 2

LEI DE COTAS PARA O EMPREGO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (2019-2023)

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

1. Introdução

O sistema de cotas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal resultou de um processo de longa duração, que teve como elementos decisivos para a sua instituição, além da Constituição Federal do Brasil de 1988, a Lei nº 7.853/1989, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e o Decreto nº 3.298/1999, esse último, um instrumento regulamentador que estabeleceu a efetiva fiscalização nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social.

Para a investigação acerca do mercado de trabalho formal, utilizaram-se os microdados provenientes (i) dos registros administrativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e (ii) do Novo Cadastro de Empregados e Desempregados (Novo CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Essas fontes, originárias dos anos 1970, além de atenderem aos seus objetivos precípuos relativos à legislação trabalhista e previdenciária, constituem-se em relevantes informações estatísticas sobre o tema do trabalho de modo geral, mas também sobre a dinâmica laboral das pessoas com deficiência relativa ao cumprimento da Lei de Cotas.

Considerando as bases de dados dos instrumentos administrativos e seguindo os critérios de apuração da reserva legal para o emprego formal das pessoas com deficiência, esta seção

apresenta uma análise de caráter exploratório descritivo da política de cotas de emprego para esse segmento da população no mercado de trabalho formal no estado de São Paulo, no período de 2019 a 2023. Na sua elaboração, foram levantados, processados e sistematizados os microdados da RAIS, identificada de 2019 (atualização), 2020, 2021 e 2022, referentes aos vínculos ativos de emprego desse segmento da população, levando em conta o estoque, ou seja, o número de vínculos em 31/12 de cada ano. Para o ano de 2023, uma vez que até o momento desta pesquisa não havia ocorrido a publicação dos resultados da RAIS ano-base 2023, foi realizada uma compatibilização entre os microdados da RAIS de 2022 com o Novo CAGED de 2023.

As subseções foram organizadas e divididas por períodos, com base, principalmente, nas alterações na captação dos dados da RAIS, o que gerou consequências nos seus resultados. De acordo com a Nota Técnica (NT) emitida pelo MTE, os dados da RAIS de 2022 sofreram uma descontinuidade, não sendo aconselhável a realização de comparações com o período anterior. Isso decorre, conforme referenciado na mencionada NT, de um processo de substituição gradual da forma de declaração das informações da RAIS desde 2019, contando com duas fontes de captação de dados, o eSocial e o GDRAIS.

Dessa forma, a análise da aplicação da Lei de Cotas foi subdividida da seguinte maneira: a primeira subseção trata do assunto referente aos anos de 2019 a 2021; a subseção seguinte agrega a discussão relativa ao ano de 2022; e a terceira subseção apresenta a matéria alusiva ao ano de 2023.

2. Método

O método utilizado nesta pesquisa tem como principais fontes de dados a RAIS e o Novo CAGED, do MTE.

É importante destacar que, seguindo os mesmos parâmetros que a RAIS, o Novo CAGED disponibiliza os dados e

as informações sobre os estabelecimentos e os vínculos de emprego formal, mas se restringe aos postos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O Novo CAGED, assim, possibilita o acompanhamento do processo de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela CLT. Nesse sentido, considerando que esta pesquisa não se refere aos empregados estatutários, foi possível realizar a compatibilização entre os dados da RAIS e os do Novo CAGED.

Utilizando as bases desses instrumentos administrativos, constituídas de dados dos estabelecimentos e dos vínculos de emprego, aplica-se o critério de apuração da reserva legal para o emprego formal das pessoas com deficiência.

Esta pesquisa adotou o disposto na legislação vigente sobre a cota, fundamentada no artigo 91 da Lei nº 8.213/1991 e no artigo 36 do Decreto nº 3.298/1999. Esses dispositivos estabeleceram como base de cálculo o número total de empregados da empresa, ou seja, a totalidade dos empregados da matriz e de suas respectivas filiais, independentemente de sua localização. Por exemplo, se uma empresa tem a sua matriz localizada no estado de São Paulo, com 80 empregados formais, e a filial dessa firma está no estado de Minas Gerais, com 20 empregados formais, significa que esta empresa possui um total de 100 empregados. Nesse caso, a empresa deve contratar pelo menos duas pessoas com deficiência, não importando o local de trabalho (no estado de São Paulo ou em Minas Gerais).

O artigo 36 do Decreto nº 3.298/1999 dispõe sobre a obrigatoriedade da empresa com 100 (cem) ou mais empregados de manter um percentual de vagas para beneficiários reabilitados da Previdência Social ou pessoas com deficiência, estabelecendo como base de cálculo o número total de empregados da empresa.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I – Até duzentos empregados, dois por cento;
- II – De duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III – De quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV – Mais de mil empregados, cinco por cento (Brasil, 1999, seção IV, art. 36).

Uma vez apurada e definida a base com dados sobre as empresas obrigadas a cumprir a cota, foram identificados os vínculos de emprego das pessoas com deficiência. Para essa extração, excluíram-se os vínculos de contratos de aprendiz com deficiência, aposentado por invalidez e trabalho intermitente, assim como os vínculos que não se referem ao regime da CLT.

Nesse contexto, observando-se os critérios específicos relativos ao sistema de cotas de empregos para as pessoas com deficiência, foi possível sistematizar os dados acerca da inclusão desse contingente populacional no mercado de trabalho formal no estado de São Paulo.

A estratégia metodológica proposta para atingir esse objetivo envolveu diversas etapas e diversos procedimentos de compatibilidade e cruzamento, tanto da RAIS quanto do Novo CAGED. Para isso foram criadas várias sequências de ações lógicas, que foram incorporadas em algoritmos de programação para o adequado tratamento dos dados. Esta é uma descrição geral dos aspectos mais relevantes da metodologia implementada: (i) compatibilização das categorias de trabalhador utilizadas no Novo CAGED com os tipos de vínculos de emprego da RAIS definidos para o cálculo da cota; (ii) seleção das movimentações do Novo CAGED que estão associadas ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), ou seja, excluem-se o Cadastro de Atividade Econômica de Pessoas Físicas (CAEPF) e o Cadastro Nacional de Obra (CNO); (iii) ajuste, depuração e correção dos CNPJs que apresentam inconsistências na cadeia numérica de identificação; (iv) eliminação de múltiplas movimentações de um trabalhador dentro do mesmo estabelecimento (matriz ou filial); (v) criação das variáveis de identificação

de pessoas com e sem deficiência, aprendizes, intermitentes, admitidos e desligados, para calcular os respectivos saldos de movimentação; (vi) junção dos saldos de movimentação no Novo CAGED com o estoque de contratação das empresas obrigadas a cumprir a cota do período anterior (estimado com base nos dados da RAIS), para calcular e ajustar os novos estoques do período atual; (vii) identificação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados que têm matriz no estado de São Paulo, e de suas respectivas filias localizadas ao longo do território nacional; (viii) execução de programas específicos para a correção de informações cadastrais, seja dos estabelecimentos (matrizes e filiais), seja das empresas identificadas como obrigadas a cumprir a cota no estado de São Paulo; (ix) compilação de bases de dados (localização geográfica, abrangência de PRT e PTM, informação cadastral de CNPJ, variáveis para cálculo de cota, entre outras) para obter uma única base de estabelecimentos (matrizes e filiais) das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período atual. Essa base de dados é o insumo para a sistematização do sistema de cotas.

3. Resultados e análises

3.1 O emprego formal das pessoas com deficiência (2019-2021)

3.1.1 Estado de São Paulo

Nesta subseção, são apresentados os resultados referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021, considerando a situação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados, em relação ao cumprimento da cota, bem como ao volume de emprego relativo ao número de vagas previstas, de vagas ocupadas e do déficit de contratação⁸. Por fim, é abordada a distribuição dos vínculos empregatícios nas diferentes regiões do país.

8 As vagas ocupadas pelas pessoas com deficiência se referem ao volume de contratação efetuada pela empresa; e os dados referentes às vagas não

Os dados foram apurados e sistematizados a partir das empresas matrizes localizadas no estado de São Paulo.

3.1.2 Situação das empresas em relação à cota

Em 2019, o quantitativo de empresas com matriz no estado de São Paulo foi de 730.416, das quais 11.778 (1,6%) tinham 100 (cem) ou mais empregados. Desse total, 2.058 empresas cumpriram a cota para pessoas com deficiência, o que equivale a 17,5% (Tabela 2-1).

Em 2020, houve redução de 54 empresas obrigadas a cumprir a cota, assim como uma diminuição nos números de empresas que cumpriram a cota nesse ano, o que representa uma queda de 1,2 pontos percentuais (p.p.) na taxa de cumprimento da cota (16,3%).

Em 2021, aumentou o número de empresas com 100 (cem) ou mais empregados, chegando a 11.791 e ultrapassando em 13 o nível registrado em 2019 (pré-pandemia). No entanto, o percentual de cumprimento da cota foi de 15,8%, o que indica que a taxa das empresas que não cumpriam a lei aumentou para 84,2% (Tabela 2-1).

Entre 2019 e 2021, o número de empresas com matriz no estado de São Paulo registrou um crescimento de 0,2%, e, nesse mesmo período, o número de empresas com 100 (cem) ou mais empregados obrigadas ao cumprimento da cota para pessoas com deficiência aumentou em 0,1%.

Em relação ao cumprimento da cota, menos 191 empresas deixaram de cumpri-la, o que equivale a uma redução de 9,3% no mesmo período, ou seja, não houve recuperação dos valores registrados no ano de 2019 (pré-pandemia).

ocupadas consistem na quantidade de contratos de trabalho não efetuados pelas empresas obrigadas à cota.

**Tabela 2-1 – Número e participação das empresas
com 100 (cem) ou mais empregados, SP**

Anos	Empresa matriz no estado de São Paulo	Empresa matriz com cem ou mais empregados		Empresa que cumpre cota		Empresa que não cumpre cota	
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)
2019	730.416	11.778	1,6	2.058	17,5	9.720	82,5
2020	713.964	11.724	1,6	1.907	16,3	9.817	83,7
2021	731.536	11.791	1,6	1.867	15,8	9.924	84,2

Fonte: RAIS/MTE/2019, 2020, 2021.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.1.3 Situação das vagas previstas, ocupadas e não ocupadas

Em 2019, o número de vagas previstas de emprego para pessoas com deficiência nas empresas com matriz no estado de São Paulo foi de 325.768. Dessas, 149.495 vagas foram ocupadas, o que revela um déficit de contratação de 176.273 empregos.

Em 2020, as vagas previstas caíram 5,4%, atingindo o patamar de 308.277, e as contratações foram da ordem de 138.335, o que corresponde a uma diminuição de 7,5% em relação ao ano anterior (Tabela 2-2).

O ano de 2021 apresentou recuperação nas vagas previstas (321.864) e ocupadas (144.718), as quais aumentaram 4,4% e 4,6%, respectivamente.

Apesar do aumento na geração e contratação de emprego formal para as pessoas com deficiência, a recuperação no ano de 2021 não foi suficiente para atingir o nível do ano de 2019 (pré-pandemia), já que entre esses anos as vagas previstas diminuíram em 1,2% (redução de 3.904) e as vagas ocupadas decresceram em 3,2% (redução de 4.777 vagas).

Tabela 2-2 – Número e participação das vagas previstas da cota, ocupadas e não ocupadas (déficits), SP

Anos	Vagas previstas	Vagas ocupadas	Vagas previstas ocupadas (%)	Vagas não ocupadas	Vagas previstas não ocupadas (%)
2019	325.768	149.495	45,9	176.273	54,1
2020	308.277	138.335	44,9	169.942	55,1
2021	321.864	144.718	45,0	177.146	55,0

Fonte: RAIS/MTE/2019, 2020, 2021.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.1.4 Situação da cota

Das empresas obrigadas a cumprir a cota no estado de São Paulo, a maior parte estava enquadrada nas faixas percentuais de contratação correspondentes a 2% e 3% dos seus cargos, ou seja, são empresas que mantêm entre 100 e 500 empregados. Tais empresas, no período de 2019 a 2021, representaram, em média, 79,2% do total de empresas sob a norma legal e com uma previsão de vagas em torno de 17% do total (Tabela 2-3).

A maior geração de vagas previstas estava nas empresas submetidas à cota de 5% do total de cargos, isto é, naquelas empresas com mais de mil empregados, pois responderam, em média, por 72,1% da geração de emprego formal para pessoas com deficiência e reabilitados no estado de São Paulo.

O maior número de vagas efetivamente ocupadas (pessoas com deficiência contratadas) foi apurado nas empresas com mais de mil empregados, que apresentaram, em média, 74,6% de toda a contratação formal de pessoas com deficiência.

Em relação às vagas ocupadas, os resultados mostram que as empresas com menor taxa de ocupação são aquelas que mantêm entre 100 e 200 empregados (cota de 2%), enquanto as de maior taxa de ocupação são as de mais de mil empregados (cota de 5%). As primeiras apresentaram uma média de ocupação de

vagas de 35,6%, enquanto nas segundas essa cifra foi de 46,8%, uma diferença de mais de 10 p.p.

Entre os anos de 2019 e 2020, aconteceu uma queda generalizada no número de empresas em cada percentual de cota. No entanto, em 2021, continuou o enxugamento das empresas que se encontravam na faixa com menos de 200 empregados, enquanto o quantitativo de empresas com mais de 200 empregados (cota de 3%, 4% e 5%) aumentou em 0,9%, passando de 5.988, em 2020, para 6.091, em 2021.

Diferentemente do percentual da cota de 2%, as vagas previstas e ocupadas das cotas de 3%, 4% e 5% aumentaram em 4,7% e 4,9%, respectivamente, entre os anos de 2020 e 2021. Esse incremento na cota das empresas com mais de 200 empregados explica o crescimento total experimentado nas vagas previstas e efetivamente contratadas no marco da Lei de Cotas.

Tabela 2-3 – Número e participação das empresas, vagas previstas e ocupadas, por cota, SP

Ano	Tipo de cota	Empresa matriz		Vagas previstas		Vagas ocupadas		Vagas ocupadas/ previstas
		Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	(%)
2019	2%	5.741	48,7	19.002	5,8	6.972	4,7	36,7
	3%	3.600	30,6	35.141	10,8	15.142	10,1	43,1
	4%	1.223	10,4	34.991	10,7	15.619	10,4	44,6
	5%	1.214	10,3	236.634	72,6	111.762	74,8	47,2
	Total	11.778	100,0	325.768	100,0	149.495	100,0	45,9
2020	2%	5.736	48,9	18.977	6,2	6.669	4,8	35,1
	3%	3.575	30,5	34.834	11,3	14.504	10,5	41,6
	4%	1.221	10,4	34.696	11,3	14.673	10,6	42,3
	5%	1.192	10,2	219.770	71,3	102.489	74,1	46,6
	Total	11.724	100,0	308.277	100,0	138.335	100,0	44,9

continua...

continuação

Ano	Tipo de cota	Empresa matriz		Vagas previstas		Vagas ocupadas		Vagas ocupadas/ previstas
		Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	(%)
2021	2%	5.700	48,3	18.853	5,9	6.613	4,6	35,1
	3%	3.605	30,6	35.142	10,9	14.815	10,2	42,2
	4%	1.245	10,6	35.361	11,0	14.976	10,3	42,4
	5%	1.241	10,5	232.508	72,2	108.314	74,8	46,6
	Total	11.791	100,0	321.864	100,0	144.718	100,0	45,0

Fonte: RAIS/MTE/2019, 2020, 2021.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

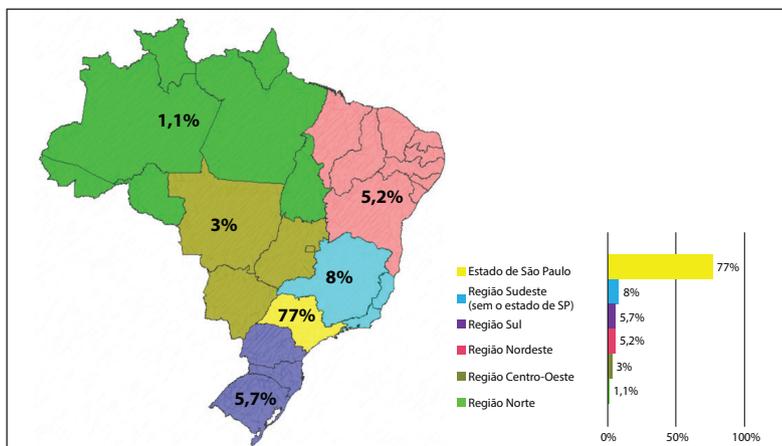
3.1.5 Distribuição dos vínculos de emprego

Para efeitos da Lei de Cotas, a empresa resulta do agrupamento dos seus estabelecimentos constituídos por sua matriz e suas filiais localizadas no território nacional. Há, naturalmente, a disseminação dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência nas diversas regiões geográficas do país, pois a ocupação das vagas previstas pela cota pode ocorrer em qualquer estabelecimento da empresa, independentemente da sua localização no país.

No total das empresas que têm matriz no estado de São Paulo somadas às suas filiais (os demais estabelecimentos) localizadas no território nacional, foram apurados 150.436 vínculos ativos de emprego de pessoas com deficiência, em 31 de dezembro de 2021. Na distribuição do total desses vínculos, constatou-se que a maior parte deles (77%) estava concentrada nas matrizes e filiais das empresas no estado de São Paulo; a segunda maior concentração (8%) estava nas filiais localizadas ainda no sudeste do país, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo; 5,7% dos vínculos, nas filiais da Região Sul. A inserção desses vínculos no Nordeste atingiu 5,2%; no Centro-Oeste, 3%;

e as filiais das empresas paulistas localizadas na região Norte do país absorviam 1,1% desses postos de trabalho.

Gráfico 2-1 – Distribuição percentual dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência provenientes das empresas matrizes situadas no estado de São Paulo, 2021



Fonte: RAIS/MTE/2021.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

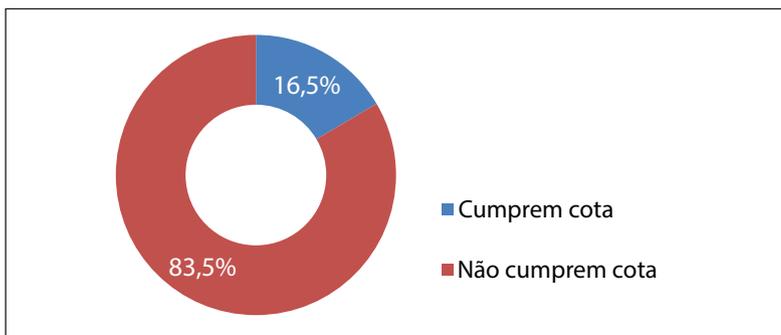
3.2 O emprego formal das pessoas com deficiência (2022)

3.2.1 Estado de São Paulo

Neste tópico, os resultados apresentados buscam demonstrar a movimentação do emprego das pessoas com deficiência, em 2022, com base nas empresas que têm sua matriz no estado de São Paulo e que são obrigadas por lei a manterem uma reserva de vagas para esse segmento da população.

O estado de São Paulo conta com 645 municípios. Em 481 deles, foram identificadas, em 2022, 12.987 empresas com 100 (cem) ou mais empregados. Desses estabelecimentos empresariais obrigados a contratar pessoas com deficiência, 2.139 cumpriram a cota, ou seja, 16,5% do total, enquanto 10.848 não cumpriram.

Gráfico 2-2 - Participação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no estado de São Paulo em relação à cota de empregos, 2022



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

Embora, em 2022, não tenha sido identificada em 164 municípios paulistas qualquer empresa, na condição de matriz, com 100 (cem) ou mais empregados, foram constatadas filiais dessas empresas em 628 municípios do estado de São Paulo. Isso decorre da própria dinâmica do sistema de cotas, que propicia a disseminação do emprego em outras localidades diferentes da sede da matriz, como será explicitado posteriormente.

3.2.2 Situação das empresas em relação à cota

Entre as 12.987 empresas do estado de São Paulo, 6.365 (49% do total) mantinham de 100 a 200 empregados, com cota prevista de emprego para a população com deficiência de 2%. Na sequência, 3.966 (30,5%) empresas que apresentavam de 201 a 500 empregados receberam a cota de 3%. Observa-se que, conforme detalhado na Tabela 2-4, quase 80% das empresas paulistas obrigadas a cumprir a lei estavam enquadradas nas cotas de 2% e 3%.

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

Tabela 2-4 – Número e participação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no estado de São Paulo, por cota de empregos, 2022

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

Fonte: RAIS/MTE/2022.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

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

Tabela 2-5 – Número e participação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no estado de São Paulo em relação à cota de empregos, 2022

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

Fonte: RAIS/MTE/2022.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.2.3 Situação das vagas previstas, ocupadas e não ocupadas

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

Em relação à ocupação das vagas previstas de emprego para as pessoas com deficiência, em 2022, conforme demonstrado na Tabela 2-6, o número total desse segmento da população com vínculos ativos no estado de São Paulo, em dezembro de 2022, foi de cerca de 153 mil. Essa quantidade representou 45,5% do total de vagas de emprego previstas.

Observa-se que a contratação tem ocorrido com maior prevalência nas empresas com mais de mil empregados, mas, para esse grupo, como visto nos dados da Tabela 2-6, foi constatado o menor indicador de cumprimento de cota.

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

Tabela 2-6 - Número e participação das vagas previstas, ocupadas e não ocupadas, SP, 2022

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

Fonte: RAIS/MTE/2022.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

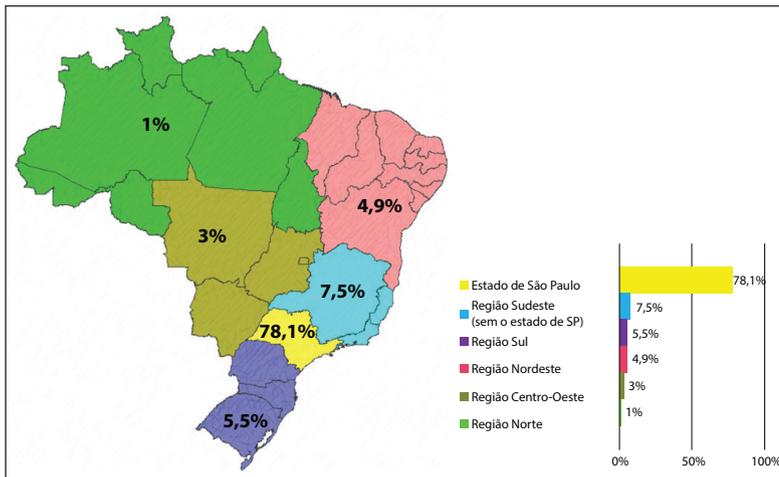
3.2.4 Distribuição dos vínculos de emprego

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

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

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

Gráfico 2-3 – Distribuição percentual dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência, SP, 2022



Fonte: RAIS/MTE/2022.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

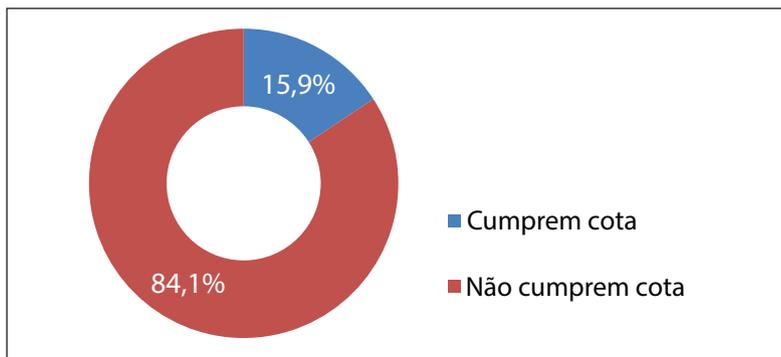
3.3 O emprego formal das pessoas com deficiência (2023)

3.3.1 Estado de São Paulo

Neste tópico, os resultados apresentados demonstram a movimentação do emprego das pessoas com deficiência no ano de 2023, com base nas empresas que têm sua matriz no estado de São Paulo e que são obrigadas por lei a manter uma reserva de vagas para esse segmento da população.

Em 2023, foram identificados 490 municípios (do total de 645 existentes) no estado de São Paulo que apresentavam empresas com 100 (cem) ou mais empregados, totalizando, no montante do estado, 13.480 empresas que, por lei, deveriam cumprir a cota. Desses estabelecimentos empresariais, 2.139 cumpriram a cota, ou seja, 15,9% do total, enquanto 11.341 não cumpriram.

Gráfico 2-4 - Participação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no estado de São Paulo em relação à cota de empregos, 2023



Fonte: RAIS/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Embora, em 2023, não tenha sido identificada em 165 municípios paulistas qualquer empresa na condição de matriz, foram constatadas filiais dessas empresas em 630 municípios do estado de São Paulo. Isso decorre da própria dinâmica do sistema de cotas, que propicia a disseminação do emprego em outras localidades diferentes da sede da matriz, como já explicitado.

3.3.2 Situação das empresas em relação à cota

No total de 13.480 empresas do estado de São Paulo, 6.582 (48,8%) mantinham de 100 a 200 empregados, ou seja, empresas com cota prevista de emprego de 2% para a população com deficiência. Na sequência, 4.130 (30,6%) empresas com número de empregados entre 201 e 500 receberam a cota de 3%. Observa-se que, conforme detalhado na Tabela 2-7, quase 80% das empresas paulistas obrigadas a cumprir a lei estavam enquadradas nas cotas de 2% e 3%.

Por outro lado, no estado de São Paulo, apenas 10,7% do total das empresas que deveriam cumprir a cota legal atingiram a marca prevista de 4%, e 9,8% alcançaram a cota de 5%.

Tabela 2-7 – Número e participação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no estado de São Paulo, por cota de empregos, 2023

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

Fonte: RAIS/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

No tocante ao número de empresas que cumpriram a cota, aquelas que mantinham de 100 a 200 empregados apresentaram, em seu conjunto, maior participação, de 18,8%, se comparadas às empresas que têm cotas estabelecidas de 3%, 4% e 5%.

Tabela 2-8 – Número e participação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados no estado de São Paulo em relação à cota de empregos, 2023

Cota prevista	Empresas obrigadas a cumprir cota	Empresas que cumprem cota		Empresas que não cumprem cota	
	Nº Abs.	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)
2%	6.582	1.235	18,8	5.347	81,2
3%	4.130	619	15,0	3.511	85,0
4%	1.444	165	11,4	1.279	88,6
5%	1.324	120	9,1	1.204	90,9
Total geral	13.480	2.139	15,9	11.341	84,1

Fonte: RAIS/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.3.3 Situação das vagas previstas, ocupadas e não ocupadas

Com relação à ocupação das vagas previstas de emprego para as pessoas com deficiência, em 2023, o número total desse segmento da população com vínculos ativos no estado de São Paulo, em dezembro de 2023, foi de 155.799. Essa quantidade representou 45,1% do total de vagas de emprego previstas. Para o ano de 2022, observa-se que a contratação ocorreu com maior prevalência nas empresas com mais de mil empregados, mas esse grupo, como visto nos dados da Tabela 2-9, apresentou o menor indicador de cumprimento de cota.

As empresas que tiveram cota de 2% expressaram a menor participação nas ocupações nas vagas (35,5%). As que foram enquadradas com cotas de 3%, 4% e 5% tiveram 42,3%, 42,6% e 46,9% de participação, respectivamente.

Tabela 2-9 – Número e participação das vagas previstas, ocupadas e não ocupadas, SP, 2023

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

Fonte: RAIS/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.3.4 Distribuição dos vínculos de emprego

Em 2023, foram distribuídos 155.799 vínculos ativos de emprego nas empresas que têm matriz e filiais no estado de São Paulo, assim como filiais em outras unidades da federação, totalizando 99.102 estabelecimentos no país envolvidos

com a inclusão da pessoa com deficiência, mediante a política de cotas.

Tabela 2-10 – Número de estabelecimentos correspondem às empresas com matriz no estado de São Paulo em relação à cota de empregos, 2023

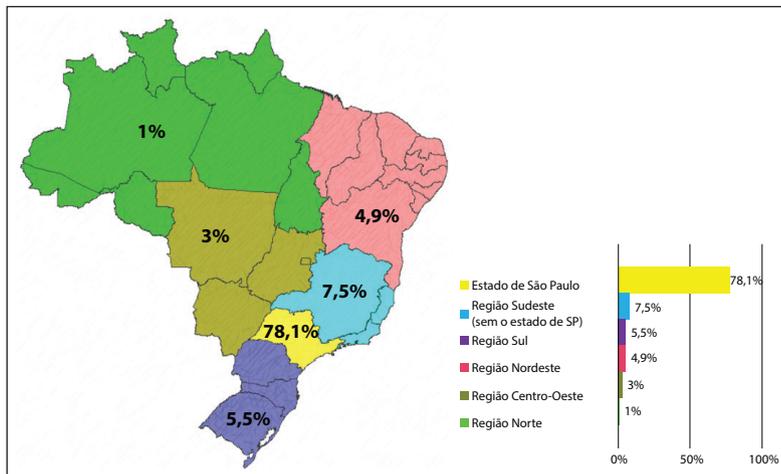
Estabelecimentos	Quantidade
Matriz SP	13.480
Filial SP	48.235
Filiais outras Ufs	37.387
Total	99.102

Fonte: RAIS/MTE/2023.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Em relação à distribuição dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiências nas diferentes regiões geográficas do país, as proporções apresentadas em 2023 foram muito similares àquelas de 2022, conforme apresentado a seguir:

- I. assim como para o ano de 2022, a maior parte dos vínculos de emprego foi observada nos estabelecimentos (matrizes e filiais) das empresas no estado de São Paulo, com 78,1%;
- II. a segunda maior concentração, de 7,5%, ocorreu na região Sudeste do país, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo;
- III. em terceiro lugar, vieram as filiais da região Sul, que absorveram 5,5% dos vínculos;
- IV. as demais regiões apresentaram menores participações: a região Nordeste atingiu 4,9%; o Centro-Oeste, 3%; e as filiais das empresas paulistas localizadas na região Norte do país concentraram 1% desses postos de trabalho.

Gráfico 2-5 – Distribuição percentual dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência, no país, 2023



Fonte: RAIS/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

SEÇÃO 3

MOVIMENTAÇÃO DO EMPREGO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO, RELATIVA À COTA (2023)

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

1. Introdução

A obtenção de informações sobre o sistema de cotas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, conforme descrito na introdução da Seção 2, requer, em primeiro lugar, o levantamento dos microdados da RAIS. No entanto, por não ter sido publicada a RAIS ano-base 2023 até o encerramento desta pesquisa, foi necessário o desenvolvimento de uma metodologia que possibilitasse a junção e a interação dos dados da RAIS e do Novo CAGED, no marco da Lei de Cotas, permitindo gerar estimativas do cumprimento da cota com periodicidade mensal.

A constituição de uma base de dados específica, ancorada na metodologia adotada e formatada segundo os critérios que identificam a dinâmica do sistema de cotas de emprego para as pessoas com deficiência no estado de São Paulo, resultou na elaboração desta seção. Ela agrega os dados referentes à movimentação do emprego (admissões e desligamentos) e é constituída de informações dos estabelecimentos e dos vínculos de emprego, abrangendo as variáveis que identificam as características pessoais (sexo, raça, faixa etária, tipo de deficiência e escolaridade) e laborais (ocupação, atividade econômica e remuneração) dos empregados com deficiência.

Nesse sentido, esta seção apresenta uma análise descritiva dos dados consolidados resultantes das admissões e dos

desligamentos dos trabalhadores com deficiência, em 2023, referentes à movimentação e o saldo dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo. Essa análise possibilita acompanhar e avaliar a dinâmica do mercado de trabalho formal acerca desse segmento populacional.

2. Método

Considerando o método descrito na Seção 2, esclarece-se que, uma vez realizada a compatibilização entre os microdados da RAIS de 2022 com os do Novo CAGED de 2023, foi possível obter uma base de dados sobre as pessoas com deficiência, seguindo os critérios da cota de emprego, mas proporcionando, principalmente, informações de fluxo.

3. Resultados e análises

3.1 Características socioeconômicas

3.1.1 Estado de São Paulo

Em um panorama geral da movimentação e do saldo do estado de São Paulo, no acumulado do ano de 2023, ocorreram 36.213 admissões e 33.879 desligamentos, computando um saldo positivo de 2.334 vínculos referentes às pessoas com deficiência.

Esses trabalhadores estavam vinculados às empresas com matriz e filiais no estado de São Paulo, mas também com filiais em outras unidades da federação, considerando a disseminação do emprego das pessoas com deficiência. Vale lembrar que, para o cálculo da cota, a empresa consiste na agregação dos estabelecimentos empresariais, ou seja, a matriz e as filiais localizadas ao longo do território nacional; conseqüentemente, há

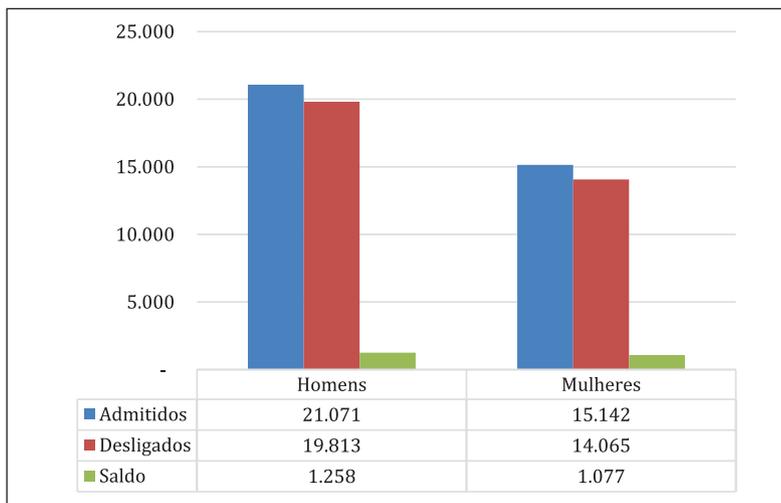
uma distribuição dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiências nas diferentes regiões geográficas do país.

Nesse contexto, no estado de São Paulo foram computados 75% dos admitidos e 74% dos desligados; nas outras unidades da federação foram 25% dos admitidos e 26% dos desligados.

3.1.2 Sexo

Em 2023, os números acumulados da movimentação dos vínculos do estado de São Paulo apresentaram uma proporção maior do sexo masculino, de 58%, tanto para os admitidos quanto para os desligados. Os saldos dos dois grupos foram positivos, sendo que a proporção do saldo referente aos admitidos era ligeiramente maior no caso das mulheres (7%), em comparação ao dos homens (6%).

Gráfico 3-1 - Movimentação e saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por sexo, SP, no acumulado de 2023

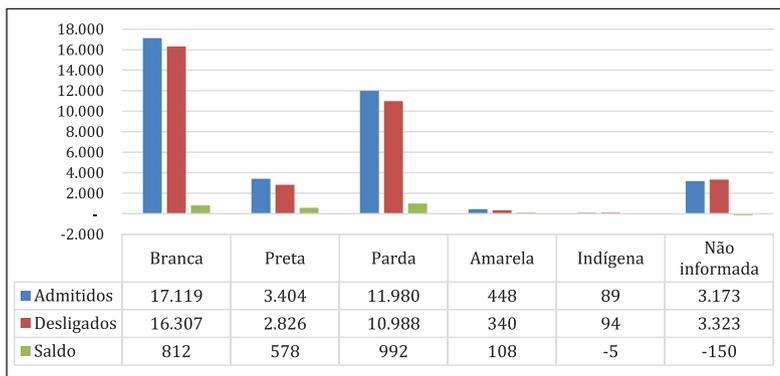


Fonte: NOVO CAGED/MTE/2023.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.1.3 Raça/Cor

Em relação à raça/cor, o estado de São Paulo apresentou uma proporção maior para os trabalhadores brancos – de 47% para os admitidos e 48% para os desligados –, seguidos pelos pardos – com 33% e 32%, respectivamente – e, desconsiderando aqueles que não informaram cor ou raça, pelos pretos – com 9% para os admitidos e 8% desligados. O grupo com menor representação entre os trabalhadores com deficiência foi o dos indígenas, com apenas 0,2% dos admitidos e 0,3% dos desligados, seguidos pelos amarelos, com 1,2% e 1%, respectivamente. Os saldos da maioria das categorias de cor/raça foram positivos, com exceção dos indígenas e daqueles que não informaram cor/raça, sendo que a proporção do saldo referente aos admitidos foi maior para os amarelos (24%), seguidos por pretos (17%), pardos (8%) e brancos (5%).

Gráfico 3-2 – Movimentação e saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por raça/cor, SP, no acumulado de 2023



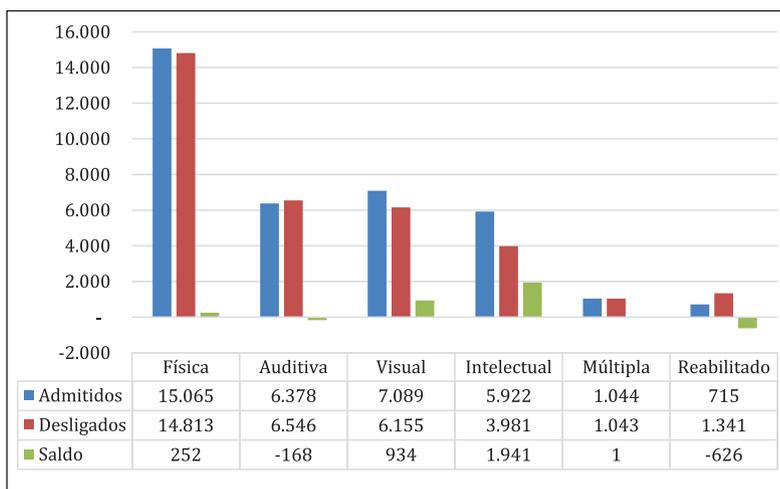
Fonte: NOVO CAGED/MTE/2023.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.1.4 Tipo de deficiência

Já no que tange ao tipo de deficiência, houve uma proporção maior para os trabalhadores com deficiência física – de 42% para

os admitidos e 44% para os desligados –, seguidos por aqueles com deficiência visual – com 20% e 18%, respectivamente – e auditiva – com 18% e 19%. O grupo com menor representação entre os trabalhadores com deficiência foi o dos indivíduos com deficiência múltipla, com apenas 3% dos admitidos e 3% dos desligados. Os saldos da maioria das categorias de tipo de deficiência foram positivos, com exceção da deficiência auditiva e dos reabilitados, sendo que a proporção do saldo relativo aos admitidos foi maior para a deficiência intelectual (33%), seguida pela visual (13%).

Gráfico 3-3 – Movimentação e saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por tipo de deficiência, SP, no acumulado de 2023



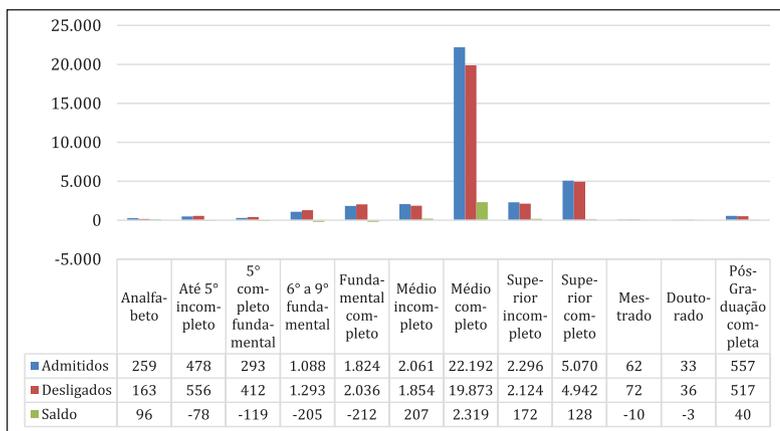
Fonte: NOVO CAGED/MTE/2023.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.1.5 Escolaridade

Em relação à escolaridade, em 2023, os números acumulados da movimentação dos vínculos do estado de São Paulo apresentaram uma proporção consideravelmente maior para os trabalhadores com Ensino Médio completo – de 61% para os admitidos e 59% para os desligados –, seguidos por aqueles

com superior completo – com 14% e 15%, respectivamente. O grupo com menor representação entre os trabalhadores com deficiência foi o dos doutores e mestres, assim como os analfabetos, com menos de 1% de representação cada, tanto nos admitidos quanto nos desligados. O restante das categorias ficou com uma participação entre 1% e 6%. Já acerca dos saldos, metade foi negativa (para até 5º incompleto, 5º completo fundamental, 6º a 9º fundamental, fundamental completo, mestrado e doutorado) e metade positiva (analfabeto, médio incompleto, médio completo, superior completo, superior incompleto e pós-graduação completa), sendo que a proporção do saldo relativo aos admitidos foi maior para analfabetos (37%), seguidos por aqueles com Ensino Médio completo e incompleto (10% cada).

Gráfico 3-4 – Movimentação e saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por nível de escolaridade, SP, no acumulado de 2023



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

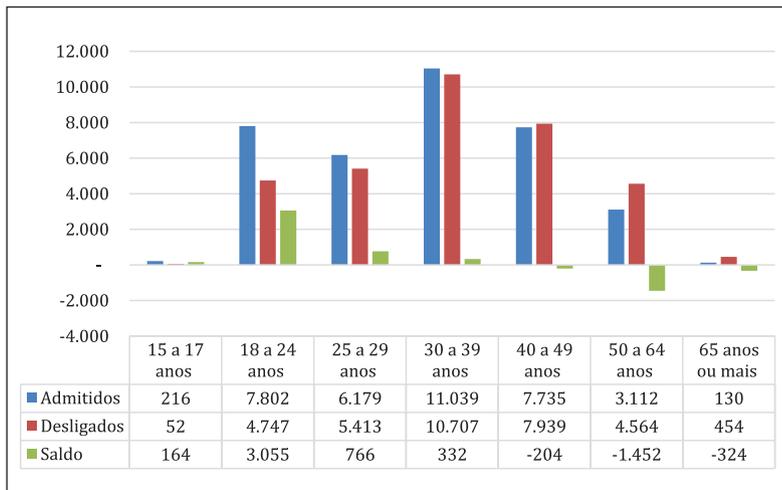
3.1.6 Faixa etária

Já em relação à idade, o estado de São Paulo apresentou uma proporção maior para os trabalhadores na faixa etária

entre 30 e 39 anos – de 30% para os admitidos e 32% para os desligados –, seguida pela faixa de 40 a 49 anos – com 21% e 23%, respectivamente. Trabalhadores de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos também tiveram uma participação considerável nos vínculos, sendo, respectivamente, 22% e 17% dos admitidos e 14% dos desligados. As faixas etárias com menos representantes entre os trabalhadores com deficiência foram as de 15 a 17 anos e 65 anos ou mais, com menos de 1% de representação cada, tanto para os admitidos quanto para os desligados.

A respeito dos saldos, três faixas apresentaram valores negativos (aquelas acima de 40 anos) e o restante, positivos (entre 15 e 39 anos), sendo que a proporção do saldo referente aos admitidos foi maior para aqueles com idade entre 15 e 17 anos (76%), seguidos por 18 a 24 anos (39%), e menor para 50 a 64 anos (-47%) e 65 anos ou mais (-249%).

Gráfico 3-5 – Movimentação e saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por faixa etária, SP, no acumulado de 2023



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

Para finalizar esta subseção que demonstra um panorama dos vínculos de emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo, expõe-se ainda uma breve análise em relação à mesma distribuição geográfica desses vínculos nas áreas de abrangência. A PRT 15^a Região teve uma proporção maior dos seus vínculos distribuídos dentro do estado de São Paulo (89% dos admitidos e 88% dos desligados), enquanto a PRT 2^a Região teve uma distribuição relativamente menor dentro do estado (70% dos admitidos e 69% dos desligados).

Em relação à distribuição dos vínculos dentro do estado de São Paulo entre as duas áreas de abrangência, tanto para os admitidos quanto para os desligados, a área da PRT 15^a Região concentrou 25% dos vínculos totais e a PRT 2^a Região, 75%. O saldo positivo foi mais expressivo, proporcionalmente ao número de admitidos, na PRT 15^a Região, com 8%, enquanto na PRT 2^a Região e no estado de São Paulo como um todo esse número foi de 6%.

3.2 Grandes setores de atividade, categorias de ocupação e remuneração

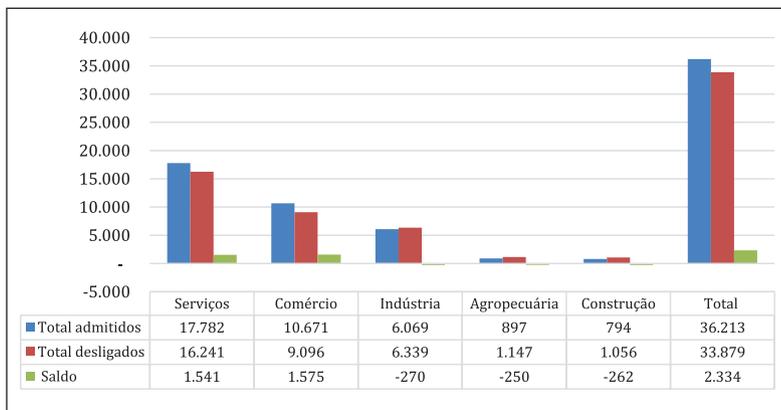
3.2.1 Estado de São Paulo

3.2.1.1 Grandes setores de atividade

Os dados da movimentação dos vínculos formais das pessoas com deficiência do estado de São Paulo, no acumulado de 2023, por grande setor de atividade, indicam que houve um saldo positivo de 2.334 vínculos, puxado pelos setores de comércio e serviços, com 1.575 e 1.541, respectivamente, ao passo que

os outros setores registraram saldos negativos, sendo que a indústria apresentou o pior resultado (-270), seguida pela construção (-262) e pela agropecuária (-250).

Gráfico 3-6 – Movimentação e saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por grande setor, SP, no acumulado de 2023

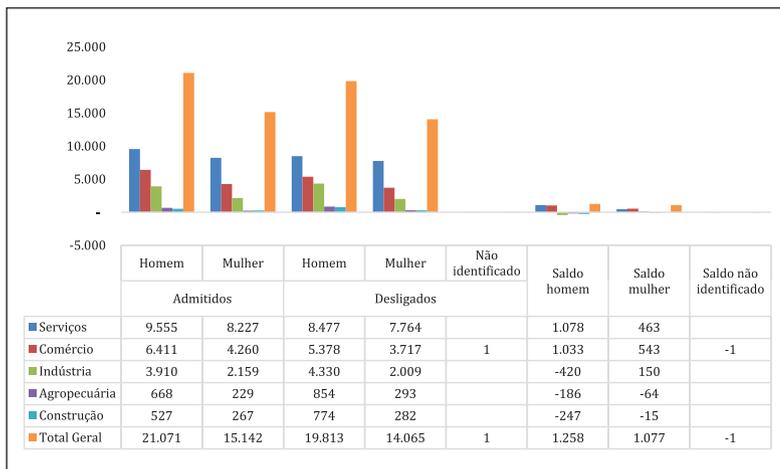


Fonte: NOVO CAGED/MTE/2023.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Os dados da movimentação por sexo do estado de São Paulo, no acumulado de 2023, por grande setor de atividade, mostram que, do saldo positivo de 1.541 vínculos nos serviços, 1.078 eram de homens e apenas 463 de mulheres. No comércio, de forma semelhante, o saldo dos homens superou o das mulheres, 1.033 contra 543.

Os outros setores, com saldos totais negativos, pela própria proporção superior de vínculos masculinos em relação aos femininos, apresentaram os piores resultados para os homens. O que chama atenção é o fato de a indústria ter saldo negativo apenas para os homens (-420), sendo o saldo de mulheres positivo (150).

Gráfico 3-7 – Movimentação dos vínculos das pessoas com deficiência, por grande setor e sexo, SP, no acumulado de 2023



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

3.2.1.2 Grandes setores de atividade e tipo de deficiência

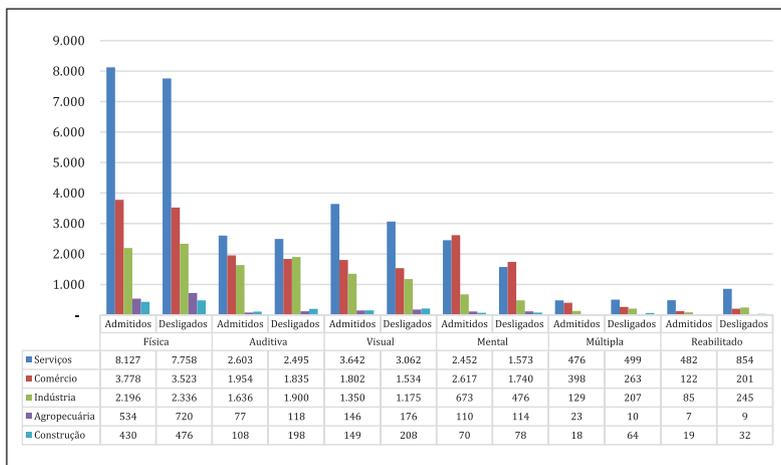
Analisando os dados da movimentação e do saldo por grande setor de atividade e tipo de deficiência, considerando o setor de serviços, que mais absorve vínculos das pessoas com deficiência no estado de São Paulo, com exceção da deficiência múltipla (-23) e dos reabilitados (-372), verifica-se que ocorreu saldo positivo para todas as deficiências no acumulado de 2023, destacando-se os maiores saldos para a deficiência mental (879) e a visual (580).

A indústria – que, conforme a RAIS, é o setor com o segundo maior número de vínculos de pessoas com deficiência no total do estado de São Paulo, com um pouco mais de 1/4 dos vínculos – teve um desempenho bastante ruim, com saldos negativos para todos os tipos de deficiências, exceto a deficiência mental e a visual, que manifestaram saldos positivos de 197 e 175, respectivamente.

O setor de comércio, terceiro maior empregador formal das pessoas com deficiência no estado de São Paulo, apresentou saldo positivo no acumulado de 2023 para todos os tipos de deficiência, exceto para os reabilitados, cujo saldo foi negativo (-79).

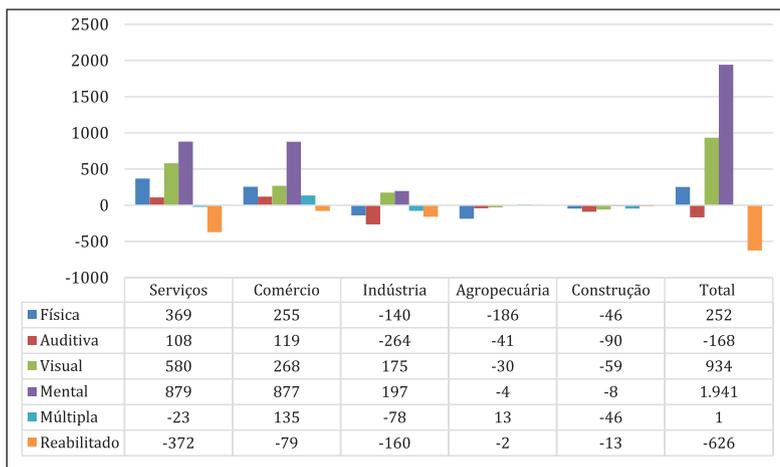
Com proporções bem inferiores de vínculos, a construção foi o único setor com saldo negativo para todas as deficiências, com pior desempenho para a deficiência auditiva (-90). Da mesma forma, a agropecuária teve desempenho muito ruim no acumulado do mesmo ano, com resultado positivo apenas para a deficiência múltipla (13).

Gráfico 3-8 – Movimentação dos vínculos das pessoas com deficiência, por grande setor e tipo de deficiência, SP, no acumulado de 2023



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

Gráfico 3-9 – Saldo dos vínculos das pessoas com deficiência, por grande setor e tipo de deficiência, SP, no acumulado de 2023



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

3.2.1.3 Categoria de ocupação

Na tabela abaixo, com dados da movimentação e do saldo dos vínculos formais das pessoas com deficiência por categoria de ocupação, conforme o nível de classificação do Código Brasileiro de Ocupações (CBO) denominado de subgrupo principal, das 45 categorias identificadas com vínculos de pessoas com deficiência, um pouco mais da metade, 25 categorias, apresentou saldos negativos. O pior resultado ficou com os Trabalhadores da Exploração Agropecuária (-241).

Observando as dez ocupações que mais empregam vínculos formais de pessoas com deficiência, com participação de cerca de 75% (Escriturários; Vendedores e Prestadores de Serviços do Comércio; Trabalhadores dos Serviços; Trabalhadores de Funções Transversais; Trabalhadores de Atendimento ao Público; Profissionais Ciências Sociais e Humanas; Técnicos Nível Médio Ciências Administrativas; Profissionais Ciências Exatas, Físicas

e Engenharia; Trabalhadores da Exploração Agropecuária; e Gerentes), apenas três delas tiveram saldos negativos, a saber: Trabalhadores da Exploração Agropecuária (-241); Técnicos Nível Médio Ciências Administrativas (-117) e Gerentes (-85), como já mencionado, sendo a primeira com o pior desempenho em relação ao total das 45 ocupações.

Tabela 3-1 – Movimentação e saldo dos vínculos formais de pessoas com deficiência, por categoria de ocupação, SP, no acumulado de 2023

Categoria de ocupações	Admitidos	Desligados	Saldo
Escriturários	9.853	8.747	1.106
Vendedores e Prestadores de Serviços do Comércio	5.260	4.345	915
Trab. dos Serviços	4.723	4.707	16
Trab. Funções Transversais	4.091	3.443	648
Trab. Atend. ao Público	3.301	2.797	504
Profissionais Ciências Sociais e Humanas	1.080	1.048	32
Técnicos Nível Médio Ciências Administrativas	1.064	1.181	-117
Profissionais Ciências Exatas, Físicas e Engenharia	814	623	191
Trab. Exploração Agropecuária	755	996	-241
Gerentes	619	704	-85
Téc. Nível Médio Ciências Físicas, Químicas, Engenharia e Afins	536	460	76
Trab. Transformação Metais e Compósitos	501	650	-149
Téc. Nível Médio Biológicas, Bioquímicas, Saúde e Afins	365	361	4
Trab. Indústrias Têxtil, Curtimento, Vestuário e Artes Gráficas	317	392	-75
Outros Técnicos de Nível Médio	273	375	-102
Téc. Nível Médio em Serviços de Transportes	272	180	92
Trab. Fabricação de Alimentos, Bebidas e Fumo	249	266	-17
Trab. Fabricação e Instalação Eletroeletrônica	244	348	-104
Trab. em Indústrias de Processos Contínuos e Outras Indústrias	235	283	-48
Trab. Indústria Extrativa e Construção Civil	228	347	-119
Profissionais do Ensino	204	214	-10

continua...

continuação

Categoria de ocupações	Admitidos	Desligados	Saldo
Profissionais Biológicas, Saúde e Afins	198	209	-11
Professores Leigos e de Nível Médio	171	142	29
Téc. Nível Médio Serviços Culturais, Comunicações e Desportos	118	104	14
Produção, Captação, Tratam. e Distr. (Energia, Água e Utilidades)	111	195	-84
Trab. Serviços de Reparação e Manutenção Mecânica	95	136	-41
Outros Trab. da Conservação, Manutenção e Reparação	87	75	12
Polimantenedores	84	107	-23
Profissionais das Ciências Jurídicas	64	57	7
Comunicadores, Artistas e Religiosos	53	99	-46
Trab. Mecanização Agropecuária e Florestal	51	59	-8
Trab. de Instalações Siderúrgicas e Materiais de Construção	37	46	-9
Trab. Indústrias de Madeira e Mobiliário	29	36	-7
Técnicos Polivalentes	27	32	-5
Trabalhadores do Artesanato	21	0	21
Joalheiros, Vidreiros, Ceramistas e Afins	14	35	-21
Pesquisadores e Profissionais Policientíficos	14	9	5
Trab. Instalações e Máquinas de Fabr. de Celulose e Papel	14	22	-8
Pescadores e Extrativistas Florestais	11	11	0
Dirigentes de Empresas e Organiz. (Exceto de Interesse Público)	10	18	-8
Membros Superiores e Dirigentes do Poder Público	7	2	5
Diretores e Gerentes Empresa de Serviços, Saúde, Educ., Cult., Sociais	5	12	-7
Montadores Aparelhos e Instr. de Precisão e Musicais	4	2	2
Produtores Exploração Agropecuária	3	1	2
Profissionais Gastronomia	1	3	-2
Total geral	36.213	33.879	2.334

Nota: Categorias ocupacionais agregadas no nível de dois dígitos (Subgrupos Principais), conforme o Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

Fonte: NOVO CAGED/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

3.2.1.4 Remuneração conforme movimentação por ocupação selecionada

Os dados a seguir mostram os salários nominais médios dos trabalhadores formais com e sem deficiência, admitidos e desligados, conforme as dez principais categorias de ocupação, que abarcavam, em 2023, cerca de 75% dos vínculos de pessoas com deficiência. Fazendo a comparação dos dois grupos, identificou-se que, dessas dez principais ocupações, sete apresentaram salários menores para as pessoas com deficiência admitidas, e oito considerando-se os desligados, como mostra a tabela abaixo, ressaltando que as diferenças são, em geral, maiores para os admitidos.

As categorias de ocupação com vantagem salarial para as pessoas com deficiência no caso dos admitidos são os Escriturários (com salários médios 9,5% maiores), os Trabalhadores de Atendimento ao Público (11,7%) e os Profissionais das Ciências Sociais e Humanas (13,9%). Em relação aos trabalhadores com deficiência desligados, os salários médios são superiores apenas no caso dos Escriturários (14,8% maiores) e dos Trabalhadores de Atendimento ao Público (9,5%).

Tabela 3-2 – Salário nominal médio de acordo com a movimentação dos vínculos formais das pessoas com e sem deficiência, por categoria de ocupação selecionada, SP, 2023

Categoria de ocupações	Salário PcD (R\$)		Salário PsD (R\$)		Sal. PcD/ Sal. PsD Admitidos (%)	Sal. PcD/ Sal. PsD Desligados (%)
	Admitidos	Desligados	Admitidos	Desligados		
Escriturários	1.852,19	1.991,17	1.691,22	1.733,89	9,5	14,8
Vendedores e Prestadores de Serviços do Comércio	1.653,08	1.654,76	1.655,30	1.672,20	-0,1	-1,0
Trab. dos Serviços	1.501,41	1.549,44	1.580,96	1.579,08	-5,0	-1,9
Trab. Funções Transversais	1.772,46	1.845,84	1.888,09	1.917,99	-6,1	-3,8
Trab. Atend. ao Público	1.672,39	1.676,71	1.497,47	1.530,21	11,7	9,6
Profissionais Ciências Sociais e Humanas	5.391,68	5.135,44	4.735,43	5.179,84	13,9	-0,9
Técnicos Nível Médio Ciências Administrativas	2.556,80	2.866,86	2.954,97	3.044,39	-13,5	-5,8
Profissionais Ciências Exatas, Físicas e Engenharia	5.409,56	6.387,35	7.918,07	8.202,87	-31,7	-22,1
Trab. Exploração Agropecuária	1.501,87	1.536,23	1.560,20	1.562,98	-3,7	-1,7
Gerentes	5.049,59	7.356,26	8.152,08	9.037,75	-38,1	-18,6

Nota: Categorias ocupacionais agregadas no nível de dois dígitos (Subgrupos Principais), conforme o Código Brasileiro de Ocupações (CBO).
Fonte: NOVO CAGED/MTE/2023.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

SEÇÃO 4

ESTUDO COMPARATIVO ENTRE POPULAÇÃO E TRABALHO (2022)

1. Introdução

Esta seção apresenta o resultado de um estudo comparativo entre a população com deficiência, na faixa etária entre 16 e 64 anos, em 2022, e os dados sobre o emprego decorrentes do sistema de cotas para esse contingente populacional. Nesse sentido, essas informações propiciaram uma avaliação quantitativa, resultante da relação entre o tamanho da população com deficiência, potencialmente apta ao mercado de trabalho, e o número de postos de trabalho por esse segmento populacional nas empresas obrigadas a cumprir a Lei de Cotas.

2. Método

Para as estimativas da população com deficiência potencialmente apta para o trabalho, bem como para os critérios adotados referentes ao emprego das pessoas com deficiência nas empresas que devem cumprir a cota no estado de São Paulo, foram identificados, inicialmente:

- I. Municípios paulistas onde se encontravam as matrizes das empresas;
- II. Municípios paulistas onde se encontravam filiais das empresas;
- III. Municípios de outras unidades da federação onde se encontravam filiais das empresas.

Figura 4-1 - Distribuição dos estabelecimentos entre matriz no estado de São Paulo e filiais da empresa, Brasil, 2022



Fonte: NOVO CAGED/MTE/2022.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

A ligação entre os estabelecimentos que têm a matriz no estado de São Paulo e suas filiais localizadas nesse estado e em outras unidades da federação, conforme a figura acima, exemplifica a relação entre os estabelecimentos, o que repercute diretamente no resultado da situação da cota para o emprego das pessoas com deficiência.

2.1 Para a estimativa da população com deficiência, em idade potencialmente apta para trabalhar, no ano de 2022

As estimativas para pessoas com deficiência tiveram como base o cálculo dos coeficientes de proporcionalidade, proposto no método AiBi, os quais relacionam a população com deficiência de uma área menor (município) com o total dessa mesma população em uma área maior (estado) (Madeira; Simões, 1972).

Para estimar a população com deficiência em 2022 entre 16 e 64 anos, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), uma vez que, no terceiro trimestre desse ano, essa pesquisa levantou as informações sobre esse contingente populacional no Brasil. Ademais, trata-se de um instrumento estatisticamente representativo para áreas urbana e rural, capitais, áreas metropolitanas, unidades da federação e no âmbito nacional. Assim sendo, os cálculos das estimativas populacionais foram feitos em nível estadual com os dados da PNAD Contínua, diferenciados entre áreas urbanas e rurais.

A identificação das pessoas com deficiência na PNAD Contínua de 2022 seguiu a metodologia proposta pela Nota Técnica (NT) nº 1/2018 do Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010). Essa NT, sob a orientação do Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência⁹, consiste numa releitura dos dados publicados em 2010, com a incorporação de uma linha de corte no conjunto curto de questões inseridas no questionário do Censo¹⁰. Nesse critério, foram identificados os indivíduos com deficiência (visual, auditiva e física) como aqueles que responderam no questionário do Censo de 2010 “ter muita dificuldade” ou “não conseguir de modo algum”, de forma permanente, enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas. Esse método não se aplicou para as pessoas com deficiência mental e intelectual, considerando o uso de outro estilo de respostas (sim ou não).

9 O Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (Washington Group on Disability Statistics – WG), criado com o intuito de fomentar a cooperação internacional no âmbito das estatísticas de pessoas com deficiência, busca padronizar e harmonizar definições, conceitos e metodologias, de modo a garantir a comparabilidade das estatísticas entre diferentes países. É formado sob a Comissão de Estatística das Nações Unidas e composto por representantes de Institutos Oficiais de Estatística e organizações representantes da sociedade civil. Disponível em: <https://www.washingtongroup-disability.com/>. Acesso em: 1º ago. 2024.

10 O conjunto curto de questões para pesquisas censitárias sugerido pelo Grupo de Washington tem a função de averiguar o grau de dificuldade enfrentado por uma pessoa para realizar determinadas atividades. Disponível em: <https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Primer.pdf>

Em conformidade com os parâmetros mencionados, assim como os fatores de expansão amostral, a metodologia adotou os seguintes critérios:

- I. Com base nos microdados do Censo Demográfico de 2010, foram identificadas conceitualmente as pessoas com deficiência, conforme a Nota Técnica nº 1/2018 do IBGE.
- II. Foi calculado, por município, o segmento populacional com deficiência com idade entre 16 e 64 anos.
- III. Foi calculada a proporção de participação de cada município, dentro do agregado estadual, para área tanto urbana quanto rural, uma vez que há diferenças na dinâmica populacional dessas duas áreas.
- IV. Para obter uma estimativa municipal da população com deficiência no ano de 2022, foram empregadas as distribuições de participação percentual municipal no agregado estadual de 2010 (obtidas por meio dos dados do Censo Demográfico).
- V. Para desagregar o quantitativo estadual, calculado com base nos dados da PNAD Contínua de 2022, assume-se que a composição dos municípios dentro do total estadual (área urbana e rural) para a população com deficiência estimada permanece constante entre 2010 e 2022. Esse procedimento considera que a estimativa total da população com deficiência é igual à soma da estimativa de cada município no ano de 2022.

Dessa forma, as estimativas foram elaboradas para a população com deficiência dos 645 municípios do estado de São Paulo, assim como para os municípios onde estão localizadas as filiais das empresas que têm suas matrizes nesse ente federativo, totalizando 2.040.

2.2 Para a sistematização dos dados sobre o trabalho das pessoas com deficiência

O método adotado para apurar os dados relativos à reserva legal de vagas de emprego para pessoas com deficiência teve como fonte os microdados da RAIS de 2022, assim como as regras pertinentes ao sistema de cota, oriundas da legislação e das instruções normativas vigentes, explicitadas na segunda seção deste trabalho¹¹.

Contudo, vale destacar que a obrigatoriedade da reserva legal para o emprego formal das pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados, determinada pelos percentuais de 2% a 5%, refere-se à empresa com 100 (cem) ou mais empregados (artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 e artigo 36 do Decreto nº 3.298/1999). Essa legislação determina como base de cálculo o número total de empregados da empresa, ou seja, todos os empregados dos estabelecimentos – matriz e as respectivas filiais –, independentemente de sua localização.

Em decorrência dos procedimentos legais e normativos utilizados, obteve-se um conjunto de dados relativo à dinâmica da cota de emprego, compreendendo: (i) o volume de vagas previstas; (ii) a quantidade de vagas ocupadas pelas pessoas com deficiência – que se refere ao volume de contratação efetuada pelas empresas; e (iii) a quantidade de vagas não ocupadas, que representam o déficit de contratos de trabalho, ou seja, os contratos que não foram efetuados pelas empresas que estavam obrigadas ao cumprimento da cota.

3. Resultados e análises

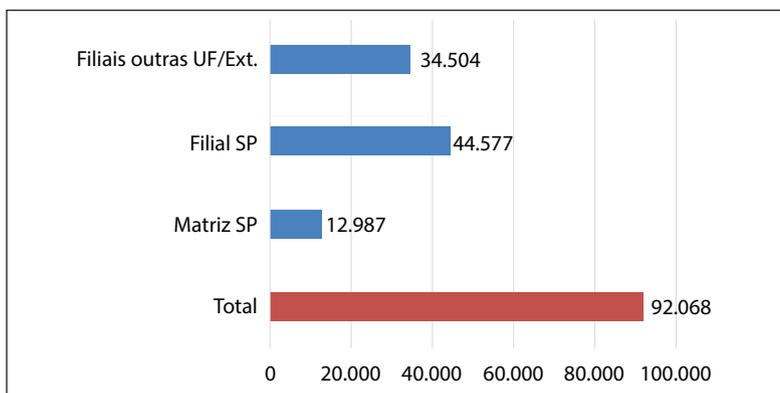
Uma vez realizado o processamento dos dados relativos à estimativa da população, bem como ao sistema de cotas para o emprego formal das pessoas com deficiência, foi possível analisar os resultados obtidos. Além do enfoque comparativo entre as dimensões da população e do emprego consideradas nesta

11 Cf. Método. Seção 2 – Lei de Cotas para o emprego formal das pessoas com deficiência no estado de São Paulo (2019-2023) (p. 28).

seção, foi observado o desempenho dos estabelecimentos quanto à contratação do segmento da população em estudo.

Em 2022, no estado de São Paulo foram computadas 12.987 empresas com 100 (cem) ou mais empregados obrigadas a cumprir a cota. Considerando o critério previsto pela legislação, para essas empresas matrizes, foram identificadas 44.577 filiais, totalizando nesse estado 57.564 estabelecimentos (o equivalente a 62,5% do total) que, juntamente com 34.504 filiais em outras unidades da federação, das quais quatro localizadas no exterior, representaram o maior agregamento de estabelecimentos envolvidos com a inclusão das pessoas com deficiência no país, atingindo 92.068 empregadores, entre matrizes e filiais.

Gráfico 4-1 – Número de estabelecimentos das empresas com matriz no estado de São Paulo, 2022



Fonte: NOVO CAGED/MTE/2022.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

De acordo ainda com essa investigação, em 2022, foram computados 153.026 vínculos ativos de emprego das pessoas com deficiência e reabilitados¹², distribuídos nos estabelecimen-

12 Os vínculos ativos de emprego referentes às pessoas com deficiência totalizaram 159.222, em 2022, incluindo nessa verificação as vagas ocupadas em atendimento à legislação e os vínculos acordados que superaram a previsão de vagas de cotas, além dos contratos não típicos – aprendizes (898) e intermitentes (199).

tos (filial e matriz) da empresa, em resposta às vagas de emprego previstas para essa população. Desses vínculos, 77,4% estavam em 627 municípios no estado de São Paulo (quase a totalidade dos municípios dessa unidade da federação), e o restante, 22,6% dos postos de trabalho, nas filiais localizadas em 2.040 municípios de outras unidades federativas, e no exterior (com apenas quatro estabelecimentos).

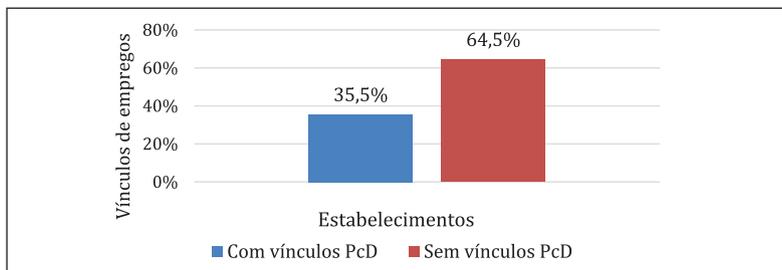
Tabela 4-1 - Número e participação de estabelecimentos das empresas com matriz no estado de São Paulo, 2022

Classificação	Estabelecimentos		Municípios		Vínculos de emprego PcD	
	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)
Matriz e filiais SP	57.564	62,5	627	23,5	118.429	77,4
Filiais outras UF/Ext.	34.504	37,5	2.040	76,5	34.597	22,6
Total	92.068	100,0	2.667	100,0	153.026	100,0

Fonte: NOVO CAGED/MTE/2022.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Além desse cenário, em 2022, 64,5% do total de estabelecimentos das empresas envolvidas com a cota não apresentaram vínculos de emprego ativos de pessoas com deficiência.

Gráfico 4-2 - Participação dos estabelecimentos em relação aos vínculos ativos de emprego das pessoas com deficiência, 2022



Fonte: NOVO CAGED/MTE/2022.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Nesses estabelecimentos, onde não foram registrados vínculos de emprego com as pessoas com deficiência, as filiais, tanto no estado de São Paulo quanto nas outras unidades da federação, tiveram a maior proporção nas, conforme dados demonstrados a seguir.

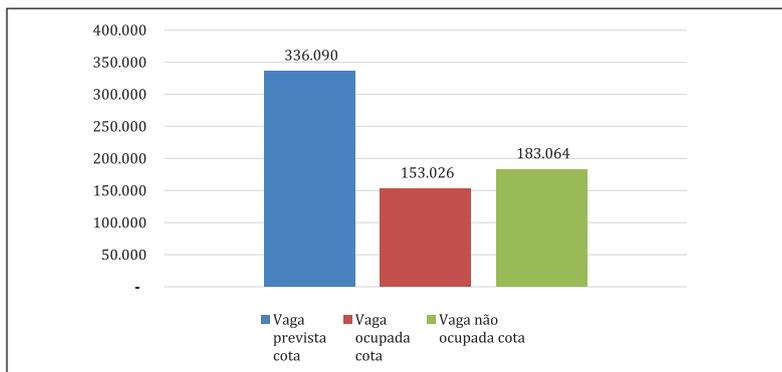
Tabela 4-2 – Número e participação dos estabelecimentos das empresas com e sem vínculos de emprego de pessoas com deficiência, 2022

Classificação	Com vínculos PcD		Sem vínculos PcD		Total de estabelecimentos
	Nº Abs.	Part. (%)	Nº Abs.	Part. (%)	
Matriz SP	7.729	59,5	5.258	40,5	12.987
Filial SP	14.409	32,3	30.168	67,7	44.577
Filiais outras UF/ Ext.	10.538	30,5	23.966	69,5	34.504

Fonte: NOVO CAGED/MTE/2022.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Chamou especial atenção o fato de que, no total de 59.932 estabelecimentos sem a presença laboral de pessoas com deficiência, foram registrados 1.826.444 vínculos ativos de pessoas sem deficiência. Essa situação exemplifica que, grande parte dos estabelecimentos das empresas poderia absorver a força de trabalho relativa ao segmento da população com deficiência, inclusive diante do número ainda significativo de vagas não ocupadas em relação às vagas previstas pelas empresas. Conforme demonstrado no Gráfico 4-3, foi verificado déficit de contratação de 54,5%, ou seja, 183.064 não foram registradas.

Gráfico 4-3 – Número de vagas previstas, ocupadas e não ocupadas, no total dos estabelecimentos das empresas com matriz no estado de São Paulo, 2022



Fonte: NOVO CAGED/MTE/2022.
Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Nesse contexto, é imprescindível também conhecer a população com deficiência com idade entre 16 e 64 anos. Para isso, além de calcular as estimativas, de acordo com a metodologia indicada nesta seção, os dados foram agregados e sistematizados por município.

Os resultados referentes às estimativas da população com deficiência com idade entre 16 e 64 anos para o ano de 2022 indicaram que, no total dos municípios onde foram localizados os estabelecimentos (matriz e filiais) das empresas, primeiramente no estado de São Paulo, foram previstas 1.841.429 pessoas com deficiência.

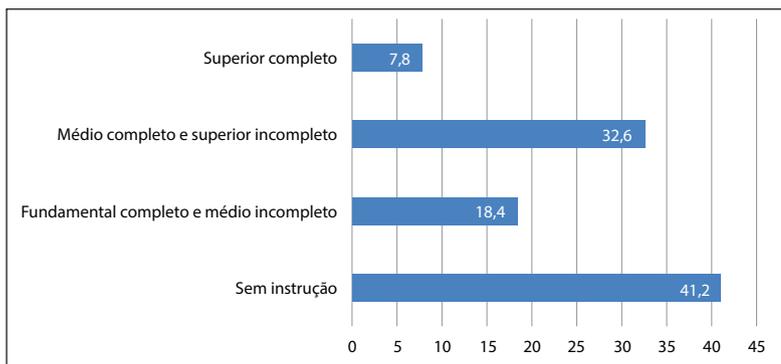
Apesar das diferentes dimensões em análise¹³, foram identificados apenas 169.985¹⁴ vínculos formais, conforme a RAIS de

- 13 Ainda que haja novos critérios que conceituam pessoa com deficiência, preconizados pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CPDP, 2009), e, ainda, um avanço no país para consolidar esse tema, além de propiciar maior segurança jurídica sobre essa matéria, esta análise visa contribuir para mitigar alguns descompassos entre o método adotado no censo demográfico (baseado na autodeclaração) e aquele utilizado para medir o mercado de trabalho (baseado em informação dada pelo empregador).
- 14 O total de 169.985 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados resulta da soma de empregos desse contingente

2022, do total da população com deficiência em idade produtiva no estado de São Paulo, o equivalente a 9,2%; ou seja, a maior parte dessa população não foi ainda incluída no mercado de trabalho formal¹⁵.

Outro ponto que chamou atenção foi a escolaridade desse grupo de pessoas com deficiência. A despeito de se constatar um alto índice na categoria “sem instrução”, e uma baixa participação do nível “superior completo”, notou-se que, em 2022, mais de 40% dessa população apresentou, no mínimo, o Ensino Médio completo.

Gráfico 4-4 – Estimativa da população com deficiência, de 16 a 64 anos, por escolaridade, municípios(*) selecionados do estado de SP, 2022



(*) Total dos municípios onde foram localizados os estabelecimentos (matriz e filiais) das empresas do estado de São Paulo, relacionados com a cota de emprego para as pessoas com deficiência e reabilitados.

Fonte: IBGE/Censos demográficos 2000/2010 e PNS 2013/2019.
Elaboração NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Para analisar o conjunto da população com deficiência, além da projeção circunscrita ao estado de São Paulo, agregaram-se, também, as estimativas desse segmento populacional nos municípios das outras unidades federativas, correspondentes às filiais

nos municípios do estado de São Paulo. O número, logicamente, é superior ao verificado (153.026) como resultado da cota, considerando que essa unidade da federação mantém filiais de empresas de outras regiões do país.

15 Ver Garcia, 2014.

das empresas, no total de 2.040. Nessas localidades, foram estimadas, aproximadamente, 6,9 milhões de pessoas com deficiência na faixa etária de 16 a 64 anos.

Para complementar esses resultados sobre a população do ano de 2022, considerando os municípios abrangidos pela cota do estado de SP, foram estimadas no total mais de 8,7 milhões de pessoas com deficiência com idade entre 16 e 64 anos. É importante destacar que grande parte dessa população produtiva, cerca de 3,7 milhões, encontrava-se no mercado informal, muitas vezes em trabalhos sem continuidade, ou exercendo atividades de forma autônoma, dentre outras¹⁶. Dessa forma, as estimativas populacionais obtidas indicaram um total de 5,0 milhões de indivíduos com deficiência potencialmente aptos ao trabalho.

Apesar desse panorama, com base nos indicadores do trabalho, em 2022, como já informado, não houve contratação de pessoas com deficiência para o total de vagas previstas pelas cotas de emprego, o que representou, em termos absolutos, 183.064 pessoas que não foram incluídas no mercado formal de trabalho.

Tabela 4-3 – Estimativa da população com deficiência nos municípios selecionados e Vínculos de emprego formal, Brasil, 2022

Vagas de emprego (cota)			População com deficiência, de 16 a 64 anos	
Previstas	Ocupadas	Não ocupadas	Estado de SP	Outras UF
336.090	153.026	183.064	1.841.429	6.931.823

Nota 1: Dados extraídos da RAIS/2022, de acordo com o método de cálculo da cota para pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados pela previdência social.

Nota 2: Estimativas para a população com deficiência com idade entre 16 e 64 anos, nos municípios abrangidos pela cota com data de referência em 1º de outubro de 2024.

Fonte: RAIS (MTE)2022/IBGE/2010/2013/2019.

Elaboração: NTPcD/CESIT/IE/Unicamp.

Por fim, de acordo com os critérios utilizados, em 2022, a população com deficiência com idade entre 16 e 64 anos

correspondia em torno de 1,6 milhão de pessoas apenas nos municípios da matriz da empresa no estado de São Paulo. Computando esse segmento populacional nas filiais das empresas em São Paulo e outros estados (6,6 milhões), foram estimadas mais de 8,2 milhões de pessoas que poderiam estar no mercado formal de trabalho¹⁷.

4. Considerações finais

É fato que a legislação vigente no país que assegura a política de cotas para o emprego das pessoas com deficiência tem a sua relevância, pois dela ainda depende essa população que tem sido equivocadamente recusada no ambiente laboral. Apesar dos obstáculos ainda presentes para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho formal, avanços ocorreram, como o crescimento da população com deficiência ocupada. Ainda que tímidos, esses avanços são continuados, inclusive, em decorrência da atuação dos órgãos responsáveis pela aplicação da legislação e das normas vigentes sobre a cota de emprego, assim como da vigilância dos movimentos sociais, instituições e representantes públicos que zelam pela permanência dessa ação afirmativa.

Urgem, portanto, estudos sobre as pessoas com deficiência, no intuito não somente de compreender a dinâmica do mercado formal de trabalho e as suas especificidades metodológicas, mas também de ampliar o conhecimento sobre essa população em idade ativa. Desse modo, propicia-se o aprofundamento tanto das questões relativas à inclusão, quanto daquelas concernentes às variadas formas de exclusão desse segmento populacional.

Nesse contexto, esta pesquisa realizou o mapeamento e a análise dos dados estatísticos do emprego das pessoas com deficiência no estado de São Paulo, com o objetivo de conhecer, interpretar e analisar os resultados da aplicação da política

17 Nesse cálculo, foi excluído o número de pessoas com deficiência que estavam inseridas no mercado formal de trabalho, conforme os dados da RAIS de 2022.

de cotas no período de 2019 a 2023, bem como examinar a estimativa desse contingente da população, inclusive em idade produtiva.

Antes de tecer comentários e considerações sobre os resultados que se destacaram na pesquisa, é fundamental a atenção ao método de apuração das cotas, tão aludido no conteúdo deste documento. O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 estabelece para a empresa com 100 (cem) ou mais funcionários a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Nesse preceito, a obrigatoriedade é dirigida à empresa, que consiste na agregação de todos os seus estabelecimentos, independentemente da localização da sua matriz e de suas filiais. Em outras palavras, o que deve ser considerado para a cota é o conjunto dos estabelecimentos que compõem a empresa.

Com esses esclarecimentos, observou-se, em primeiro lugar, um aumento do número de pessoas com deficiência no primeiro período analisado, de 2019 a 2021, resultante das estimativas da população no estado de São Paulo. O destaque foi para o grupo em idade potencialmente apta para o mercado de trabalho (entre 16 e 64 anos) e para a população idosa (acima de 64 anos). Esse crescimento pode ser atribuído às mudanças demográficas ocorridas nas últimas décadas, que demonstraram o envelhecimento da população, o qual não foi acompanhado na mesma proporção pelas políticas sociais e de saúde capazes de evitar doenças e incapacidades. Outra situação que deve ser apontada diz respeito à notória prevalência de mulheres com deficiência, pois as estimativas sugeriram uma variação absoluta do grupo feminino, em torno de 119,5 mil pessoas, e a do masculino de 67,4 mil; ou seja, as mulheres representaram quase duas vezes o quantitativo de homens. Ainda nesse campo das estimativas, percebeu-se um incremento contínuo da escolaridade da população com deficiência na faixa etária potencialmente apta para o mercado de trabalho, caracterizado pelo aumento relativo das

categorias de maior grau de escolaridade e pela redução dos indivíduos sem instrução e com Ensino Fundamental incompleto. Esse fato insinua mudanças sobre o nível de escolaridade dessa população, desmistificando alegações quanto à condição de inferioridade educacional como argumento para rechaçar o público com deficiência no mercado de trabalho.

A análise da aplicação da política de cotas indicou uma redução do emprego formal das pessoas com deficiência em 2020, o que se atribuiu à pandemia da covid-19. Contudo, os números identificados devem ser analisados com cautela, visto que se referiram ao estoque do emprego em 31 de dezembro do período em questão, não evidenciando a trajetória de evolução dos postos de trabalho. De acordo com estudos sobre o mercado de trabalho e os efeitos da pandemia, foi constatado um aumento expressivo dos desligamentos de trabalhadores com deficiência¹⁸, números que, comparados àqueles de admissões, resultaram em saldos negativos de postos de trabalho, mais acentuados, principalmente, nos meses de março a julho de 2020¹⁹.

De qualquer forma, o advento da covid-19 afetou os vínculos de emprego da população em geral, mas com maior expressividade, segundo os dados, para as pessoas com deficiência. Com isso, esse episódio pode ter influenciado na redução do indicador de cumprimento de cotas das empresas, de 17,5%, em 2019, para 15,8%, em 2021.

Como já explicitado na apresentação deste trabalho, houve um recorte do conteúdo referente ao ano de 2022, justificado tanto pelo incremento de critérios no campo da estimativa da população como pela recomendação do MTE, a fim de evitar

18 “No contexto da pandemia do novo coronavírus, tanto no seu auge e arrefecimento, [...] houve uma piora do mercado de trabalho formal para as pessoas com deficiência [...], tendo sido verificado movimento contrário no mercado de trabalho geral” (DIEESE, 2022, p. 25).

19 “Em março de 2020, foi deflagrada a Covid-19 no país. Todavia, é relevante esclarecer que as medidas protetivas tomadas pelo governo brasileiro não foram suficientes para proteger a população, inclusive a mais vulnerável, como o segmento das pessoas com deficiência” (Leone; Proni, 2021, p. 112).

a comparação dos dados da RAIS desse ano de 2022 com aqueles do período anterior.

Os resultados apurados em 2022 e 2023 confirmaram a presença de empresas com 100 (cem) ou mais empregados em quase todos os municípios do estado de São Paulo, contando a totalidade dos estabelecimentos envolvidos, entre matrizes e filiais. Além disso, foram computados 2.140 municípios com filiais das empresas em outras unidades da federação.

No que tange à distribuição do emprego da população com deficiência, decorrente das empresas do estado de São Paulo obrigadas a cumprir a cota, foi comprovado o alcance da política de cotas no país. De acordo com os dados, as proporções dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiência distribuídas nas diferentes regiões geográficas, em 2022, foram muito similares àquelas de 2023, com a maior parte no estado de São Paulo, em torno de 75,0%, e o restante atingindo todas as regiões brasileiras.

De 2022 para 2023, houve um aumento de cerca de 3,8% de empresas com 100 (cem) ou mais empregados, acompanhado de um crescimento das vagas reservadas pela cota, de 2,8%. No entanto, não houve a contratação de pessoas com deficiência na mesma proporção, ocasionando uma redução na participação de vagas ocupadas, apesar da elevação do emprego, em termos absolutos, em relação ao ano anterior. Houve, também, um leve recuo do indicador de cumprimento da cota, de 16,5%, em 2022, para 15,9%, em 2023.

Evidenciou-se nesta pesquisa, de modo extraordinário, a movimentação dos vínculos de emprego relativos a admissão e desligamento dos trabalhadores com deficiência, em 2023. Isso foi possível com o desenvolvimento de um método de compatibilização entre os microdados da RAIS de 2022 e os do Novo CAGED de 2023, obtendo-se uma base de dados sobre as pessoas com deficiência, conforme os critérios aplicados à cota de emprego, a fim de proporcionar, principalmente, informações sobre o fluxo.

No ano de 2023, a movimentação dos vínculos relativos à cota no estado de São Paulo registrou um saldo positivo de 2.334, com uma proporção desigual entre os sexos, com maiores saldos de postos de trabalho para os homens, de 54%, enquanto para as mulheres couberam apenas 46%. Essa desigualdade deve ser levada em conta, pois a população feminina com deficiência tem maior representatividade do que a masculina.

Uma importante revelação do fluxo de emprego se referiu à questão da escolaridade, uma vez que a maior proporção da movimentação foi para os trabalhadores com Ensino Médio completo, com 61% dos admitidos e 59% dos desligados. Esse conjunto de trabalhadores apresentou o saldo positivo mais expressivo, de 2.319 postos de trabalho. Contudo, desse total, as mulheres representaram 44,4%. No tocante ao grupo de trabalhadores com nível de escolaridade abaixo do Ensino Médio completo, foi constatado o pior resultado: uma perda de 311 postos de trabalho; ou seja, o maior número de desligamentos nesse ano. Por outro lado, para a movimentação ocorrida nos estratos acima do Ensino Médio completo, foi registrado saldo positivo de 327, decorrente de 8.018 admissões e 7.691 desligamentos. Apesar da imensa rotatividade registrada nesses números (sem esquecer que essa é uma característica do mercado de trabalho no Brasil), esse quadro, em parte, pode ser considerado favorável, pois se constata que um maior número de trabalhadores formais com deficiência concluiu o ensino médio. Tendo isso em vista, em termos de escolaridade, os trabalhadores com deficiência apresentaram, basicamente, o mesmo grau de instrução dos trabalhadores sem deficiência, o que chama atenção para o fato de que a diferença no grau de instrução entre os trabalhadores com e sem deficiência não é tão acentuada.

Os dados da movimentação dos vínculos formais das pessoas com deficiência nas empresas do estado de São Paulo obrigadas a cumprir a cota, no acumulado de 2023, por Grandes Agrupamentos de Atividades, registraram saldos positivos nos setores de

comércio e serviços, ao passo que os outros setores – agricultura, indústria e construção – registraram saldos negativos.

Nesse cenário, considerando o tipo de deficiência, além da posição dos agrupamentos de atividades, o setor de serviços foi aquele que mais absorveu vínculos das pessoas com deficiência no estado de São Paulo. Com exceção da deficiência múltipla e dos reabilitados, foram registrados saldos positivos para todas as deficiências no acumulado de 2023, destacando-se os maiores saldos de postos de trabalho para as deficiências intelectual, mental e visual.

Por sua vez, a indústria teve o pior resultado em 2023, apesar de concentrar o segundo maior número de vínculos de pessoas com deficiência. Na movimentação por tipo de deficiência, a indústria também apresentou desempenho bastante desfavorável, com saldos negativos para os reabilitados e as pessoas com deficiências física e auditiva, e saldos positivos para aquelas com deficiências intelectual, mental e visual.

O setor de comércio, terceiro maior empregador formal das pessoas com deficiência no estado de São Paulo, apresentou saldo positivo de emprego no acumulado de 2023 para todos os tipos de deficiência, exceto para os reabilitados.

Com proporções bem inferiores de vínculos, a construção foi o único setor com saldos negativos; isto é, perdeu postos de trabalho para todas as deficiências, com pior desempenho para a deficiência auditiva. Da mesma forma, a agropecuária teve desempenho muito ruim no acumulado do mesmo ano, com resultado positivo apenas para a deficiência múltipla.

Segundo os dados da movimentação e do saldo dos vínculos formais das pessoas com deficiência por categoria de ocupação, conforme o nível de classificação do Código Brasileiro de Ocupações (CBO) denominado subgrupo principal, das 45 categorias identificadas com vínculos de pessoas com deficiência, um pouco mais da metade, 25 categorias, apresentou saldos negativos. O pior resultado ficou com os Trabalhadores da Exploração Agropecuária.

As ocupações que mais absorveram pessoas com deficiência, com participação de cerca de 75% do total do emprego, são tipicamente atividades administrativas. Das dez ocupações mais presentes, apenas três tiveram saldos negativos: Trabalhadores da Exploração Agropecuária; Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas; e Gerentes.

No estado de São Paulo como um todo, considerando as dez principais categorias de ocupações e comparando os salários nominais médios dos trabalhadores formais com e sem deficiência, de acordo com a movimentação, verificou-se que sete ocupações apresentaram salários menores para as pessoas com deficiência admitidas.

No que concerne ao estudo comparativo entre o dimensionamento da população com deficiência e os dados sobre o acesso ao emprego formal decorrentes da Lei de Cotas, em primeiro lugar, concebendo o total de 2.667 municípios envolvidos com a cota de emprego para pessoas com deficiência no estado de São Paulo, percebeu-se que a faixa etária entre 16 e 64 anos atingiu, aproximadamente, 8,2 milhões de indivíduos. Em segundo lugar, de acordo com o cálculo da cota, e conforme os dados da RAIS de 2022, de 336 mil vagas previstas de emprego, cerca de 183 mil não foram ocupadas, o que representa o quantitativo de pessoas com deficiência que poderia estar no mercado de trabalho formal.

Visando complementar esses resultados, faz-se necessário ressaltar que grande parte dessa população produtiva, cerca de 3,7 milhões de pessoas, encontrava-se no mercado informal, de acordo com os dados da PNAD Contínua PcD/IBGE/2022 – muitas vezes em trabalhos sem continuidade, ou exercendo atividades de forma autônoma, entre outras situações. Sendo assim, no pior cenário, as estimativas populacionais obtidas indicaram um total de 5,0 milhões de indivíduos com deficiência potencialmente aptos ao trabalho.

Com esses parâmetros, é possível compreender a amplitude dessa ação afirmativa quando se leva em conta não apenas

o mapeamento do mercado de trabalho formal em conformidade com os critérios cabíveis na aplicação da política de cotas, mas também as estimativas dessa população com deficiência que poderia estar inserida no mercado formal de trabalho.

Por fim, cabe destacar que esta pesquisa demonstrou a enorme necessidade do avanço na investigação sobre esse público, considerando o mercado de trabalho nacional, com o propósito de melhor compreender as possibilidades e os desafios que envolvem a questão nas diferentes regiões do país, de modo a contribuir e subsidiar o desenvolvimento das ações públicas para a proteção e a inclusão desse contingente populacional.

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES, G. M. M. de C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas-SP.** Orientador professor Amilton José Moretto. 2017. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Disponível em: <http://bibliotecadigital.economia.gov.br/handle/777/521651>. Acesso em: 20 set. 2024.
- BENEVIDES, G. M. M. de C.; ALENCAR, M. de L. Trabalho e deficiência no Brasil: a inclusão no emprego formal no período recente. *In*: LEONE, E. T.; PRONI, M. W. (org.). **Facetas do trabalho no Brasil contemporâneo.** Curitiba: CRV/Campinas: Unicamp, IE, 2021. p. 103-115. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/colecao-de-centros-e-nucleos/cesit-facetas-do-trabalho-no-brasil-contemporaneo>. Acesso em: 2 set. 2024.
- BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 set. 2020.
- BRASIL. Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 mar. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 213, p. 153, 12 nov. 2021.

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

CAMARANO, A. **Perspectivas de crescimento da população brasileira e algumas implicações. Novo Regime Demográfico**: uma nova relação entre população e desenvolvimento. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. p. 177-201. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8430>. Acesso em: 8 set. 2023.

DIEESE. **Nota técnica nº 268. Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência (atualização da NT nº 246)**. 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec268PCD.html>. Acesso em: 2 set. 2023.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/>. Acesso em: 20 set. 2023.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais** (versão online) ABEP, São Paulo, dezembro, 2014, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2003. ISSN 0102-3098.

IBGE. **Estimativas da população residente para os municípios e para as unidades da federação brasileiros com a data de referência em 1º de julho de 2019**. Diretoria de Pesquisas (DPE)/Coordenação de População e Indicadores Sociais (COPIS). Rio de Janeiro, 2019.

IBGE. **Metodologia do Censo Demográfico 2000**. Rio de Janeiro, 2003. v. 25. (Série Relatórios Metodológicos).

IBGE. **Metodologia do Censo Demográfico 2010**. 2. ed. Rio de Janeiro, 2016. (Série Relatórios Metodológicos).

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013**: ciclos de vida. Brasil e Grandes Regiões. Rio de Janeiro, 2015.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: ciclos de vida. Brasil. Rio de Janeiro, 2021.

MADEIRA, J.; SIMÕES, C. Estimativas preliminares da população urbana e rural, segundo as unidades da federação, 1960/1980: por uma nova metodologia. **Revista Brasileira de Estatística**, v. 33, n. 129, p. 3-11, 1972.

SANTOS, R. O. dos; BARBIERI, A. F. Projeções populacionais em pequenas áreas: uma avaliação comparativa de técnicas de extrapolação matemática. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 32, n. 1, p. 139-163, 1º abr. 2015.

NTPcD/CESIT. **Observatório do Trabalho e Deficiência**. 2023. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/category/ntpcd/>. Acesso em: 2 ago. 2024.

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

ÍNDICE REMISSIVO

C

Censo 18, 19, 20, 22, 23, 24, 67, 68, 73, 74, 87

Cota 12, 13, 14, 15, 16, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,
39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 65, 66, 69, 70, 71, 74, 75,
76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83

E

Economia 85, 91, 92

Empregados 14, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42,
43, 44, 45, 49, 69, 70, 79

Emprego 3, 13, 14, 15, 16, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 36, 37, 38, 40,
41, 42, 43, 45, 46, 47, 49, 50, 56, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 74, 75,
76, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 86

Empresas 13, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42,
43, 44, 45, 46, 50, 62, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77,
78, 79, 80

Ensino fundamental 22, 23, 25, 78

F

Faixa etária 15, 20, 21, 22, 24, 25, 49, 54, 55, 65, 75, 78, 82

Filiais 29, 30, 31, 36, 37, 38, 41, 43, 45, 46, 50, 66, 69, 70, 71, 72, 73,
74, 75, 76, 77, 79

Fundamental incompleto 22, 23, 24, 25, 78

I

IBGE 14, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 67, 68, 74, 75, 82, 87

M

Matrizes 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 45, 46, 50, 65,
66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 79

Mercado de trabalho 11, 13, 16, 17, 18, 21, 25, 27, 28, 30, 49, 50, 65,
73, 74, 76, 77, 78, 80, 82, 83, 85, 86, 87, 91

P

Pessoas com deficiência 3, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 24, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 40, 42, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 86, 87, 91

Política 12, 13, 14, 15, 16, 28, 46, 76, 77, 78, 79, 83, 85

R

Representação 52, 53, 54, 55

Reserva legal 27, 29, 69

S

Saldo 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 80, 81

T

Trabalho 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 40, 42, 47, 49, 50, 65, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 91, 92

U

Universidade 91, 92

V

Vagas 11, 14, 16, 29, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 42, 45, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 79, 82

Vínculos empregatícios 31, 41, 46, 51, 73, 79

SOBRE A ORGANIZADORA E AUTORES

Organizadora

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Coordenadora e Pesquisadora do Núcleo sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (NTPcD/CESIT/IE/Unicamp). Mestra e Doutoranda em Desenvolvimento Econômico na área de concentração da Economia Social e do Trabalho (CESIT/IE/Unicamp).

Autores

Jacqueline Aslan Souen

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

José Daniel Morales Martínez

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

Taís Dias de Moraes

Mestranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia, da Universidade Estadual de Campinas (IE/Unicamp), na área de concentração Economia Social e do Trabalho.

Ivan Knobel (Colaborador)

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

Editora CRV - Proibida a impressão e/ou comercialização

**Guirlanda Maria Maia
de Castro Benevides**

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

Os autores nos oferecem subsídios para concluir que a legislação relativa à política de cotas no emprego tem sido crucial para a população com deficiência, que, entretanto, segue enfrentando discriminação e obstáculos à entrada no mercado de trabalho. É fato que houve um crescimento da população com deficiência ocupada formalmente, apesar de tímido, considerando o total da força de trabalho disponível. Contudo, a análise dos dados indica que a pandemia de Covid-19 impactou negativamente seus vínculos empregatícios, engendrando certo retrocesso na tendência de inclusão que se observava nos anos anteriores. Em linhas gerais, o quadro visto entre 2022 e 2023 revela que houve aumento de empresas e vagas reservadas, mas sem a efetivação das correspondentes contratações, resultando em leve recuo no cumprimento da cota. Além disso, a movimentação de emprego em 2023 apresentou saldo positivo, porém com desigualdade entre homens e mulheres, enquanto o grupo de trabalhadores com Ensino Médio completo se destacou dos demais, registrando um saldo positivo mais expressivo. De toda forma, a despeito dos avanços em relação à situação anterior à legislação que instituiu a política de cotas, um número significativo de pessoas com deficiência potencialmente aptas ao trabalho ainda não está no mercado formal.

Professor Dr. Marcelo Prado Ferrari Manzano

Diretor do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT/IE/Unicamp).

