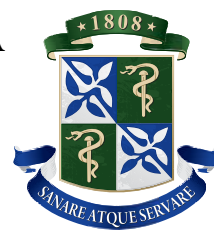




UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM SAÚDE, AMBIENTE E TRABALHO



SUZANA CARDOSO CARVALHO

**O MERCADO DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS NA
REGIÃO NORDESTE DO BRASIL**

Salvador
2019

SUZANA CARDOSO CARVALHO

O MERCADO DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS NA REGIÃO NORDESTE DO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Faculdade de Medicina – Departamento de Medicina Preventiva e Social, Universidade Federal da Bahia, como pré-requisito para a obtenção do grau de Mestre em Saúde, Ambiente e Trabalho.

Orientadora: Prof. Dra. Verônica Maria Cadena Lima

Salvador

2019

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA),
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Carvalho, Suzana Cardoso

O mercado de trabalho no setor público para
pessoas com deficiência e reabilitados na Região
Nordeste do Brasil / Suzana Cardoso Carvalho. --
Salvador-Bahia, 2019.

70 f. : il

Orientadora: Verônica Maria Cadena Lima.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Saúde, Ambiente
e Trabalho) -- Universidade Federal da Bahia,
Universidade Federal da Bahia, 2019.

1. Pessoas com deficiência. 2. Setor público. 3.
Servidor público. 4. Mercado de trabalho. I. Lima,
Verônica Maria Cadena. II. Título.

COMISSÃO EXAMINADORA

Membros Titulares:

Verônica Maria Cadena Lima

Graduada em Estatística pela Universidade Federal de Pernambuco (1993), mestrado em Estatística pela Universidade Estadual de Campinas (1997) e doutorado em Estatística na University of Leeds, Inglaterra (2003). Pós-Doutora pela Universidade Federal de Pernambuco (2015). Atualmente é professora Associada da Universidade Federal da Bahia. Tem experiência na área de Probabilidade e Estatística, atuando principalmente nos seguintes temas: modelos de regressão, métodos robustos de estimação, outliers e probabilidade.

Fernando Martins Carvalho

Graduado em Medicina pela Faculdade de Medicina da Bahia em 1975, concluiu o mestrado em Saúde Comunitária nesta Universidade em 1978, doutorou-se em Occupational Health na University of London em 1982 e Pós-Doutorado na Universidade de Massachusetts em Lowell em 2003-2004. Professor Titular do Departamento de Medicina Preventiva Social da Universidade Federal da Bahia, aposentado. Atualmente, atua como docente Permanente do Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho/UFBA e Colaborador dos programas de Pós-Graduação em Saúde Coletiva do Instituto de Saúde Coletiva/UFBA e da Universidade Estadual de Feira de Santana-BA. Bolsista de produtividade 1C do CNPq. Atua na área de saúde Coletiva com ênfase em epidemiologia Ambiental e Ocupacional.

Amilton José Moretto

Graduado em Ciência Econômica pela Universidade Estadual de Campinas (1988), Mestrado em Desenvolvimento Econômico (Área de Economia Social e do Trabalho) (2001); Doutorado em Desenvolvimento Econômico (2007) por essa Universidade. Atualmente é professor da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA. Tem experiência na gestão pública na área de políticas de proteção social e de emprego. Atuou como pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) e tem participado de projetos de pesquisas nas áreas de políticas de mercado de trabalho, emprego, rotatividade de mão de obra, qualificação profissional e inclusão social, com foco na relação do padrão de desenvolvimento com as políticas públicas de mercado de trabalho.

EPÍGRAFE

“Comece fazendo o que é necessário, depois o que é possível e de repente você estará fazendo o impossível.” Francisco de Assis.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho e percurso de minha vida a Deus criador. Obrigada, Senhor meu Pai. Devo-Lhe tudo que sou e tenho. E a sua mãe querida Nossa Senhora.

Dedico a minha família, meus tios e primos, meu irmão e sobrinhos, berço da minha criação e valores. Especialmente minha mãe e minha querida irmã pelo apoio incondicional e companheirismo de sempre e para sempre. E a minha querida vovó *in memorian* exemplo de força e perseverança para mim.

Ao meu pai *in memorian* trabalhador incansável consumido pelo próprio trabalho.

Dedico também ao meu companheiro e esposo, Ronaldo, meu amante para uma vida. Parceiro inclusive na revisão do texto dessa dissertação.

Às colegas do mestrado em Saúde, Ambiente e Trabalho - PPGSAT-UFBA, uma turma mais que especial de mulheres guerreiras, companheiras para todos os momentos. Amo-as muito: Bárbara, Janaína, Bruna, Sheila, Livia, Rita, Andrea, Ana Carina, Juliane, Tarsila, Laísa, Marta, Nádia, Carol, Luma, Marta, Emily e Regina. Não posso esquecer o colega Hudson também.

Aos professores e mestres que me guiaram pelo caminho do conhecimento e são exemplos de sabedoria, persistência e resiliência. Admiro-os muito: Rita Fernandes, Luiz Moraes, Paulo Pena, Fernando Carvalho, Marco Rego, Tânia Tavares, Monica Angelim, Ronaldo Jacobina e todos os demais. Estendo a dedicatória desse trabalho aos funcionários públicos da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e as terceirizadas que trabalham para manter todo o espaço limpo e adequado dessa autarquia que tem como atividade fim popularizar conhecimento e técnica e ser uma arma de resistência.

Agradeço aos amigos Márcia, Dilma, Cristiane, Cristina, Hebe, Ícaro, Ricardo, Ivo, Wendel e a querida Susana que me indicaram e/ou me apoiaram na fase de seleção para esse Programa de Pós-Graduação e em momentos durante a permanência neste Mestrado.

AGRADECIMENTO

Como agradecimento pela finalização dessa dissertação, gostaria de enaltecer em especial a calma e amizade de minha orientadora e guia: Verônica Lima. Tenho por ti admiração profunda. De forma parecida, agradeço o apoio da professora sempre otimista Denise Viola.

Agradecimentos são destinados também aos gentis professores Amilton Moretto e Fernando Carvalho que contribuíram com várias sugestões na banca de qualificação e que sempre estiveram disponíveis quando requisitados para auxiliar com essa mestranda em seu texto.

Agradeço o apoio recebido de Guillermo Javier Etkinda - Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI/BA), que muito contribuiu com informações sobre as variáveis contidas na Relação Anual de Informações Sociais, com dicas e ideias de análise.

Por formalização e gratidão sincera, reconheço a instituição que trabalho, o Instituto Federal Baiano, o qual permitiu um ano de afastamento remunerado para a pós-graduação. Desde já agradeço aos campi Itapetinga e Serrinha e os colegas servidores destes campi e Reitoria que contribuíram com apoio e a anuência.

Agradeço, por fim, à Equipe da Coordenação de Estatística do Ministério do Trabalho e Emprego (que hoje parece ser uma subpasta do Ministério da Economia) e todos aqueles indivíduos que com responsabilidade mantêm o banco da Relação Anual de Informações Sociais Brasil atualizado e cada vez mais acessível e confiável. O trabalho de vocês foi fundamental para esse estudo.

Agradeço a todos que contribuíram direta e indiretamente no desenvolvimento desse trabalho, em especial aos servidores estatutários da carreira de Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal da Bahia Carolina Isabele Casaes de Carvalho e Luís Bispo do programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiente e Trabalho da UFBA.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	OBJETIVOS.....	15
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
3.1	PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	15
3.1.1	Definições de Deficiência.....	15
3.1.2	Marcos sobre o reconhecimento do direito à inclusão da PcD	17
3.1.3	Quantitativo de PcD no Mundo e no Brasil.....	19
3.2	MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....	20
3.2.1	Mercado de Trabalho Formal: Administração Pública Indireta.....	20
3.2.2	Ciclos políticos e empregatícios recentes com ênfase no setor público.....	22
3.2.3	Emprego formal na região Nordeste do Brasil.....	24
3.3	PcD NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO.....	25
3.3.1	Efetividade da inclusão da PcD no mercado de trabalho.....	27
3.4	SISTEMAS DE INFORMAÇÕES SOBRE O TRABALHO NO BRASIL.....	28
3.4.1	Relação Anual de Informações Sociais.....	29
4	ARTIGO 1: Servidores com deficiência da administração pública indireta no Nordeste do Brasil.....	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
	REFERÊNCIAS.....	62
6	ANEXOS.....	68
	Tabela CONCLA IBGE 2009/2010.....	68
	Confirmação de submissão do artigo em periódico científico.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS, QUADROS E TABELAS

Artigo I: **Servidores com deficiência da administração pública indireta no Nordeste do Brasil**

Figura 1. Proporção de servidores PcD empregados, com e sem o reabilitado, na administração pública indireta, Nordeste, 2017.

Tabela 1. Servidores na administração pública indireta PcD segundo tipos de deficiência e estados da Região Nordeste, Brasil, 2017.

Tabela 2. Servidores na administração pública indireta segundo presença/ausência de deficiência e características demográficas, sociais e econômicas segundo Estados do Nordeste do Brasil, 2017.

Tabela 3. Estatísticas descritivas de *tempo de emprego*, *salário-hora* e *quantidade de horas contratadas semanal* de servidores PcD e PsD por tipo de vínculo (celetista e estatutário) na administração pública indireta, Região Nordeste, Brasil, 2017.

Tabela 4. Remuneração média e desvio-padrão, em salários mínimos, dos servidores PcD e PsD quanto ao vínculo, escolaridade e tempo de emprego na Região Nordeste, Brasil, 2017.

RELAÇÃO DE ABREVIATURAS

AL Alagoas
BA Bahia
CE Ceará
CFB Constituição Federal Brasileira
CIF Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT Consolidação das Leis Trabalhistas
dp Desvio padrão
EP Empresa Pública
FP Fundação Pública
IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS Instituto Nacional de Seguro Social
MA Maranhão
ME Ministério da Economia
MTE Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS Ministério do Trabalho e Previdência Social
NE Nordeste
OIT Organização Internacional do Trabalho
OMS Organização Mundial da Saúde
ONU Organização Nacional das Nações Unidas
PB Paraíba
PcD Pessoa ou Pessoas com Deficiência
PE Pernambuco
PI Piauí
PIA População em Idade Ativa
PIB Produto Interno Bruto
PsD Pessoa ou Pessoas sem Deficiência
RAIS Relação Anual de Informações Sociais
RN Rio Grande do Norte
SESAB Secretaria de Saúde do Estado da Bahia
SE Sergipe
SEM Sociedade de Economia Mista
s.m. Salário Mínimo
SUS Sistema Único de Saúde
STF Superior Tribunal Federal
TCU Tribunal de Contas da União
UFBA Universidade Federal da Bahia
WHO World Health Organization

RESUMO

O objetivo desta dissertação foi identificar o perfil socioeconômico e ocupacional dos servidores com deficiência vinculados à administração pública indireta dos estados da Região Nordeste do Brasil no ano de 2017 e compará-lo com o dos servidores sem deficiência. A base de dados utilizada é proveniente da Relação Anual de Informações Sociais, a qual está sob a responsabilidade da Coordenação de Estatística do Trabalho ligada atualmente ao Ministério da Economia. Inicialmente, foi realizada uma revisão de literatura sobre o tema pessoa com deficiência (PcD) e mercado de trabalho. Foram revistos diferentes conceitos sobre PcD, marcos sobre o reconhecimento de direito à inclusão à PcD, número de PcD no mundo e no Brasil, uma breve descrição sobre a administração pública indireta, legislação vigente sobre cotas no mercado formal, dinâmica do setor empregatício público e o Sistema de Informação sobre mercado de trabalho brasileiro. Em sequência, o artigo intitulado “Servidores com deficiência da administração pública indireta no Nordeste do Brasil” é apresentado. Neste artigo, a partir da base de dados da RAIS do ano de 2017, disponibilizada em outubro de 2018 pelo agora extinto Ministério do Trabalho e Emprego, foi traçado um perfil das PcD, especificamente no setor público do NE do Brasil. Foram calculadas frequências das variáveis sexo, faixa etária, escolaridade, ocupação e tipo de vínculo por estado da região NE. Também foram calculadas estatísticas descritivas das variáveis: tempo de emprego, remuneração, em salário-hora, e quantidade de horas contratadas por semana, por tipo de vínculo e por indicador de deficiência para cada estado do NE. Quanto ao perfil dos servidores com deficiência, observou-se uma maioria do sexo masculino (75,8%), idade média de 44,2 anos ($dp = 10,4$ anos), escolaridade maior ou igual ao fundamental completo e com vínculo celetista. Para os servidores PsD, o perfil foi de maioria do sexo masculino (60,9%), com idade média de 44,8 anos ($dp=12,3$ anos), escolaridade maior ou igual a de ensino médio e com vínculo estatutário. Quando fixado o tipo de vínculo, notou-se que o servidor PsD possui maior tempo médio de emprego, maior média de salário-hora e menor média de horas contratadas por semana tanto para o grupo de servidores celetista quanto para o estatutário. Além disso, as remunerações médias dos servidores PcD são inferiores às dos servidores PsD, mesmo quando fixados o tipo de vínculo, a escolaridade e o tempo de emprego. Os resultados evidenciam a necessidade de políticas públicas adequadas para incluir as mulheres com deficiência no setor público. Outros estudos são necessários para investigar com maior profundidade as causas para as menores remunerações percebidas no grupo de servidores PcD.

Palavras chaves: Pessoas com deficiência, Setor público, Servidor público.

ABSTRACT

The goal of this dissertation was to identify the socioeconomic and occupational profile of the government employees with disabilities attached to the indirect public administration of the states of the Northeast Region of Brazil in the year 2017 and to compare it with that of the non-disabled government employees. The database used comes from the Annual Report of Social Information, which is under the responsibility of the Coordination of Labor Statistics currently attached to the Ministry of Economy. Initially, a review of the literature on the disabled person (DP) and labor market issues was carried out. Different concepts on DP, landmarks on the recognition of the right to inclusion in DP, number of DP in the world and in Brazil, a brief description of indirect public administration, current legislation on quotas in the formal market, dynamics of the employment sector and the Brazilian labor market

Information System were reviewed. In sequence the article entitled "Government Employees with disabilities of the indirect public administration in the Northeast of Brazil" is presented. In this article, from the RAIS database for the year 2017, made available in October 2018 by the now extinct Ministry of Labor and Employment, a profile of the DP was drawn up, specifically in the public sector in Northeast of Brazil. Frequencies of the variables sex, age, education, occupation and employment relationship by state in the in Northeast region were calculated. The descriptive statistics of the variables employment time, remuneration, hourly wage, and number of weekly hours by employment relationship and indicator of disability for each state in the in Northeast were also calculated. Regarding to the profile of the government employees with disabilities, it was observed a male majority (75.8%), with a mean age of 44.2 years (sd = 10.4 years), scholarity greater than or equal to the complete fundamental and with a contractual employment. Regarding to the government employees non-disabled person (NDP), the profile was mostly male (60.9%), with a mean age of 44.8 years (sd = 12.3 years), scholarity higher or equal to high school and with a statutory relationship. When the employment relationship was fixed, it was noticed that the government employee NDP has a higher average time of employment, a higher average hourly wage and a lower average number of hours contracted per week for both the contractual and statutory groups of employees. In addition, the average salaries of the DP government employees are lower than those of the (NDP), even when fixed the employment relationship, education and length of employment. The results highlight the need for adequate public policies to include women with disabilities in the public sector. In addition, further studies are needed to investigate in greater depth the causes for the lower perceived earnings in the DP government employees group.

Key Words: Disabled Persons, Public Sector, Government Employees.

APRESENTAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

O desejo inicial na construção dessa dissertação provém, em parte, da profissão, da história de vida da mestrande e curiosidade. A mestrande é fisioterapeuta de formação e exerce atualmente, como atividade ocupacional, o cargo técnico de servidora pública de uma autarquia federal.

Ao trabalhar numa escola pública federal que oferece ensino técnico e médio e discute a inclusão de pessoas com deficiência no ensino, pude observar que havia poucas PcD entre alunos, funcionários, técnicos administrativos e professores. Dentre os poucos técnicos administrativos PcD, notava-se ainda a necessidade de alguns esconderem sua condição, como se fosse uma violação e desrespeito se apropriarem da vaga destinada a PcD.

Diante da constatação sobre a ausência de análises de dados sobre deficiência no Brasil, em particular, sobre aspectos socioeconômicos e ocupacionais destas pessoas no setor público nas regiões do Brasil, eu e minha orientadora percebemos a possibilidade de contribuímos com o tema. Sendo assim, este estudo tem o objetivo de identificar o perfil da PcD no serviço público brasileiro e observar se existe diferença salarial entre pessoas com e sem deficiência em relação a alguns aspectos ocupacionais tais como tempo de emprego e tipo de vínculo.

A leitura, a releitura e a reflexão de artigos, dissertações e teses, em sua maioria, nacionais, tentam contemplar aspectos específicos do mercado de trabalho brasileiro. Destacam-se nomes de pesquisadores e especialistas nacionais com maior projeção vinculados à área da economia e estatística, o que pode ser esperado devido à base de dados usada por essa dissertação – a Relação Anual de Informações Sociais - permitir de forma única avaliar aspectos econômicos do mercado de trabalho formal.

Inicialmente a dissertação faz uma apresentação do conceito sobre deficiência, reconhecimento dos direitos da pessoa com deficiência, revela dados quantitativos de Pessoa com Deficiência no mundo e no Brasil, dados relacionados ao mercado de trabalho, discute sobre as cotas no mercado formal com ênfase no setor empregatício público, discorre brevemente sobre a dinâmica empregatícia do mercado e Estado, descreve os Sistemas de Informação brasileiros sobre mercado de trabalho e a base de dados utilizada pelo estudo. Por conseguinte, um artigo é apresentado sobre pessoas com deficiência no setor público da Região Nordeste. Ao final, são apresentadas as considerações finais e referências.

Por fim, deixo aqui a minha admiração e respeito aos pesquisadores, ativistas, principalmente aqueles com deficiência, e todos que há anos tratam do tema e lutam pela causa do reconhecimento de direitos das PcD.

1 INTRODUÇÃO

Ao Estado democrático não basta reconhecer e aceitar as diferenças entre as pessoas, é preciso antes de tudo criar condições de vida digna a todos. Há um questionamento nesse sentido em relação às pessoas com deficiência, ou seja, não adianta aceitá-las e reconhecê-las com direitos; é fundamental dar-lhes oportunidade de exercer esses direitos. Em várias nações ditas democráticas que reconhecem o direito ao trabalho e à educação como direito fundamental a todos, os piores resultados educacionais, as mais baixas rendas e o maior desalento e desocupação são das Pessoas com Deficiência (PcD) (OMS, 2012). O que nos alerta é que há um abismo entre regulamentar uma política pública e o fato dela estar plenamente efetivada.

Há muitas estratégias públicas regulamentadas para incluir as pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho. O Brasil, por exemplo, no âmbito do mercado formal de trabalho instituiu um sistema de reserva de vagas para o setor público e privado. No setor privado, toda empresa com mais de 100 empregados está obrigada a reservar pelo menos 2% das vagas para PcD, havendo um aumento neste percentual conforme a quantidade de pessoas contratadas pela empresa aumenta. Já para a administração pública o percentual mínimo é de 5% do total de vagas do concurso a partir de um entendimento geral do Decreto nº 3298/1999 (BRASIL, 1999)

Mesmo com estes diplomas legislativos de inclusão, a Relação Anual de Informações Sociais revela que no Brasil em 2016, as PcD representavam menos de 1% da população formal. Desse modo, é legítimo questionar a real inserção das PcD no mercado de trabalho, pois a população com deficiência no Brasil em 2010 foi contabilizada como correspondente a quase 7% da população brasileira total (BRASIL, 2017, GARCIA, 2014).

Existem ganhos sociais e estatais, quando uma PcD consegue uma vaga de emprego. Se, por um lado, o trabalho da PcD pode representar a efetivação de políticas públicas de inclusão, gerando motivação, dignidade e satisfação ao indivíduo, por outro lado, entende-se que isto pode promover uma redução em sua dependência da assistência social do Estado e, paralelamente, estimular o país no combate às desigualdades sociais e à discriminação (WATSON, LAWLESS, MAITRE 2017; OMS, 2012; LIMA et al., 2013).

Apesar da magnitude da questão, falta tanto consciência como informação científica sobre as questões relativas à deficiência. Não há consenso sobre definições e pouca informação válida comparável internacionalmente sobre a incidência, distribuição e

tendências da deficiência, devido a vários motivos, vigorando entre eles as diferenças de avaliação entre países (BRASIL, 2012; OMS, 2012; ONU, 2017). No Brasil, é notável a escassez de informações quantitativas relativas ao mercado de trabalho para a PcD tanto no setor privado (NERI, COSTILLA, CARVALHO, 2010; PASTORE, 2000; GARCIA, MAIA, 2014), quanto no setor público (GUGEL, 2016). Estas lacunas podem prejudicar a avaliação das políticas vigentes de reserva de vagas para a inclusão de todas as PcD com maior efetividade.

2 OBJETIVOS

Objetivo Geral

Comparar servidores com deficiência e sem deficiência da administração pública indireta na região Nordeste quanto a características demográficas e socioeconômicas no ano de 2017.

Objetivos Específicos

Descrever as características demográficas e socioeconômicas de pessoas com deficiência empregadas na administração pública indireta dos estados da região Nordeste em 2017;

Identificar e mapear a proporção de servidores PcD da administração pública indireta na região Nordeste em 2017.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3.1.1 Definições de Deficiência

A deficiência é um termo complexo e dinâmico. No tocante à humanidade, é provável que todos, ou a sua maioria, perpassem a condição de deficiência em algum momento da vida, ainda que seja temporária (OMS, 2012). A Lei nº 13.146/2015 aprovou o Estatuto das Pessoas com Deficiência no Brasil. Ela conceitua a deficiência com base no posicionamento da Organização Mundial de Saúde. A OMS define a deficiência como desordem nas funções ou na estrutura do corpo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, caracterizada por

obstruir em longo prazo a interação social e a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (OMS, 2004; 2012).

A deficiência pode ser classificada segundo critérios tais como funcionalidade, estrutura corporal, origem genética ou adquirida, entre outros. Em relação ao grau de desordem, pode ser classificada em leve ou grave e pode variar ao longo do tempo, permitindo adaptação ou não (OMS, 2004). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica a deficiência como visual, auditiva, física e mental ou intelectual, podendo o indivíduo apresentá-las associadas umas às outras, enquadrando-se, neste caso, como deficiência múltipla (BRASIL, 2010, 2004).

O Decreto nº 3.298/1999 e o Decreto nº 5.296/2004 preveem uma definição objetiva sobre os diversos tipos de deficiência que receberiam tratamento especial pelo Estado:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999).

Em confronto com essa definição individual da PcD, há o modelo social da deficiência. Este conceito surgiu no Reino Unido nos anos 60 e consistiu em mudar o conceito de ser deficiente como um problema individual e biológico para considerar a deficiência como algo complexo e social decorrente fundamentalmente de barreiras construídas pela própria coletividade (OLIVER, 1990; BAMPI, GULHERM, ALVES, 2010). A deficiência pode ser entendida dessa forma como uma condição que evidencia os valores preconceituosos da sociedade atual que não sabe conviver com a diferença (PASTORE, 2000; DINIZ, 2007). Resumindo, a condição de ser deficiente depende da estrutura que a sociedade pode oferecer

ao cidadão, trata-se, portanto, de um fenômeno social que não está somente ligado a características individuais de um ser humano (DINIZ, 2007; MEDEIROS, DINIZ, 2004).

3.1.2 Marcos sobre o reconhecimento do direito à inclusão da PcD

O reconhecimento da PcD como um ser social e com capacidades laborais evolui com o tempo. Durante a Antiguidade, com base no conhecimento que se tem sobre determinadas tribos indígenas mais remotas, a PcD era considerada subumana, abandonada ou sacrificada por representar fardo ao grupo (DICHER, TREVISAN, 2018). A relação entre as PcD e a sociedade na Grécia Antiga apresentavam poucas diferenças com as antigas tribos indígenas. Na Hélade ou Grécia antiga, a deficiência humana era entendida como condição que dificultava a sobrevivência e, se o indivíduo não provasse vigor e capacidade, ele era sacrificado ou abandonado em rios ou matas. Não obstante, já havia exemplos de integração nesta época. Na sociedade egípcia antiga está documentado a integração social de PcD em corais ou trabalhos específicos (GUGEL, 2007).

Durante parte da Idade Antiga e Idade Média, as religiões judaica e cristã ditaram o pensamento da sociedade ocidental. Neste período, ter deficiência relacionava-se a um castigo divino ligado a demônios ou bruxarias. Sugere-se que, por volta do século XII, a Igreja acolheu as PcD em troca de serviços à instituição (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2007). A relação era assistencial e entendida como a única forma positiva de lidar com a PcD, entretanto, o excesso de abrigo e proteção terminou por excluí-los e os distanciar do convívio em sociedade (SILVA, LEITÃO, DIAS, 2016).

Com o decorrer da Revolução Industrial e ao fim das Guerras Mundiais no século XX, a questão da deficiência passou a ser reavaliada. A PcD, antes excluída, foi identificada como potencial trabalhador. Afinal, no pós-guerra, os países precisavam de mão de obra especializada e masculina e os antigos combatentes homens, em grande número, estavam na condição de deficiência (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2007; SILVA, LEITÃO, DIAS, 2016). Outros motivos para a mudança da concepção de exclusão para integração das PcD em meados do século XIX foi o surgimento de ferramentas tecnológicas de assistência, autonomia e socialização desses indivíduos, como a cadeira de rodas, as próteses e o desenvolvimento de novas formas de comunicação tais como Libras, Tadoma e o Braille (GUGEL, 2007). Entretanto, foi no século XX com o criminoso regime fascista na Europa que houve o extermínio de centenas de pessoas com deficiências graves em nome de

purificação genética e/ou social, economia ao Estado e “compaixão” (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2007; GUGEL, 2007).

A escrita da Declaração Universal de Direitos do Homem em meados do século XX foi crucial para incentivar e persuadir países-membros a integrar as pessoas com deficiência à sociedade e a criar diversas instituições de amparo e apoio a esse contingente populacional (GUGEL, 2007).

Já no fim da década de 70, a Organização das Nações Unidas formulou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Logo depois, o ano de 1981 foi definido como Ano Internacional das Pessoas Deficientes e dois anos depois a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n° 159, promulgada no Brasil pelo Decreto n°129/1991, que dispõe sobre a Reabilitação Profissional e Emprego para as Pessoas com Deficiência (SILVA, LEITÃO, DIAS, 2016, BRASIL, 1991b). Essa sequência de eventos influenciou na elaboração dentro da Constituição Federal Brasileira (CFB) de 1988 de vários artigos que garantissem os direitos individuais comuns e os sociais específicos à população brasileira com deficiência e, logo depois, a Lei n° 7853/1989 dispôs sobre a integração da PcD à sociedade.

Com o intuito de regular e efetivar os artigos da CFB que tratam da reserva de posto de trabalhos das Pessoas com Deficiência no serviço público e no serviço privado, a Lei n° 8.112/1990 e a Lei n°8.213/1991 foram respectivamente criadas (BRASIL, 1990; 1991A). Ademais, o Decreto n° 3.298/1999 estabeleceu a Política de Integração da Pessoa com Deficiência e definiu todos os passos relacionados à contratação da PcD nos setores públicos e privados (BRASIL, 1999).

No ano de 2006 foi aprovado um Pacto Internacional da Organização das Nações Unidas: a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta norma seguiu a aprovação de rito de emenda constitucional no Brasil e tem valor jurídico comparável aos demais artigos da Constituição Federal. Em seu escopo, a Convenção prevê que os Países-Membros reconheçam o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e promovam emprego tanto no setor público quanto no setor privado, mediante políticas públicas econômicas ou por outras estratégias equiparáveis (GUGEL, 2016).

Por fim, com o compromisso prioritário de inclusão social, os direitos das PcD foram reunidos em uma única lei a qual se considera o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei n° 13.146 de 9 de julho de 2015 (BRASIL, 2015).

3.1.3 Quantitativo de PcD no Mundo e no Brasil

Quantificar a deficiência no mundo é uma tarefa complexa e isto se deve pelas diferentes interpretações e conceitos sobre a pessoa com deficiência entre os países. Há países que avaliam a PcD a partir de medições sociais e biológicas de perda prolongada de capacidade física ou mental, enquanto outros interpretam que uma pessoa é PcD ou não a partir da enfermidade ou acidente que gerou a condição (OMS, 2012). Todavia, há uma quantificação definida pelo Relatório de Carga Global de Doenças de 2004 da Organização Mundial de Saúde estimando que 15,3% da população mundial, cerca de 979 milhões de pessoas dos 6,4 bilhões de habitantes, possuíam “deficiência grave ou moderada” e 2,9% ou cerca de 185 milhões apresentavam “deficiência grave”. Segundo este mesmo relatório, os percentuais de PcD em países com mais baixa renda é maior. Outra característica nesses países é um valor absoluto maior de PcD de grau moderado concentrado na faixa etária acima de 60 anos em relação aos países de maior renda no mundo (WHO, 2008).

Especificamente para o Brasil, a partir do último Censo demográfico de 2010, afirma-se que 23,9% da população brasileira (ou 45.606.048 pessoas) tem algum tipo de deficiência, seja de grau leve, moderada e grave; destes, a visual e motora (física) são as de maior proporção na população (BRASIL, 2010). Entretanto, estes valores são questionados, pois, neste percentual estão pessoas com deficiências leves, isto é, pessoas que possuem uma limitação, mas não há interferência sobre sua produtividade e relação em sociedade (GARCIA, MAIA, 2014; NERI, SOARES, 2010).

Firma-se que a metodologia usada pelo IBGE para o Censo demográfico de 2010 visava avaliar os diversos graus de severidade da deficiência, respeitando a solicitação da Organização Mundial de Saúde e tem como base a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde sistematizada em 2001 a qual procura se atentar para uma avaliação mais ampla da deficiência na questão social e funcional (BRASIL, 2010; OMS, 2004). Nessa perspectiva, para o mercado de trabalho o uso do termo *Pessoa com Deficiência* direciona-se àqueles que possuem limitação permanente ou grande dificuldade para realizar as atividades como ouvir, enxergar, andar e outras similares. Os demais estariam na condição de pessoas com limitações funcionais (GARCIA, MAIA, 2014; GARCIA, 2014; BRASIL, 2010).

Sendo assim o quantitativo de PcD severa no Brasil gira em torno de 12,8 milhões em 2010 ou 6,5% da população total brasileira e, destes, 36,7% participam ativamente do

mercado de trabalho (formal e informal), ou seja, aproximadamente 4,70 milhões de pessoas (GARCIA, MAIA, 2014).

3.2 MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Seguindo as recomendações da OIT, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística conceitua o trabalho como ocupação econômica remunerada em dinheiro ou congêneres, realizado também em cooperativismo, como aprendiz ou como estagiário. Pode ser entendida também como ocupação econômica sem remuneração exercida por mais de 15 horas semanais em ajuda a membro do domicílio em sua atividade econômica ou em instituições religiosas beneficentes (BRASIL, 2018C).

O mercado de trabalho quanto à presença de contrato de direitos e deveres legais trabalhistas pode ser dividido em mercado de trabalho formal e o mercado “informal” ou setor econômico informal. O setor formal da economia ou mercado de trabalho formal no Brasil está associado ao trabalho com registro em carteira ou aquele que segue proposições de uma norma padrão trabalhista que interliga empregado e empregador (DIEESE, 2017). O servidor federal estatutário, exemplo de trabalhador do setor formal, tem por regimento padrão trabalhista a Lei nº 8112/1990 e o Estado é o empregador.

3.2.1 Mercado de Trabalho Formal: Administração Pública Indireta

O Decreto nº 200/1967 e CFB/88 definem que a Administração Pública compreende: 1) A Administração Direta a qual se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa Federal, Estado e Município com prolongamento aos Ministérios e Secretarias subordinadas e; 2) A Administração Indireta, a qual compreende as categorias de entidades dotadas de personalidade jurídica própria com autonomia, mas com vínculo com o Estado.

Há seis características comuns às entidades da administração indireta: 1) Todas exigem a aprovação em concurso público para ingresso de pessoal; 2) É proibida a acumulação de cargos, empregos e funções; 3) Via de regra, para a aquisição de bens e contratação de serviços se exige licitação pública conforme parâmetros previstos na lei nº 8666/1993; 4) Há um controle finalístico de tutela e acompanhamento por parte da administração direta; 5) Há um controle externo pelo poder legislativo com o auxílio do Tribunal de Contas da União, TCU; e por fim; 6) Todas necessitam de criação, autorização e/ou extinção por meio de lei (KNOPLOCK, 2015; HERMANN, 1999). Especificamente

quanto às suas espécies, a administração pública indireta compreende as Autarquias, Fundações Públicas, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista (BRASIL, 1967).

Inicialmente, sabe-se que o conceito legal no Brasil sobre autarquias está definido no Artigo 5º, inciso I do Decreto-lei nº 200/1967 que a define como: “serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita própria, para executar atividades típicas da administração pública que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada”. Nessa linha de raciocínio, há uma reafirmação no artigo 37, inciso XIX da Constituição Federal de 1988: “Autarquia é uma pessoa jurídica de direito público criada por lei, com capacidade de autoadministração para desempenho de serviço público descentralizado, mediante controle administrativo exercido nos limites da lei” (BRASIL, 1988, 1967).

Já a fundação pública (FP) é considerada como uma espécie de autarquia. Do ponto de vista jurisprudencial, aplicam-se a ela direitos e restrições similares às autarquias como vínculo estatutário para os trabalhadores. Por outro lado, diferencia-se por possuir patrimônio próprio, apresentar a necessidade de autorização legislativa e ter a finalidade prevista em lei como social e não lucrativa (MEIRELLES, BURLE FILHO, 2016; DI PIETRO, 2006). Ademais, a fundação pública tem um caráter que pode ser considerado híbrido de direito público e privado. O legislador, sob o Decreto Lei nº 200/1967 alterada pela Lei nº 7596/1987, entendeu que ela é uma entidade com personalidade de direito privado com fins públicos (BRASIL, 1987).

As empresas estatais ou governamentais são pessoas jurídicas de Direito Privado, cuja criação, em geral, depende de autorização por lei específica. Quando atuam somente em atividades econômicas com a possibilidade de lucro não podem gozar de privilégios fiscais não extensíveis ao mercado. No conjunto de empresas estatais estão incluídas as chamadas empresas públicas (EP) e as sociedades de economia mista. A principal diferença entre empresa pública e sociedade de economia mista diz respeito ao fato de o capital social ser exclusivamente público no caso da EP, não havendo esta situação de exclusividade quanto às sociedades de economia mista, bastando o controle acionário por parte do Estado neste caso (MEIRELLES, BURLE FILHO, 2016; KNOPLock, 2015).

A Sociedade de Economia Mista (SEM) é uma entidade da administração indireta dotada de personalidade jurídica de direito privado, podendo exercer, assim como a EP, a exploração de atividades econômicas. Entretanto, a SEM deve possuir a forma de sociedade

anônima¹, observando que as ações votantes estejam sob a posse da União ou de outra entidade da Administração Indireta. Assim como as empresas públicas, o regime jurídico do pessoal da SEM é celetista, ou seja, segue o padrão da legislação trabalhista, tendo sua jurisdição sob competência da Justiça do Trabalho brasileira e a admissão no quadro de pessoal depende de concurso público conforme prevê o artigo nº 37 da Constituição Federal, ressalvadas as nomeações para os cargos de dirigentes que são escolhidos por presidentes, Governadores e Prefeitos (MEIRELLES, BURLE FILHO, 2016).

3.2.2 Ciclos político e empregatício recentes com ênfase no setor público

No primeiro mandato do presidente Fernando Henrique (1995-1998), a administração pública viveu momentos de total modificação. Com efeito, o Plano Diretor de Reforma do Estado em 1995 e a Emenda Constitucional nº 19/1998 deram início à política de desestatização e privatizações gerando um declínio do número de servidores estatutários (NOGUEIRA, CARDOSO, 2017).

O Brasil vivenciou no período uma grave crise econômica e uma persistência da crise cambial e financeira, tendo o mercado de trabalho formal em razão de diversos fatores, inclusive em decorrência da crise, sofrido uma queda impactante na contratação, especialmente no setor industrial, o que gerou altas taxas de desemprego entre a população, empurrando à informalidade milhares de trabalhadores (NERI, CAMARGO, REIS, 2000). No tocante ao mercado de trabalho público no período, houve uma concentração de funcionários municipais e estaduais e uma redução de servidores federais em decorrência das privatizações (MARCONI, 2003).

Ainda no que concerne ao setor público, parte dos cargos tornaram-se vagos em decorrência de pedidos de servidores públicos pela aposentadoria e demissões voluntárias, os quais temiam perdas salariais e de direitos. No segundo mandato do presidente, num contexto de séria crise cambial, houve maiores restrições ao gasto com pessoal e ligeira estagnação na contratação no mercado de trabalho formal privado (CACCIAMALI, TATEI, 2016, NOGUEIRA, CARDOSO, 2017)

Com a entrada do primeiro governo Lula (2003-2006) houve um crescimento econômico que se refletiu na recomposição de pessoal e políticas salariais melhores

¹ Modelo de companhia com fins lucrativos, caracterizado por seu capital financeiro formado de ações. Os acionistas podem ser físicos ou jurídicos de direito público ou privado, exceto quando exerce regime de monopólio estatal no caso específico. (MEIRELLES, BURLE FILHO, 2016, BRASIL, 1976)

destinadas aos servidores da Administração Pública (NOGUEIRA, CARDOSO, 2017). No mercado privado, o desempenho macroeconômico favorável ao consumo e ao investimento e à reposição do salário mínimo pelo Estado repercutiram favoravelmente no mercado de trabalho, diminuindo as desigualdades entre as regiões brasileiras e refletindo no aumento de trabalhadores empregados no setor formal da economia (CACCIAMALI, TATEI, 2016).

Somente após o Decreto n° 3298/1999, o qual regulamentou a reserva real de vagas de no mínimo 5% para a PcD em editais e concursos, houve um maior preenchimento de vagas por esse público (GUGEL, 2017). Sendo assim, é esperado a partir desse período a maior entrada de PcD na administração pública.

No segundo mandato do presidente Lula (2007-2010), especialmente nos anos iniciais, houve um período de abertura de concurso público a carreiras estratégicas do Estado ainda que de forma desorganizada (NOGUEIRA, CARDOSO, 2017). Nesse período, a estratégia econômica de estímulo ao consumo das famílias permitiu ao Brasil não sentir o impacto de uma recessão que tomou o mundo nos anos de 2008-2009 e manteve com baixas variações a contratação no mercado formal de trabalho privado (CACCIAMALI, TATEI, 2016). Apesar dos desdobramentos da crise internacional de 2008 e da necessidade de contenção fiscal e administrativa, os primeiros anos do governo da presidente Dilma (2011-2014) apresentaram um aumento na admissão de servidores públicos. O número de contratações no setor público foi superior aos oito anos anteriores e o mercado de trabalho formal permaneceu com aumento nas contratações (NOGUEIRA, CARDOSO, 2017; CACCIAMALI, TATEI, 2016). Entretanto, como a política de subsídios é uma política econômica cujos efeitos positivos são de curto prazo, tal fato, juntamente com as turbulências políticas internas e econômicas externas durante o período, arranjos econômicos ineficientes, ausência de controle fiscal do Estado e a corrupção na principal estatal brasileira culminaram com o agravamento da crise econômica e política em 2015. Neste contexto, o mercado de trabalho lembrou parcialmente a crise de emprego nos anos 90, ou seja, queda do Produto Interno Bruto, a elevação do desemprego, o aumento da informalidade, a diminuição da renda real do trabalho, a contenção imediata na contratação na abertura de vagas para o serviço público e o aumento da concentração de renda. Esta crise recolocou o desemprego e o emprego formal como questões centrais em debate no país perante o governo e a população (CACCIAMALI, TATEI, 2016; DIEESE, 2017; BARBOSA, 2017; NOGUEIRA, CARDOSO, 2017; PINTO et. al, 2017).

Após uma mudança no cargo máximo do país, movida por questões políticas e econômicas, houve a materialização do *impeachment* da então presidente Dilma em 2016 e a

ocupação do cargo por seu vice Temer. Os passos seguintes foram continuidade da tentativa de contenção dos gastos públicos com outra série de rígidas medidas e reformas para estabilizar a economia, o que por sua vez resultou numa estagnação do emprego formal público e privado contrariando as expectativas de um possível crescimento econômico (CORSEUIL et. al, 2018; DIEESE, 2017).

Atualmente, a taxa de desemprego se mantém elevada em 12,3% e há um saldo de 13 milhões de desempregados no país. O mercado informal parece absorver os trabalhadores enquanto o mercado formal mantém-se estagnado (CORSEUIL et. al, 2018; DIEESE, 2017). Entretanto, destaca-se que há uma transição etária na retomada de emprego por parte da população desocupada, principalmente aqueles acima de 60 anos, diferente dos baixos percentuais de relocação empregatícia observada pelos jovens entre 18 e 25 anos com escolaridade de ensino médio e/ou ensino superior. Especificamente na administração pública, esse setor experimentou queda de receita e crise econômica e desde de 2016 passa por um período de declínio no quadro de vagas (CORSEUIL et al, 2018; LAMEIRAS, CARVALHO, 2017). Igualmente, os rendimentos salariais de todos trabalhadores formais também apresentaram queda durante todos os trimestres de 2015 a 2017, exceto para os trabalhadores do setor público que tiveram baixa variação (CORSEUIL et. al, 2018).

3.2.3 Emprego formal na região Nordeste do Brasil

A região Nordeste se apresenta como a segunda região com maior percentual de trabalhadores formais, fato este verificado a partir de 2007 quando esta região superou o percentual de atividades formais da região Sul do país. Atualmente, o Nordeste tem 18,2% de todos os trabalhadores formais do país. O estado com maior participação na Região é a Bahia com 4,7% do total de empregos formais (DIEESE, 2017).

Em paralelo, está atualmente na região Nordeste o maior número de desalentados, ou seja, trabalhadores desempregados que desistiram de procurar emprego formal, cerca de 60% dos brasileiros dessa categoria se concentram naquela região, sendo a maioria do sexo feminino. A região possui 27% da população em idade ativa (PIA) do país. Todavia, o mercado de trabalho nordestino é aquele que tem a maior taxa de desemprego, maior parcela de informalidade, menor taxa de participação, além de menores salários no setor formal entre instituições públicas e privadas (CORSEUIL et. al, 2018).

A Região Nordeste é a segunda no Brasil com maior presença de servidores públicos, sejam estatutários ou celetistas, considerando a esfera federal, estadual e municipal. Calcula-

se que 24,4% dos trabalhadores públicos no Brasil estão nessa região. Nessa região há a pior média de remuneração dos trabalhadores públicos no Brasil, com destaque para o fato de que a referida média decorre do grande peso exercido pela remuneração dos funcionários públicos das esferas estadual e municipal. Os servidores ou trabalhadores públicos federais têm isonomia salarial na carreira, ou seja, independente do estado ou município em que estejam alocados, apresentam um plano de carreira e remuneração isonômicos, considerando o mesmo cargo. À exceção dos servidores públicos federais, observa-se que os funcionários públicos mais bem pagos são os da esfera estadual e municipal do Centro-Oeste e os paulistas, com remunerações respectivamente 38,3% e 24,4% superior aos nordestinos (VAZ, HOFFMANN, 2007).

3.3 PcD NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

De forma geral, em diferentes países, observa-se que a inserção de PcD no mercado formal de trabalho se dá através dos seguintes métodos: 1) Sistema de cotas ou reserva de vagas; 2) Sistema de oficinas protegidas; 3) Método de auto-estudo; 4) Emprego de pessoas com deficiência sem a obrigação de empregadores; 5) Possibilidade de trabalhar em casa para empresa; 6) Trabalho de cooperativas de PcD; e, 7) Emprego em trabalhos exclusivamente destinados a PcD a partir da gestão da diversidade (AYTAC et al., 2012; ALVES, SILVA 2004).

Tratar-se-á aqui mais especificamente de dois métodos, os quais se encaixam como políticas públicas e são mais comuns como entrada de PcD no mercado de trabalho formal no mundo: O emprego em trabalhos exclusivamente destinados a PcD a partir da gestão da diversidade e o sistema de reservas de vagas.

A denominada gestão da diversidade foi criada em países puramente capitalistas para estimular a contratação de classes mais vulneráveis como estrangeiros, mulheres e pessoas com deficiências nas empresas. Esta teoria introduzida na década de 90 se alinha com a lei Antidiscriminação em vigor em países como os Estados Unidos e o Reino Unido e se propõem a desobrigar a criação de fundos ou reserva de vagas para a PcD em empresas ou órgãos estatais. Paralelamente, o legislador coloca sobre o empregador e os tribunais de justiça específicos a responsabilidade de resolver questões trabalhistas quando a PcD se sentir discriminado, seja no momento na seleção para entrada na empresa, seja durante a permanência no emprego (THOMAS, ELY, 1996; ALVES, SILVA 2004; FLEURY, 2000). A metodologia foi uma resposta dos administradores para contrapor à política de ações

afirmativas dos Estados Unidos e do Canadá à época para combater o preconceito e desigualdades sociais. A proposta, muito questionada, trata da substituição das ações afirmativas como a reserva de vagas por um programa com aspectos voltados para a meritocracia e com menos dispêndios ao Estado (ALVES, SILVA 2004).

Já o segundo método mais comum é a reserva de vaga para a PcD. A maioria dos países latino-americanos segue esse modelo. A Argentina e Uruguai reservam o mínimo de 4% das vagas para as PcD no setor privado e público e, na Europa, países como Portugal, Espanha, Irlanda e Itália reservam entre 3 a 7% das vagas para PcD no setor público (RODRIGUES, COUTINHO, 2014; PORTUGAL, 2004; PASTORE, 2000).

Especificamente no Brasil, para o mercado formal há uma obrigação de reservas de vagas destinadas a esse público. Nas instituições privadas este percentual varia de 2 a 5%, conforme a quantidade de pessoas contratadas pela empresa. Quanto maior o número de pessoas, maior o percentual aplicado. No tocante à administração pública no Brasil, o percentual mínimo de vagas de concurso para às PcD era de 5% do total de vagas, a partir de um entendimento geral do Decreto n° 3298/1999. Entretanto, havia um entendimento jurídico em tribunais que o percentual para empresas públicas e sociedades de economia mista devia se equiparar ao das empresas privadas que é de 2 a 5% das vagas por uma questão de equivalência de ramos de atividades (BRASIL, 1988, 1999, GUGEL, 2016).

Somente em 2018 esse alinhamento foi traçado por meio do Decreto n° 9.508 que em seu escopo determinou duas proposições para reservas de vagas às PcD na administração pública indireta. Autarquias e fundações públicas são obrigadas a cumprir o percentual mínimo de 5% de vagas em edital de concursos destinados à PcD. Paralelamente, as empresas públicas e as sociedades de economia mista devem cumprir o percentual de 2 a 5% das vagas divulgadas em edital de concurso, observando a progressão do percentual conforme o número total dos trabalhadores da instituição (BRASIL, 2018b).

Quanto aos editais, o processo seletivo e os procedimentos de convocação específicos são definidos como critérios do órgão demandante do concurso desde que apoiado em leis, decretos e/ou e jurisprudências aceitas pelo Supremo Tribunal Federal (MANDADO DE SEGURANÇA, 2017). Ademais, por vezes, as instituições públicas, na figura de seus gestores e servidores, não definem em concursos a reserva de vagas à PcD e esta lacuna acaba sendo objeto de queixas e processos judiciais no país (GUGEL, 2016).

A Lei n° 13.146/2015 eleva o direito social do trabalho a um direito fundamental humano. Esta lei acrescenta que a PcD tem direito ao trabalho de sua livre escolha e

aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em condições de oportunidades equânimes. A lei supracitada, em conformidade com a Constituição Federal, veda a restrição ao trabalho e qualquer discriminação em razão de sua condição, nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência no emprego, progressão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

O não cumprimento da reserva de vagas ou qualquer discriminação dentro do processo de seleção por parte dos responsáveis nas instituições públicas é definido como crime e implica no enquadramento sob a Lei nº 7.853/1989, inciso II artigo 8º que prevê reclusão de dois a cinco anos de prisão (GUGEL, 2016).

3.3.1 Efetividade da Inclusão da PcD no mercado de trabalho

Nos Estados Unidos, país que se apoia não na reserva de vagas para a entrada de PcD nas organizações, mas sim na teoria da gestão da diversidade e lei Antidiscriminação, verificou-se, para os anos de 2000, um aumento de PcD no mercado de trabalho após a lei. Entretanto, esse público ocupa as funções com mais baixos salários e menor autonomia dentro das empresas (KAYE, 2009). Na Irlanda, país que reserva vagas para as PcD dentro do serviço público e há uma lei Antidiscriminação para o mercado de trabalho formal restante, as PcD têm maior permanência no emprego público e uma menor chance de se empregar em relação à pessoa sem deficiência tanto no mercado de trabalho privado quanto o público (WATSON, LAWLESS, MAÎTRE, 2017).

A Índia, país que utiliza reservas de vagas para inserção da PcD no mercado de trabalho, e o México, país que possui uma lei Antidiscriminação, apresentam situação similar, em que a PcD tem menor probabilidade de se empregar formalmente em relação à pessoa sem deficiência (MITRA, SAMBAMOORTHY, 2006; SCOTTI, MANZANO, 2015).

No Brasil, onde há reservas de vagas para o setor privado e público, a população brasileira com deficiência ainda apresenta maior dificuldade de entrada no mercado de trabalho e piores índices sociais conforme a gravidade de suas deficiências (GARCIA, MAIA, 2014; GARCIA, 2014). No ano de 2000, estudos apontaram que as vagas reservadas da PcD no mercado formal são mais frequentemente ocupadas por trabalhadores com deficiência de sexo masculino, entre 25 e 45 anos de idade e em pequenas empresas de serviços situadas nas capitais (NERI, COSTILLA, CARVALHO, 2010).

No país, mesmo com um aumento no número de admissões decorrente da ação mais efetiva de inspeção do MTE, as reservas de vagas do mercado formal não são cumpridas devidamente, o que pode ser notado, por exemplo, pelo fato de a taxa de empregabilidade da PcD no mercado formal em 2016 não chegar a representar 1% do total de trabalhadores (BENEVIDES, 2017; GARCIA, 2014). Para o mercado formal privado, o preconceito e os estereótipos dos empregadores para com a PcD e a precariedade da acessibilidade no espaço de trabalho podem representar os desafios. Para o setor público, o déficit na escolarização presente entre os candidatos PcD e a omissão dos dirigentes de órgãos públicos persistem como um entrave para a entrada da PcD (GUGEL, 2016; PAGAIME, 2010; CLEMENTE, SHIMONO, 2015).

3.4 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO SOBRE O TRABALHO NO BRASIL

Os sistemas de informação sobre trabalhadores no Brasil descrevem a população e institui a PcD como categoria de avaliação relativamente recente. Os sistemas que fornecem dados abertos à população podem ser divididos quanto à abrangência do estabelecimento ou mercado de trabalho. Se por um lado para as informações relativas às empresas e órgãos pequenos, médios e grandes privados e públicos (mercado formal) existe a Relação Anual das Informações Sociais (RAIS), por outro lado, as bases do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) podem fornecer uma amplitude de informações autorrelatadas ligadas a microempresas, autônomos e trabalhadores informais (SILVA, LIMA, 2018; DIEESE, 2017; BRASIL, 2016a). Recentemente, nos anos de 2013-2014, foi realizada pelo IBGE a Pesquisa Nacional de Saúde, a qual contemplou hábitos e trabalho da população em geral e sobre as Pessoas com Deficiência.

3.4.1 Relação Anual de Informações Sociais

A RAIS, criada pelo Decreto-Lei nº76.900/1975, é uma base de dados com caráter censitário e administrativo. Essa base tem âmbito nacional e anual e é composta pelas declarações obrigatórias de todos os estabelecimentos formais do setor público e privado. A responsável pela manutenção é a Coordenação de Estatística do Ministério do Trabalho e Emprego e Previdência do Brasil, atual Ministério da Economia (BRASIL, 2018A, 2016a).

O objetivo inicial da RAIS era controlar a mão de obra estrangeira e as atividades produtivas do país. Em virtude da relevância, multiplicidade de informações do banco, as lacunas de dados abertos e amplos em território brasileiro, a RAIS passou a ser considerado um rico banco de dados para estudos e aplicações estatísticas (BRASIL, 2018A, 2016a; NERI, CASTILLO, CARVALHO, 2010). Nesse sentido, a RAIS, enquanto base de registro permite cruzamento de variáveis, englobando níveis ocupacionais, setoriais e geográficos, inclusive por município, tendo melhor amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal que as demais bases como a da previdência (DATAPREV) e a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) do IBGE (WALDVOGEL, 2011; GARCIA, MAIA, 2014; DE NEGRI et al., 2001, SILVA, LIMA, 2018).

As antigas maiores limitações apresentada por este banco relacionava-se a omissão, a declaração fora do prazo legal, seguida por erros de preenchimento, decorrentes de informações incompletas ou incorretas (SABOIA, TOLIPAN, 1985; BRASIL, 2018A). Desde o ano-base de 2000, quando se permitiu o envio das declarações por meio magnético e pela internet, houve facilitação e ampliação da coleta de dados. Em 2002, a RAIS passou a incorporar e solicitar a declaração da administração pública e, a partir de 2007, a solicitar dados mais específicos sobre PcD. Todas estas modificações aumentaram a cobertura dos dados e a qualidade das informações. Nos últimos anos, com uma Coordenação específica no Ministério, a RAIS foi reconhecida como um banco de apoio à fiscalização no cumprimento de cotas para PcD e o sistema sofreu atualizações e aprimoramentos (BRASIL, 2018A, 2016B).

Há mudanças na RAIS a partir de 2018 para as empresas privadas e 2019 para a administração pública. Os dados que compunham a RAIS passarão a ser notificados junto com dados da Caixa Econômica e Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) num sistema único, o qual será chamado de Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas ou E-social. O E-social prevê uma desburocratização do sistema, integrando informações que possam ser geridas pelas entidades como Caixa Econômica Federal, Receita Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria da Previdência Social e Instituto Nacional de Seguro Social (E-SOCIAL, 2018; BRASIL, 2014).

ARTIGO 1

SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA NO NORDESTE DO BRASIL

RESUMO

A abertura de vagas específicas para as pessoas com deficiência (PcD) no setor público brasileiro foi estabelecida a partir da Constituição Federal de 1988. Entretanto, nota-se escassa literatura científica e técnica quanto ao acompanhamento e inserção desses indivíduos no setor público. O objetivo deste estudo é identificar o perfil demográfico e socioeconômico dos servidores PcD no setor público nos estados do Nordeste (NE) brasileiro e compará-lo com servidores sem deficiência para o ano de 2017. O estudo realizado é transversal e descritivo. Foram calculadas frequências da proporção de empregados com e sem deficiência segundo sexo, faixa etária, escolaridade, ocupação, tipo de vínculo por estado, tempo de emprego, remuneração, salário-hora e quantidade de horas contratadas por semana, por tipo de vínculo e por indicador de deficiência para cada estado do Nordeste. Os dados secundários utilizados são da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério da Economia para o ano de 2017. Observou-se que a proporção de servidores PcD empregados esteve abaixo de 2%, sendo composta por indivíduos em maioria do sexo masculino (75,8%), com idade média de 44,2 anos (dp = 10,4 anos), com escolaridade fundamental completo (46,3%) e com vínculo celetista (75,8%). Para os servidores pessoa sem deficiência (PsD), o perfil foi de maioria do sexo masculino (60,9%), com idade média de 44,8 anos (dp=12,3 anos), com escolaridade ensino médio (56,2%) e com vínculo estatutário (52,1%). Quando fixado o tipo de vínculo, notou-se que o servidor sem deficiência possui maior tempo médio de emprego, maior média de salário-hora e menor média de horas contratadas por semana tanto para o grupo de servidores celetista quanto para o estatutário. Além disso, as remunerações médias em salários mínimos dos servidores PcD são inferiores às dos servidores PsD, mesmo quando fixados o tipo de vínculo, escolaridade e tempo de emprego. Os resultados evidenciam a necessidade de políticas públicas adequadas para incluir as mulheres com deficiência no setor público e mais estudos para investigar em maior profundidade as causas para as menores remunerações percebidas no grupo de servidores PcD.

Palavras Chaves: Pessoa com deficiência. Setor público. Servidor público.

ABSTRACT

The opening of specific vacancies for disabilities people (DP) in the Brazilian public sector was established from the Federal Constitution in 1988. However, there is scarce scientific and technical literature regarding the monitoring and insertion of these individuals in the public sector. The goal of this study is to identify the socioeconomic and occupational profile of public sector DP employees in the state in the Northeast of Brazil (NE) and compare it with non-disabled government employees for the year 2017. The study is cross-sectional and descriptive. Frequencies were calculated for sex, age, education, occupation and employment relationship by state of the NE region. Descriptive statistics of the variables: time of employment, remuneration, hourly wage and number of hours contracted per week, by employment relationship and by disability indicator for each NE state were also calculated. The secondary data used are from the Annual Social Information Report of the Ministry of Economy for the year 2017. It was observed that the DP government employees had an employability rate below 2%, being mostly males (75.8%), with a mean age of 44.2 years (sd = 10.4 years), scholary greater than or equal to the complete fundamental and with a contractual employment. For non-disabled person (NDP) government employees, the profile was mostly male (60.9%), with a mean age of 44.8 years (sd = 12.3 years), scholary higher or equal to high school (46.3%) and with a statutory relationship (52.1%). When fixed the employment relationship, it was noticed that the non-disabled government employee has a higher average time of employment, a higher average hourly wage, and a lower average number of hours contracted per week for both the contractual and statutory government employees. In addition, the average remuneration of DP government employees is lower than NDP government employees, even when fixed the employment relationship, scholary and time of employment. The results highlight the need for adequate public policies to include women with disabilities in the public sector and more studies to investigate in greater depth the causes for the lower perceived earnings in the DP government employees.

Key Words: Disabled Persons. Public Sector. Government Employees

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a Constituição Federal foi o marco para a inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho privado e público. O artigo 6º da Constituição salientou que o trabalho é um direito social de todos, sendo proibida a discriminação por gênero, religião ou condição de deficiência e os artigos n^{os} 24 e 37 mencionam sobre a proteção ao trabalhador com deficiência e a obrigação de reserva de vagas em concursos à PcD no setor público (Brasil, 1988).

Por conseguinte, inicialmente a Lei n^o 7.853/89 regulamentou as políticas públicas de integração/inclusão da PcD e as Leis n^o 8.112 de 1990 e n^o 8.213 de 1991 estabeleceram o percentual de reservas de vagas à PcD para entidades públicas e privadas. Anos mais tarde, o Decreto n^o 3.298/99 estipulou os critérios e as orientações na contratação e fiscalização dessas vagas (Brasil, 1990; Brasil, 1999) e o Decreto Federal n^o 5.296/2004 precisou os complexos critérios para definição da PcD apta às cotas (Brasil, 1999; Brasil, 2004).

Entretanto, a lei não foi capaz de efetivar a entrada de PcD no mercado formal de trabalho como se esperava. A análise dos dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, revelou que pessoas com deficiência, principalmente as de graus mais severos, apresentaram índices de desocupação bem superiores ao restante da população (Garcia, Maia, 2014). Em paralelo, o Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de seu registro administrativo denominado Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), apontou que as Pessoas com Deficiência (PcD) ocuparam abaixo de 1% dos empregos formais gerais em 2015 e 2016, sendo este número próximo à proporção de servidores PcD na administração pública direta e indireta (Brasil, 2017, RAIS, 2016).

Num panorama mais global, países como a Irlanda, Estados Unidos e Índia também vivenciam desigualdades comparando proporção de Pessoas sem Deficiência (PsD) empregadas e PcD empregadas, assim como entre os tipos de deficiência apresentadas pela

PcD empregadas (OMS, 2012). A dependência da assistência social estatal das PcD nesses países é consequência da grande dificuldade para se empregarem (Watson, Lawless, Maître, 2017). No tocante a esse panorama, além de políticas de inclusão, há países que financiam estudos sobre mercado de trabalho da PcD com o intuito de acompanhar esse público e avaliar o impacto das leis de combate à discriminação e desigualdades (Watson, Lawless, Maître, 2017; Kaye, 2009).

Apesar da magnitude da questão, existem muitas lacunas de informação sobre as questões relativas à deficiência no Mundo (OMS, 2012; ONU, 2017) e no Brasil (Brasil, 2012; Pastore, 2000; Gugel, 2016). No Brasil, observa-se que há poucas avaliações dos dados quantitativos sobre as PcD e, em particular, sobre o emprego desse grupo no mercado formal público brasileiro e em regiões vulneráveis economicamente como a região Nordeste do Brasil (Gugel, 2016, Ribeiro et al., 2014). Esta ausência de avaliações da consistência dos dados e de análises pode impedir a execução de políticas públicas efetivas e perpetuar a discriminação e desigualdades no país (OMS, 2012; ONU, 2017).

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo contribuir com esta discussão identificando e comparando os aspectos demográficos e socioeconômicos de servidores com e sem deficiência da administração pública indireta nos estados da Região Nordeste do país no ano de 2017.

2 MÉTODOS

Estudo transversal, descritivo e exploratório realizado com os dados secundários da base Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), os quais estão disponíveis no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para leitura e análise dos microdados utilizou-se a plataforma computacional *R* v. 3.5.1 disponível gratuitamente em cran.r-project.org.

Foram considerados os servidores ativos da administração pública indireta dos nove estados da Região Nordeste no ano de 2017, os quais possuíam vínculo ativo em 31 de dezembro do corrente ano. Nesta data, existiam 312.194 servidores. Os servidores estudados eram vinculados ao regime estatutário (regulado por leis de Regime Próprio nas esferas municipal, estadual ou federal, sendo este regime mais comum em autarquias e fundações) ou celetista (regime pautado no Decreto-Lei nº 5.452/1943, a chamada Consolidação das Leis do Trabalho CLT, sendo este mais comum em empresas estatais) da administração pública indireta no Nordeste. As instituições incluídas na administração pública indireta foram: Autarquias Federais, Estaduais e Municipais; Fundações Públicas Federais, Estaduais e Municipais; Órgãos Autônomos Federais, Estaduais e Municipais; Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista (Anexo 1).

Salienta-se que se fez uso do termo *servidor público* no sentido amplo agregando todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública indireta nas três esferas federal, estadual e municipal e nos vínculos do regime jurídico estatutário e/ ou celetista (Meirelles; Burle Filho, 2016).

Da base de dados da RAIS, as variáveis consideradas foram: indicador de deficiência (com ou sem deficiência), tipo de deficiência (física, auditiva, visual, mental, múltiplo e reabilitado), sexo, idade (em anos), e escolaridade; e as ocupacionais: quantidade de horas contratadas, remuneração (bruta e em salários mínimos), tempo de emprego (em anos), Classificação Brasileira de Ocupação (Classificação em 10 grandes grupos conforme CBO/1992 - anexo 2) e tipo de vínculo (celetistas, estatutário e outros). As variáveis escolaridade, tempo de emprego, ocupação e tipo de vínculo foram categorizadas com base na classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e em artigos técnicos Fundação Getúlio Vargas, a fim de possibilitarem melhores comparações e análises.

Inicialmente foi calculada a proporção dos servidores PcD empregados da administração indireta por estado resultante da divisão entre servidores PcD da administração indireta de cada estado pelos servidores totais na mesma natureza jurídica, estado e período. Com o intuito da visualização espacial da proporção de servidores PcD empregados em cada estado, construiu-se o mapa de área. Na composição do mapa, além do uso da plataforma computacional *R* v. 3.5.1, foram utilizadas as bordaduras dos Estados Federativos nordestinos obtidos pelo site do IBGE. Para demonstração do padrão espacial construiu-se um mapa de área de cor azul com variação de tonalidades, observando que quanto mais escura mais baixa a proporção de servidores PcD empregados e quanto mais clara mais alta é a proporção.

Foram calculadas as frequências, absoluta e relativa, para a variável tipo de deficiência por estado. Para traçar um perfil dos servidores com e sem deficiência foram calculadas as frequências, absoluta e relativa, das variáveis sexo, faixa etária, escolaridade, ocupação e tipo de vínculo por estado da região NE.

Em todos os cálculos relativos à remuneração foram excluídos os indivíduos com remuneração zero, uma vez que esses dados poderiam distorcer negativamente a média. Consequente, para as avaliações de remuneração dos trabalhadores usou-se o cálculo salário-hora para efeito de comparação entre grupos seguindo a Súmula 124/2012 do Superior Tribunal do Trabalho (Brasil, 2019; Cota, 2019). No cálculo, basicamente o dividendo é a remuneração nominal dos servidores, excluindo os servidores com remunerações zeradas. Para o divisor, divide-se a quantidade de horas contratada semanal por seis dias de trabalho e multiplica-se por 30 dias do mês, que é o mesmo que usar a quantidade de horas contratada semanal multiplicada por 5. Salário-hora é o quociente dessa divisão (Brasil, 2019; Cota, 2019).

Para as variáveis tempo de emprego, remuneração em salário-hora e quantidade de horas semanais contratadas foram calculadas médias e os desvios-padrão por tipo de vínculo e

por indicador de deficiência por estado do NE. Para remuneração em salário-hora foi acrescentada a mediana. Por fim, a variável remuneração em salários mínimos foi avaliada segundo o indicador de deficiência, tipo de vínculo, escolaridade e tempo de emprego.

3 RESULTADOS

Dos 312.194 servidores ativos da administração pública indireta dos nove estados da Região Nordeste, no ano de 2017, 5.276 (1,7%) servidores são PcD e 306.918 (98,3%) servidores são PsD.

A proporção de servidores PcD empregados dos servidores PcD entre os nove estados esteve abaixo de 2% (1,5-1,9%). A menor proporção de servidores PcD empregados foi encontrada no Maranhão com 1,5% e a maior no Ceará com 1,9% (Figura 1). Ao excluir o reabilitado do grupo de PcD, observa-se uma diminuição de, pelo menos, 25% na a proporção de servidores PcD empregados nos estados. A proporção do grupo PcD, incluindo o reabilitado, é de 1,7% (dp = 0,11) e ao excluí-lo passa a ser 1,1% (dp = 0,12).

De modo geral, na Região Nordeste os servidores PcD física são os mais frequentes correspondendo a 41,4% de todos servidores PcD vinculados à administração indireta, seguido do servidor reabilitado com 35,9% e a PcD visual com 12,7%. O estado da Bahia possui o maior número de servidores PcD com 1.204 (22,8%) e em segundo lugar está o estado de Pernambuco com 1.109 (21,0%) dos servidores PcD (Tabela 1).

O sexo masculino predomina entre os trabalhadores PcD do Nordeste com percentual de 75,8%. O estado do Piauí apresenta o maior percentual de trabalhadores PcD do sexo masculino com 81,9%. Em comparação, entre os servidores PsD também houve a predominância do sexo masculino (60,9%), sendo que a maior representação masculina foi no Piauí com 66,3% e a menor representação foi em Pernambuco com 57,8% (Tabela 2).

Em relação à idade, pelo menos 80% dos trabalhadores em todos os estados estudados possuíam entre 30 e 64 anos, com média para os trabalhadores PcD de 44,2 anos ($dp = 10,4$ anos) e entre as PsD 44,8 anos ($dp = 12,3$ anos). Em particular, a faixa mais frequente de servidores PsD é a de 50 a 64 anos seguida da faixa de 30 a 39 anos, com 34,7% e 29,7%, respectivamente. A faixa etária com maior frequência de trabalhadores PcD é a de 50 a 64 anos seguida da faixa de 40 a 49 anos (33,5% e 28,8%, respectivamente); Tabela 2.

Entre os servidores PcD no Nordeste, os graus de escolaridade mais observados foram o ensino fundamental completo e o ensino médio completo representando, respectivamente, 46,3% e 46,0%. A Bahia apresentou a maior frequência de trabalhadores PcD com pós-graduação. Paralelamente, estados como o Piauí e o Rio Grande do Norte não apresentaram servidores PcD com formação acima do ensino superior. Já em relação aos trabalhadores PsD, a maioria possuía o ensino médio completo e/ou superior incompleto (56,2%) na região Nordeste e o estado com maior percentual PsD pós-graduados foi a Bahia (Tabela 2).

As categorias ocupacionais mais presentes em todos os estados para servidores PcD foram: serviço administrativo com percentuais entre 62,9% (Paraíba) e 78,8% (Ceará); profissionais das ciências e artes, entre 4,9% (Alagoas) e 18,0% (Pernambuco) e técnico de nível médio com percentuais entre 5,5% (Rio Grande do Norte) e 11,5% (Sergipe), conforme Tabela 2. Os servidores PsD estão mais representados nas categorias de serviço administrativo com valores entre 35,8% (Sergipe) e 42,8% (Pernambuco), profissionais das ciências e artes com percentuais que vão de 22,4% (Ceará) a 33,5% (Rio Grande do Norte) e técnicos de nível médio com percentuais de 8,1% (Alagoas) a 15,8% (Bahia) desse grupo na administração pública (Tabela 2).

O tipo de vínculo mais frequente entre os trabalhadores PcD na administração pública indireta no NE corresponde ao celetista, com 75,8%, seguido pelo estatutário com 23,7%. Entre os servidores celetistas PcD, observam-se percentuais variando entre 71,5% (Paraíba) e

89,9% (Alagoas), enquanto o servidor estatutário PcD apresenta percentuais entre 9,8% (Alagoas) e 28,5% (Paraíba). Considerando os trabalhadores PsD, os tipos de vínculos mais observados na administração pública indireta também foram de servidor celetista e estatutário, com valores similares entre os dois. Os estados que apresentaram PsD celetistas em maior quantidade foram Sergipe (56,5%) e Maranhão (55,5%); e com relação aos servidores estatutários, os estados de Paraíba e Rio Grande do Norte apresentaram os maiores percentuais, com 66,1% e 56,3% dos servidores, respectivamente (Tabela 2).

A média de tempo de emprego dos servidores PcD no Nordeste foi de 8,3 anos (dp = 9,0 anos), tempo inferior ao dos trabalhadores PsD, os quais tiveram uma média de 14,0 anos (dp = 12,8 anos). Quando segmentado por tipo de vínculo, o mesmo padrão se mantém. Nesse sentido, a média do tempo de emprego de servidores PsD no vínculo estatutário (média = 15,5 anos, dp = 2,9 anos) é maior que as PcD considerando o mesmo vínculo (média = 10,2 anos, dp = 9,4 anos). Diferença semelhante é encontrada no vínculo celetista, em que os servidores PsD têm média de 13,3 anos (dp=12,4 anos) e os servidores PcD têm média de 8,4 anos (dp = 9,3 anos); ver Tabela 3.

Quanto à remuneração, embora se observe muita variabilidade nos dados, a menor média de salário-hora do servidor público PcD foi observada no Maranhão entre os celetistas (R\$ 19,3/h, dp = R\$21,1/h) e a menor mediana de salário-hora também (R\$12,4), enquanto a maior média de salário-hora de servidor PcD foi entre os estatutários na Bahia (R\$ 42,9/h, dp = R\$44,2/h) e esteve entre as maiores medianas de salário-hora com R\$30,6. O menor salário-hora para os servidores PsD foi observado entre os celetistas no Maranhão (R\$29,8/h, dp = R\$31,5/h, mediana = R\$18,9/h) e o maior salário-hora foi verificado entre os celetistas no Ceará (média = R\$55,6/h, dp = R\$55,3/h, mediana R\$40,4/h). Para o Nordeste no vínculo celetista, a média de salário-hora foi de R\$25,2 (dp = R\$26,5/h; mediana = R\$18,2/h) para servidores PcD e R\$41,5/h (dp=R\$40,6/h; mediana = R\$26,5/h) para os servidores PsD. No

vínculo estatutário, os servidores PcD apresentaram média de salário-hora de R\$32,9 (dp = R\$24,1/h, mediana = R\$25,4/h), enquanto os servidores PsD tiveram média de salário-hora de R\$ 39,9 (dp = 32,6/h, mediana = R\$ 33,3/h); ver Tabela 3.

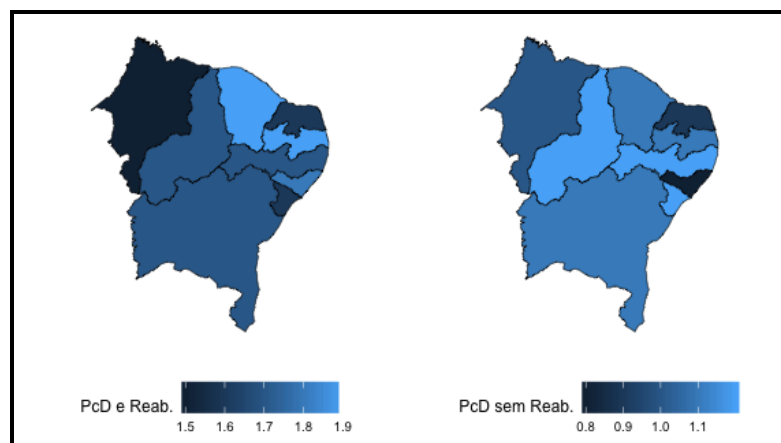
A média semanal de quantidade de horas contratada dos trabalhadores PcD no NE foi superior ao dos trabalhadores PsD em ambos os vínculos, celetista e estatutário. Entre as PcD, as médias foram de 40,4 h/semanal (dp=5,3h/sem) e de 38,5 h/semanal (dp=5,3 h/sem), para os servidores celetistas e estatutários, respectivamente. Já entre as PsD, as médias foram de 37,8 h/semanal (dp = 6,0h/sem) e 37,6 h/semanal (dp = 5,0 h/sem) para os servidores celetistas e estatutários, respectivamente (Tabela 3). A maior média de quantidade horária semanal para os servidores PcD foi observada no estado de Alagoas (42,1h/semana; dp = 4,5h/sem) e para servidores PsD foi no estado de Alagoas com 39,6h/semana, (dp = 6,3h/sem).

Na Tabela 4, observa-se, via de regra, um aumento nas remunerações, em salários mínimos, para servidores PcD e PsD à medida que aumenta o tempo de emprego e o grau de escolaridade. Os servidores PcD celetistas, com escolaridade até o ensino médio e tempo de emprego entre 0 a 3 anos, apresentaram média de 4,1 s.m. (dp = 3,7 s.m.) enquanto servidores PsD na mesma condição têm média de 6 s.m. (dp = 5,5 s.m.). Paralelamente, servidores PcD celetistas com escolaridade a partir do ensino superior e com 9 ou mais anos de trabalho apresentaram remuneração de 10,6 s.m. (dp = 10,1 s.m.) enquanto os servidores PsD recebem em torno de 20,3 s.m. (dp = 11,0 s.m.). Em contraponto, no vínculo estatutário os servidores PcD com ensino superior em início da carreira recebem 5,9 s.m. (dp = 3,3 s.m.), enquanto os indivíduos PsD de mesmo vínculo e escolaridade recebem, em média, 8,4 s.m. (dp = 3,1 s.m.). Servidores PcD estatutários com ensino superior com 9 anos ou mais recebem 12,4 s.m. (dp = 6,5 s.m.), enquanto servidores PsD de mesmas características recebem 12,9 s.m. (6,1 s.m.). A remuneração média, em salários mínimos, de servidores PcD na maioria das situações de

tempo de emprego e escolaridade apresenta-se inferior à remuneração do servidor PsD, observando que as maiores discrepâncias se apresentam no vínculo celetista.

Perfil

O perfil da maioria dos servidores PcD, portanto, pode ser caracterizado como do sexo masculino (75,8%), com deficiência física (41,4%), escolaridade maior ou igual a fundamental completo, remuneração média mensal de 6,8 s.m. (dp = 4,4 s.m.), idade média de 44,2 anos (dp = 10,4 anos), média de 40h semanais de trabalho (dp = 5,2h/semana), majoritariamente com vínculo celetista (75,8%), com tempo médio de emprego de 8,3 anos (dp=9,0 anos). Estratificando em vínculo celetista e estatutário, o servidor PcD possui tempo de emprego médio de 8,4 e 10,2 anos (dp=9,3 a 9,4 anos), salário-hora médio de R\$25,2 e R\$32,9 (dp= R\$26,5 e R\$24,1) e a média de horas contratadas por semana de 40,4 h/semanal e 38,5 h/semanal (dp=5,3 h e 2,6 h/semana). O perfil da maioria dos servidores PsD é caracterizado como sendo do sexo masculino (60,9%) com escolaridade igual ou maior que ensino médio completo, remuneração média mensal de 7,8 s.m. (dp = 6,2 s.m.), idade média de 44,8 anos (dp=12,3 anos), média de 37,7 h semanais de trabalho (dp = 5,8h/semana), vínculo estatutário (52,1%), com tempo médio de emprego de 14 anos (dp = 12,8 anos). Considerando por tipo de vínculo, celetista e estatutário, respectivamente, o servidor PsD possui tempo de emprego médio de 13,3 anos e 15,5 anos (dp=12,4 anos, dp=12,9 anos), salário-hora de R\$ 41,5 e R\$39,9 (dp= R\$40,6 e R\$32,6) e média de horas contratadas por semana de 37,8 e 37,6 h/semanal (dp=6,0 e 5,0 h/semana).



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS/2017.

Figura 1. Proporção de servidores PcD empregados, com e sem a pessoa reabilitada, na administração pública indireta, Nordeste, 2017.

Tabela 1 – Servidores na administração pública indireta PcD segundo tipos de deficiência e estados da Região Nordeste, Brasil, 2017.

Tipo de Deficiência		AL	BA	CE	MA	PB	PE	PI	RN	SE	NE
Físico	N	66	519	267	187	206	544	96	158	142	2185
	%	24,8	43,1	35,4	46,9	35,2	49,1	36,1	37,4	52,8	41,4
Auditivo	N	14	120	62	34	45	101	26	39	27	468
	%	5,3	10,0	8,2	8,5	7,7	9,1	9,8	9,2	10,0	8,9
Visual	N	33	140	107	50	82	127	35	59	35	668
	%	12,4	11,6	14,2	12,5	14,0	11,5	13,2	14,0	13,0	12,7
Mental	N	3	10	3	5	3	3	3	01	2	33
	%	1,1	0,8	0,4	1,3	0,5	0,3	1,1	0,2	0,7	0,6
Múltipla	N	0	10	3	0	1	1	5	3	1	24
	%		0,8	0,4		0,2	0,1	1,9	0,7	0,4	0,5
Reabilitado	N	150	405	312	123	249	333	101	163	62	1898
	%	56,4	33,6	41,4	30,8	42,5	30,0	38,0	38,5	23,1	35,9
Total	N	266	1204	754	399	586	1109	266	423	269	5276
	%	5,0	22,8	14,3	7,6	11,1	21,0	5,0	8,0	5,1	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS/2017.

Tabela 2. Servidores na administração pública indireta segundo presença/ausência de deficiência e características demográficas, sociais e econômicas segundo Estados do Nordeste do Brasil, 2017.

		AL		BA		CE		MA		PB		PE		PI		RN		SE		NE	
		PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD
Sexo																					
Masculino	N	213	9429	833	42332	600	24154	271	15758	475	18573	855	37468	218	10389	343	17900	194	10976	4002	186979
	%	80,1	66,1	69,2	59,8	79,6	61,4	67,9	58,7	81,1	60,5	77,1	57,8	81,9	66,3	81,1	65,8	72,1	63,5	75,9	60,9
Feminino	N	53	4838	371	28502	154	15171	128	11073	111	12104	254	27382	48	5279	80	9285	75	6305	1274	119939
	%	19,9	33,9	30,8	40,2	20,4	38,6	32,1	41,3	18,9	39,5	22,9	42,2	18,1	33,7	18,9	34,2	27,9	36,5	24,1	39,1
Faixa etária																					
10 A 17 anos	N	0	13	0	182	0	94	0	22	0	42	0	142	0	45	0	30	0	73	0	643
	%	0	0,1	0	0,3	0	0,2	0	0,1	0	0,1	0	0,2	0	0,3	0	0,1	0	0,4	0	0,2
18 A 24 anos	N	4	619	6	1084	12	799	17	809	0	377	9	1050	1	291	2	376	7	283	58	5688
	%	1,5	4,3	0,5	1,5	1,6	2,0	4,3	3,0	0	1,2	0,8	1,6	0,4	1,9	0,5	1,4	2,6	1,6	1,1	1,9
25 A 29 anos	N	10	1133	55	4205	52	3079	35	2877	52	1831	48	4169	12	1457	24	2388	22	1311	310	22450
	%	3,8	7,9	4,6	5,9	6,9	7,8	8,8	10,7	8,9	6,0	4,3	6,4	4,5	9,3	5,7	8,8	8,2	7,6	5,9	7,3
30 A 39 anos	N	84	4381	309	21369	212	11863	114	8838	198	8584	283	17177	73	5045	132	8735	97	5005	1502	90997
	%	31,6	30,7	25,7	30,2	28,1	30,2	28,6	32,9	33,8	28,0	25,5	26,5	27,4	32,2	31,2	32,1	36,1	29,0	28,5	29,7
40 A 49 anos	N	87	3299	371	16825	188	7663	126	5469	150	5994	320	12906	72	2820	123	5097	83	3548	1520	63621
	%	32,7	23,1	30,8	23,8	24,9	19,5	31,6	20,4	25,6	19,5	28,9	19,9	27,1	18,00	29,1	18,8	30,9	20,5	28,8	20,7
50 A 64 anos	N	78	4341	430	23849	280	13378	103	7460	177	11697	406	25024	95	5082	138	9405	59	6263	1766	106499
	%	29,3	30,4	35,7	33,7	37,1	34,0	25,8	27,8	30,2	38,1	36,6	38,6	35,7	32,4	32,6	34,6	21,9	36,2	33,5	34,7
>65 anos	N	3	481	33	3320	10	2449	4	1356	9	2152	43	4382	13	928	4	1154	1	798	120	17020
	%	1,1	3,4	2,7	4,7	1,3	6,2	1,0	5,1	1,5	7,0	3,9	6,8	4,9	5,9	1,0	4,2	0,4	4,6	2,3	5,6
Escolaridade																					
Sem instrução a fundamental incompleto	N	37	3399	41	2842	18	2020	21	2047	16	2001	54	5973	16	1106	30	1567	11	1145	244	22100
	%	13,9	23,8	3,4	4,0	7,54	5,1	5,3	7,6	2,7	6,5	4,9	9,2	6,0	7,1	7,1	5,8	4,1	6,6	4,6	7,2
Fundamental completo	N	101	3417	553	23556	373	10596	237	9973	247	7770	512	18876	114	4173	185	7291	120	5122	2442	90774
	%	38,0	24,0	45,9	33,3	49,5	26,9	59,4	37,2	42,2	25,3	46,2	29,1	43,0	26,6	43,7	28,8	44,6	29,6	46,3	29,6
Ensino médio completo	N	117	6495	548	37663	341	24228	135	13725	310	18366	516	35663	130	9483	200	16364	132	10523	2429	172510
	%	44,0	45,5	45,4	53,2	45,2	61,6	33,8	51,2	52,9	59,9	46,5	55,0	48,9	60,5	47,3	60,2	49,1	61,0	46,0	56,2
Ensino superior	N	9	516	41	3826	20	1502	3	764	10	1375	15	2586	6	650	8	1183	5	343	117	12745

completo	%	3,4	3,6	3,4	5,4	2,7	3,8	0,8	2,9	1,7	4,5	1,4	4,0	2,3	4,2	1,9	4,4	1,9	2,0	2,2	4,2
	N	2	440	21	2947	2	979	3	322	3	1165	12	1752	0	256	0	780	1	148	44	8789
Pós Graduação	%	0,8	3,1	1,7	4,2	0,3	2,5	0,8	1,2	0,5	3,8	1,1	2,7	0	1,6	0	2,9	0,4	0,9	0,8	2,9
CBO																					
	N	0	1	0	3	0	1	0	1	0	4	0	2	0	1	0	1	0	0	0	14
Forças armadas	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	0	749	12	2007	11	7144	7	956	14	985	15	2519	2	303	58	1449	0	544	119	1665
Membros superiores de organizações	%	0	5,3	1,0	2,8	1,5	18,2	1,8	3,6	2,4	3,2	1,4	3,9	0,8	1,9	13,8	5,3	0	3,2	2,3	6,5
	N	13	3363	164	21587	74	8813	35	7351	70	9989	200	18640	24	4961	29	9082	38	4726	647	88512
Profissionais ciências e artes	%	4,9	23,6	13,6	30,49	9,8	22,4	8,8	27,5	12,0	32,7	18,0	28,8	9,0	31,7	6,9	33,5	14,1	27,7	12,3	29,0
	N	30	1155	107	11198	44	4296	25	2862	43	4642	88	6011	18	1349	23	3095	31	2608	409	37216
Técnico Médio	%	11,3	8,1	8,9	15,8	5,8	10,9	6,3	10,7	7,4	15,2	7,9	9,3	6,8	8,6	5,5	11,4	11,5	15,3	7,8	12,2
	N	183	4956	853	25740	594	15012	303	10954	366	10150	712	27758	205	6571	268	10302	187	6100	3671	117543
Serviço administrativo	%	68,8	34,8	70,9	36,4	78,8	38,2	76,1	41,0	62,9	33,2	64,2	42,8	77,1	42,0	63,7	38,0	69,5	35,8	69,7	38,5
	N	7	899	21	4891	21	2528	10	1792	33	2090	27	4920	4	777	8	641	9	1002	140	19540
Serviço e comércio	%	2,6	6,3	1,7	6,9	2,8	6,4	2,2	6,7	5,7	6,8	2,4	7,6	1,5	5,0	1,9	2,4	3,4	5,9	2,7	6,4
	N	22	1743	0	190	1	67	1	9	1	133	13	312	2	93	0	88	0	132	40	2767
Trabalhador agropecuário	%	8,3	12,2	0	0,3	0,1	0,2	0,3	0	0,2	0,4	1,2	0,5	0,8	0,6		0,3		0,8	0,8	0,9
	N	7	880	21	1844	5	785	10	1862	39	1407	14	1495	1	392	2	530	2	563	101	9758
Trab. prod. de bens têxtil, artesanato	%	2,6	6,2	1,7	2,6	0,7	2,0	2,5	7,0	6,7	4,6	1,3	2,3	0,4	2,5	0,5	2,0	0,7	3,3	1,9	3,2
	N	2	341	17	2446	2	529	6	875	14	1028	28	2449	4	141	29	1756	2	1312	104	10877
Trab. prod. bens e serviços petrolífera	%	0,8	2,4	1,4	3,5	0,3	1,4	1,5	3,3	2,4	3,4	2,5	3,8	1,5	0,9	6,9	6,5	0,7	7,7	2,0	3,6
Trab. serviço de reparação e manutenção	N	2	169	9	3	2	123	1	77	2	132	12	692	6	1067	4	184	0	63	38	2510
	%	0,8	1,2	0,8	0	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	1,1	1,1	2,3	6,8	1,0	0,7	0	0,4	0,7	0,8
Tipo de vínculo																					
	N	239	7231	890	30834	554	17165	332	14902	419	9588	795	28042	232	8060	335	11159	201	9755	3997	13676
Celetistas PF	%	89,9	50,7	73,9	43,5	73,5	43,7	83,2	55,5	71,5	31,3	71,7	43,2	87,2	51,4	79,2	41,0	74,7	56,5	75,8	44,6
	N	26	6554	310	38097	196	20802	62	11501	167	20274	302	33302	33	7085	87	15311	65	7065	1248	15991
Estatutário	%	9,8	45,9	25,8	53,8	26,0	52,9	15,5	42,9	28,5	66,1	27,2	51,4	12,4	45,2	20,6	56,3	24,2	40,9	23,7	52,1
	N	1	482	4	1903	4	1358	5	428	0	815	12	3506	1	523	1	715	3	461	31	10191
Outros	%	0,4	3,4	0,3	2,7	0,5	3,5	1,3	1,6	0,0	2,7	1,1	5,4	0,4	3,3	0,2	2,6	1,1	2,7	0,6	3,3

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da RAIS/2017.

Tabela 3. Estatísticas descritivas de *tempo de emprego, salário-hora e quantidade de horas contratadas semanal* de servidores na administração pública indireta com e sem deficiência (PcD e PsD) segundo tipo de vínculo (celetista e estatutário), Região Nordeste, Brasil, 2017

Tipo de vínculo	Caracté- rística	AL		BA		CE		MA		PB		PE		PI		RN		SE		NE	
		PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD
Tempo de emprego																					
Celetista	Média	6,3	8,4	8,7	12,7	7,8	12,6	5,7	8,2	9,7	16,2	9,5	16,6	10,3	14,4	10,6	14,7	7,1	15,8	8,4	13,3
	Dp	6,9	9,7	10,0	12,1	8,3	12,4	6,8	10,3	9,8	13,4	10,7	13,5	11,4	13,5	10,6	13,1	8,8	13,4	9,3	12,4
Estatutá- rio	Média	11,0	17,1	14,8	14,9	10,0	16,3	8,0	13,2	9,1	16,8	14,1	16,0	10,2	14,6	9,2	15,1	5,5	15,4	10,2	15,5
	Dp	10,9	12,8	12,3	12,3	10,6	13,5	8,3	12,4	9,5	13,5	11,9	12,9	7,2	13,4	9,8	13,0	4,5	12,6	9,4	12,9
Salário-hora																					
Mediana		15,4	17,6	18,2	33,5	18,4	40,4	12,4	18,9	16,8	26,5	19,4	26,3	19,5	34,3	13,9	27,3	20,5	34,5	18,2	26,5
Celetista	Média	20,7	29,9	28,5	48,6	26,3	55,6	19,3	29,8	22,7	35,3	27,3	40,6	29,4	42,4	21,6	43,0	30,6	47,9	25,2	41,5
	Dp	18,7	31,6	34,0	49,0	32,6	55,3	21,1	31,5	20,6	32,9	27,7	47,2	35,4	31,8	21,1	42,8	27,4	43,3	26,5	40,6
Mediana		30,1	35,0	30,6	30,2	25,4	34,3	31,0	27,0	22,1	33,3	21,5	26,6	31,9	36,9	22,6	35,3	23,3	32,4	25,4	33,3
Estatutá- rio	Média	33,6	41,3	42,9	42,0	32,3	41,6	36,0	36,9	27,5	39,8	28,2	34,2	37,7	41,5	31,3	40,9	26,7	41,2	32,9	39,9
	Dp	20,3	28,2	44,2	38,0	22,6	29,7	37,0	33,6	17,0	28,5	21,2	26,9	20,4	37,7	22,0	27,3	12,5	43,4	24,1	32,6
Quant de horas/sem																					
Celetista	Média	42,1	39,6	40,1	37,3	40	35,8	40,6	39	40,8	38	40,6	38,3	40,1	37	40,8	38,4	38,7	36,7	40,4	37,8
	Dp	4,5	6,3	5,8	6,5	6,9	7,4	4,9	5,8	4,8	5,2	5,3	6,9	5,5	5,1	5,1	5,3	5,3	5,6	5,3	6,0
Estatuto- rio	Média	40	38,1	36,7	37	39,6	38,9	34	31,9	39,8	38,9	37,7	37,3	40	39,3	40	39,2	38,8	37,9	38,5	37,6
	Dp	0	4,9	5,1	5,4	1,6	4,0	7,3	7,5	1,3	4,9	3,9	5,8	0	3,7	0	3,7	4,2	5,3	2,6	5,0

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da RAIS/2017.

Tabela 4. Remuneração média e desvio-padrão, em salários mínimos, dos servidores PcD e PsD quanto ao vínculo, escolaridade e tempo de emprego na Região Nordeste, Brasil, 2017.

		Escolaridade							
		Até o Ensino Médio				Ensino Superior			
Vínculo		Tempo de Emprego							
		0 a <3 anos	3 a <6 anos	6 a <9 anos	>=9 anos	0 a <3 anos	3 a <6 anos	6 a <9 anos	>=9 anos
PsD	Celetista	6,0 (5,5)	5,6(3,9)	6,5(4,7)	9,2(7,3)	9,7(8,3)	8,7(5,6)	12,5(7,1)	20,3(11,0)
	Estatutário	4,0(3,1)	6,0(3,6)	7,8(4,7)	8,2(5,9)	8,4(3,1)	9,8(3,4)	10,6(4,2)	12,9(6,1)
PcD	Celetista	4,1(3,7)	3,9(2,7)	5,2(3,8)	6,2(5,6)	5,7(4,8)	5,4(3,3)	7,1(3,7)	10,6(10,1)
	Estatutário	4,2(2,2)	5,2(2,2)	6,1(3,0)	8,2(5,4)	5,9(3,3)	8,6(3,8)	7,0(3,4)	12,4(6,5)

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da RAIS/2017.

4 DISCUSSÃO

A taxa média de empregabilidade da PcD em 2017 dentro da administração pública indireta no Nordeste foi de 1,7%, incluindo neste grupo a pessoa reabilitada, e de 1,1% excluindo a pessoa reabilitada. De modo geral, o valor é considerado baixo ao mencionar que o mínimo percentual de cotas previstas é de 2% e que a população de PcD no Brasil em idade produtiva (20-59 anos) é de 6,1% da população total brasileira (Garcia, 2014). Apesar disso, este valor é superior a proporção de servidores PcD empregados no mercado formal brasileiro visto que em 2016 era de 0,91% (RAIS, 2016). A Bahia apresentou uma proporção no setor público de 1,7% em 2017, ficando na quinta posição entre os estados do Nordeste e empatado com o Piauí. De 2007 a 2016, a proporção de servidores PcD empregados na Bahia no mercado formal de trabalho como um todo variou de 0,48% a 1,14% (Faislon, 2018).

Não obstante, a referida a proporção de servidores PcD empregados na administração pública indireta é inferior à proporção para o mercado formal em 2000 que foi de 2,5% (Neri e Soares, 2010). Salienta-se, entretanto, que existe um questionamento sobre os dados da RAIS anteriores a 2008, visto que, antes de 2007, a informação sobre o tipo de deficiência do trabalhador não era considerada necessária no cadastro (Benevides, 2017; Clemente, Shimono, 2015; Garcia, 2010). Possivelmente, os dados da RAIS coletados antes de 2008 têm valores superestimados ou de baixa confiabilidade quando comparados com os anos subsequentes.

No universo dos órgãos do serviço público jurisdicional, os quais têm como percentual mínimo obrigatório a reserva de 5% das vagas de concurso para o público PcD, o Censo do Conselho Nacional de Justiça em 2014 apontou que a proporção de servidores PcD empregados no cargo de técnico administrativo na justiça brasileira era de 2,5%. Já entre os magistrados as PcD representavam somente 0,9% (Brasil, 2014).

Diante desse cenário de baixa proporção de servidores PcD é compreensível a percepção de que ter uma deficiência é condição de maior restrição no mercado de trabalho (OMS, 2012). Esta ideia foi ratificada pelos pesquisadores brasileiros Thomasi et al. (2018) e Garcia e Maia (2014) os quais, ao estudarem os censos demográficos de 2000 e 2010 avaliando as condições de PcD com diferentes graus de deficiência e tipos de deficiência, apontaram uma maior frequência das PcD fora do mercado de trabalho formal em relação às PsD nos mais diversos setores de atividade.

Os resultados aqui encontrados sobre a administração pública indireta indicam uma diferença de participação conforme o tipo de deficiência apresentada pelo servidor. Os servidores PcD física estão em maior frequência no serviço, correspondendo a 41,4% das PcD no Nordeste. Em sequência, são encontrados as PcD visuais (12,7%), os auditivos (8,87%) e, por fim, as PcD mentais (0,6%) e múltiplos (0,5%). As diferenças de percentuais de representação por tipo de deficiência encontrados neste estudo são similares aos do Censo do Poder Judiciário brasileiro que notou entre servidores PcD na justiça, 57,6% com deficiência física, 17,2% auditiva, 24,4% visual e 0,8% mental (Brasil, 2014).

Apesar da baixa representação das PcD mental e múltipla na Administração Pública indireta do Nordeste, o que também é observado no mercado formal em geral, nota-se uma expectativa positiva no aumento de sua participação ao longo do tempo. Em 2007, as PcD mentais eram 2,4% e em 2015 correspondiam a 8,0%. Em comparação, as PcD múltiplas tiveram um crescimento inferior, pois eram 1,7% em 2007 e em 2015 subiram para 2,0% apenas (Benevides, 2017).

Considerando dados nacionais, Thomasi et al. (2018) observaram que diante da frequência total de PcD física na população total, proporcionalmente, as PcD física estão menos empregadas quando comparadas com outros tipos de deficiências, o que difere do observado por este estudo. O estudo dos autores supracitados ainda destacou a grande

restrição de mercado de trabalho formal para as PcD mentais no Brasil e acrescentou que as PcD auditiva e visual têm menor restrição na inserção no mercado de trabalho formal entre as PcD, principalmente nas faixas etárias de 18 a 49 anos. Uma possível justificativa para a menor restrição de PcD auditiva e visual no mercado formal se dá pela preferência para o preenchimento de vagas a PcD por parte das instituições privadas sobre indivíduos jovens com deficiências de maior independência e consideradas mais leves. Destaca-se, neste caso, se considerado como PcD visual leve, o indivíduo com deficiência visual monocular, o qual ganhou o direito à vaga em 2009 a partir da Súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça (Garcia, 2014; Clemente, Shimono, 2010; Talleri, 2015).

Da mesma forma, no serviço público elencam-se essas justificativas supracitadas para reconhecer deficiências como mais eletivas a concorrer à vaga em concursos públicos. Há uma maioria de trabalhadores com PcD física, visual monocular e auditiva na atualidade, o que pode ser justificado também pela menor dependência social dos indivíduos com tais deficiências e maior frequência na sociedade. Acrescenta-se que houve um período de maior entrada de PcD auditiva uma vez que PcD auditiva unilateral tinha o direito à vaga até 2004 (Benevides, 2017, Brasil, 2016).

É interessante esclarecer sobre a grande frequência de servidores PcD reabilitados no estudo, indivíduos os quais não entraram por concurso em decorrência dessa condição, mas foram realocados como ocupantes da vaga por terem se reabilitado ao trabalho após doença do trabalho ou acidente. Pouco encontrado em Autarquias e Fundações Públicas, os reabilitados estão nas empresas estatais estudadas. Quanto a esse público, houve diminuição de sua representação no mercado formal ao longo dos anos. Benevides (2017) expõe que em todo o país, a partir de 2008, houve exigência de que o reabilitado tenha sua condição atestada somente pela perícia do Instituto Nacional de Seguro Social e isto pode ter influenciado na diminuição deste quantitativo.

Nota-se redução da desigualdade na última década entre homens e mulheres no que se refere à participação no mercado de trabalho formal. Entre os fatores que favoreceram essa participação citam-se o aumento do nível de escolaridade das mulheres, a redução da taxa de fecundidade e a possibilidade de conciliação de duas atividades: a família e o trabalho (Brasil, 2016; Brasil, 2018). Entretanto, essa redução da desigualdade entre sexos no mercado de trabalho está em ritmo bem mais lento entre as PcD como os atuais dados nos mostram. O estudo apontou para uma menor participação das mulheres com e sem deficiência dentro da administração pública indireta. As mulheres PsD na Região Nordeste eram minoria representando 39,1% dos concursados PsD da administração pública indireta. Essa distância entre homens e mulheres aumenta quando observado somente o grupo das PcD, em que as mulheres PcD representavam somente 24,2% do total de PcD.

Sabe-se que as mulheres representam maioria entre as PcD no mundo, entretanto, dentro do mercado de trabalho formal sua representação é bem inferior à das PcD homens (OMS, 2012; Brasil, 2010). As mulheres PcD estão à margem da atividade ocupacional e apresentam dupla vulnerabilidade: a deficiência e o sexo. Juntas as duas condições diminuem potencialmente a entrada no mercado de trabalho formal (Europea, 2017). Isto é observado na Europa, por exemplo, onde as mulheres PcD representam 54% das pessoas com deficiência e têm as menores chances de estarem empregadas em relação aos homens PcD e mulheres sem deficiência (Boman et al., 2015).

Em 2015 no Brasil, notou-se esse mesmo panorama, visto que as mulheres PcD representavam 35,8% do total de empregos formais (Brasil, 2018), embora, a partir do Censo de 2010, as mulheres PcD em idade ativa (15 a 64 anos) representassem 56,6%, ou seja, maioria entre as PcD em idade ativa (Brasil, 2010).

Há ainda questões adicionais como apontado por Pagaiame (2010). Em seus estudos com uma grande empresa responsável por concursos públicos no Brasil, observou-se que dos

73 concursos ocorridos nos anos de 2005 a 2007, totalizando 3.046.162 candidatos inscritos, 14.595 (0,5%) deles se declararam PcD. Entre os PcD, 37,8% dos inscritos eram mulheres PcD e o percentual de homens PcD era de 62,3%. Por outro lado, entre as pessoas sem deficiência, o sexo feminino representava 55,4% dos inscritos. A autora levantou, a partir de sua pesquisa, a hipótese de menor procura das mulheres PcD pelo concurso público quando comparada aos homens PcD e mulheres PsD e este fato pode ajudar a explicar a menor presença de servidores do sexo feminino dentro da administração pública.

Quanto à questão etária, o presente estudo identificou que a maioria dos servidores PcD e PsD na administração pública indireta possuem faixas etárias similares, de 30 a 64 anos e que as PsD têm 2.4 p.p. a mais de representação de servidores na faixa etária inferior a 30 anos. O estudo de Thomasi et al. (2018) indicou que o Brasil apresenta menor contratação de PcD no mercado formal com faixa etária de 18 a 29 anos e esses valores se mantêm baixos desde 2000. Em ratificação, na Europa são observados que as PcD mais jovens (20 a 29 anos) apresentam uma menor probabilidade de estarem contratados assim como os mais idosos (60 a 64 anos) em relação as PsD (Boman et al., 2015).

Ao analisar os dados sociais das PcD inscritas em concursos públicos, há uma maior presença de candidatos PcD na fase adulta acima de 25 anos e uma tendência dos candidatos PcD a procurarem concursos públicos com mais idade do que os indivíduos PsD (Pagaiame, 2016). Dentre as possíveis justificativas, uma delas pode estar associada ao atraso escolar em idade da PcD. Esta sugestão é reiterada pelo estudo de França e Rios-Neto (2012), os quais afirmaram encontrar um atraso escolar em idade de 61,1% entre os grupos de PcD e este valor é superior à taxa de atraso encontrada entre PsD a qual é de 39,0%.

Os servidores da administração pública indireta reúnem-se em dois tipos de vínculos, celetista e estatutário, os quais possuem um máximo de horas contratuais de 44 horas semanais e 40 horas semanais, respectivamente. Espera-se assim que a média de quantidade

de horas contratadas semanal de servidores celetistas seja superior à de estatutários, mas considerando a condição de deficiência, espera-se que os dois grupos tenham características similares. Todavia, o que se observou foi que, independente do vínculo e do estado, PcD têm a média de carga horária semanal superior que PsD.

Estudos mostram que quanto maior a escolaridade, maiores são as chances de a PcD estar inserida no mercado formal de trabalho, independente do tipo de deficiência ou gênero (Thomasi et al., 2018; Europea, 2018). A escolaridade dos servidores PsD e PcD da administração pública está majoritariamente acima do ensino fundamental completo. A escolaridade inclusive vem aumentando com o tempo, uma vez que em 2000 a escolaridade das PcD no mercado formal como um todo era menor (Neri, Costilla e Carvalho, 2010).

Em relação à média de tempo de emprego, os servidores PsD apresentaram média superior em relação às PcD. Essa diferença era esperada uma vez que a efetivação da entrada da PcD tem aproximadamente 20 anos, datada a partir da regulamentação da “Lei de Cotas”, ou seja, o Decreto n° 3298/99. Destaca-se que a média de tempo de emprego dos servidores PcD e PsD é alta. O tempo de emprego no setor público já foi descrito anteriormente por Braga, Firpo e Gonzaga (2009) que, ao comparar servidores públicos em geral em relação a trabalhadores do setor privado, notou uma diferença de 4,7 anos ou 83,9% a mais de tempo de experiência.

Quanto aos setores de maior atividade no mercado formal para PcD, Thomasi et al. (2018) observaram que de 2000 a 2010, em relação ao setor de atividade, houve um aumento na entrada da PcD em todas as áreas, sendo os maiores índices encontrados nos setores de serviços e no setor público. O presente estudo contempla somente o setor público indireto, o que impossibilita analisar a diversidade de ocupações presentes no mercado formal como um todo. Nesse escopo, as ocupações com maior frequência de trabalhadores PcD no Nordeste foram ligadas às áreas administrativas, profissionais das ciências e artes e técnicos de nível

médio. Ademais, estas três áreas de ocupação foram as mais frequentes também para PsD. Um destaque se dá para a baixa representação de PcD como membros superiores em organizações, o que indica a necessidade de uma maior investigação devido à ausência de estudos tratando desse grupo no país.

Os resultados apontam para uma diferença nas remunerações entre trabalhadores com e sem deficiência. Em geral, os servidores PcD possuem salário-hora e remuneração média mais baixos que os servidores PsD considerando a média ou mediana. Essa condição pode ser uma condição exclusiva do setor público, pois, ao avaliar os dados da RAIS em 2010, Garcia (2014) apontou que os rendimentos absolutos das PcD eram superiores às PsD, o que foi ratificado por Neri, Costilla e Carvalho (2010) ao analisar o mercado de trabalho formal em 2000, e por Clemente e Shimono (2015) para o mercado formal em 2013. Convém destacar que o público do presente estudo está centrado na administração pública indireta onde há baixa influência de contratações temporárias e avulsos que apresentam remunerações inferiores e são exercidas, em geral, por PsD.

No serviço público de forma ampla três variáveis regulam significativamente a remuneração: a escolaridade, o tempo de emprego e o cargo. Entende-se que a escolaridade e o tempo de emprego são variáveis cruciais no impulso dos salários no regime estatutário. Isto porque os Planos Próprios de Carreira de autarquias e fundações públicas consideram estas variáveis para as progressões de carreira, principalmente entre os trabalhadores que não recebem por subsídios. Para os servidores em vínculo celetista, presentes em empresas estatais, tempo de serviço ou experiência tem maior influência positiva nas remunerações do que a escolaridade (Macedo, 1985). Todavia, notou-se que servidores PcD, em ambos os vínculos com ensino superior e mais de nove anos de tempo de emprego, têm salários inferiores aos servidores PsD. A diferença salarial é bem evidente no vínculo celetista, ou seja, possivelmente dentro das empresas estatais.

Esta diferença salarial parece indicar que servidores PcD estejam exercendo cargos de mais baixa remuneração dentro da administração pública indireta e/ou estão tendo menor alcance as funções de chefias ou níveis em relação a PsD. Estes dados precisam ser investigados com maior profundidade para avaliar se está havendo discriminação das PcD no setor público, o que não pode ser tolerado.

Para a Região Nordeste, os servidores PcD têm uma média remuneratória em torno de 6,8 s.m. enquanto os servidores PsD têm um média de 7,8 s.m. Frise-se que ambas as médias são superiores às dos trabalhadores formais que é de 2,4 s.m. no mesmo ano (RAIS, 2017). Ainda que se observe uma diferença salarial entre PcD e PsD, o salário médio dos dois grupos de servidores públicos é superior à média do mercado formal na mesma área geográfica. Neste contexto, um estudo em 2007 apontou que empregados públicos em geral tiveram um aumento salarial ao longo das últimas décadas que proporcionou um hiato entre os setores (Vaz, Hoffmann, 2007). Possivelmente este hiato decorre da exigência de maior qualificação no ingresso na administração pública nos últimos anos, principalmente no vínculo estatutário e de um aumento real nas remunerações destinadas aos servidores em geral (Vaz, Hoffmann, 2007; Marconi, 2003). Assim o setor público passou a ter uma excelente conversão de escolaridade em renda, superior ao setor privado. Não obstante, essa relação se inverte à medida que o servidor atinge alto capital humano ou escolaridade, nesse momento, o setor privado parece oferecer melhores salários a indivíduos com altíssima escolaridade (Foguel et al. 2000; Braga, Firpo, Gonzaga, 2009).

Como diferenciais, o setor público oferece salários atraentes e a estabilidade (Braga, Firpo, Gonzaga, 2009). Estes são os principais motivos apontados para a corrida altamente competitiva em torno do emprego nesse setor (Albecht, Krawulski, 2011).

Vale destacar que a base de dados sobre o mercado de trabalho formal no Brasil estudada, RAIS, apresenta como vantagens seu caráter censitário e longitudinal, além de ser a

única no país a avaliar vínculos e estabelecimentos localmente. Sua limitação, entretanto, está relacionada à omissão de declarações e erros de preenchimento. Ressalta-se que estas bases podem apresentar menores graus de confiabilidade nos dados de setores públicos e para trabalhadores PcD, este último devido à entrada relativamente recente desta informação (Santos et al., 2018, Benevides, 2017, Brasil, 2014).

Dados relativos à deficiência no mundo inteiro representam um desafio em vista das metodologias usadas em cada país para dimensionar e quantificar a deficiência (Santos et al., 2018; Boman et al., 2015). Nesse sentido, esse estudo buscou contribuir com novas pesquisas sobre as PcD. Desse modo, embora os achados descritos aqui sejam de ordem pública relevante, precisam ser analisados com cautela e preferencialmente fazendo cruzamento com outros bancos de dados para confirmação ou retificação.

6 CONCLUSÕES

Aa proporção de servidores PcD empregados das PcD no serviço público indireto foi de 1,7%. Esta proporção é considerada baixa apesar de todos os esforços da sociedade e do Estado no sentido de regular e fiscalizar o cumprimento das cotas para PcD em concursos públicos no Brasil. Essa proporção é ainda mais alarmante quando observada as diferenças entre os tipos de deficiência e quando retirado o reabilitado.

A proporção de servidores PcD do sexo feminino está bem abaixo do esperado diante da população feminina PcD. Este fato é comum em outros países e indica a necessidade de avaliação específica para encontrar as causas e se atentar em políticas públicas efetivas voltadas para este grupo.

Há uma desigualdade salarial média entre os grupos. Mesmo após controlar as variáveis tempo de emprego, tipo de vínculo e escolaridade, os servidores PcD apresentaram

salários inferiores aos dos servidores PsD. Pode haver uma menor frequência de funções de confiança destinadas aos servidores PcD e isto precisa ser investigado.

Conflitos de interesse

Este artigo é parte da dissertação de mestrado da primeira autora. Não há conflitos de interesse dos autores para com o estudo.

REFERÊNCIAS

ALBECHT, Priscila A, KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço. *Caderno Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo, v.14, n.2, p.211-226, 2011.

BENEVIDES, Guirlanda M M C. *Mercado de Trabalho das Pessoas com deficiência e o impacto da Lei de Cotas*. Aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP. Dissertação (Mestrado em Economia), Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2017.

BOMAN, Tomas et al. Employment opportunities for persons with different types of disability. *Alter*, v.9, n2, p.116-129,2015.

BRAGA, Breno; FIRPO, S.; GOZANGA, G. Escolaridade e diferença de rendimento entre setor privado e setor público no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Brasília, v.39, n.3, p.431-464, 2009.

BRASIL, Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA). *Participação Feminina no Mercado de Trabalho*. Brasília: IPEA, 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.06.2014/CON1988.shtm>. Acesso em 10/01/2018

BRASIL. Lei n° 8112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 de dez de 1990. Seção 1. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em 12/07/2017.

BRASIL, Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF .25 de julho de 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 03/07/2017.

BRASIL. Decreto n° 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 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 República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>: Acesso em 10/06/2017.

BRASIL, Decreto n° 5296 de 2 de dezembro de 2004.Regulamenta as Leis n 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília,

DF. 3 de dezembro de 2004. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm > Acesso em 10/08/2017.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2010*. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 215p., 2010.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Cartilha do Censo 2010 sobre pessoas com deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD, 32p., 2012(A).

BRASIL, Lei nº 7853, 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 República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 de outubro de 1989. Seção I, Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm > Acesso em 15/06/2018.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Censo do Poder Judiciário: Vetores iniciais e dados estatísticas*. Brasília: CNJ, 213 p., 2014.

BRASIL, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. (DIEESE). *Anuário dos Trabalhadores 2016*. 12 ed. São Paulo: DIEESE, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 124/2012. Res. nº 158/2012. Bancário. Salário hora. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas> >. Acesso em : 15/01/2019.

CLEMENTE, Carlos A, SHIMONO, Sumiko O. *Trabalho de pessoas com deficiência e lei de Cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade de inclusão*. São Paulo: Edição dos autores, 2015. 136 p.

COTA, Frederico D P. *Os divisores do salário mensal*. Online. Revista TRTMG. 1-9, s/d. Disponível em : < <https://www.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos.htm> >. Acesso em 05/01/2019.

EUROPEA Instituto per la Ricerca Sociale (IRS): *Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities*. European Union: IRS, 2017. 156p.

FAISLON, Ivy C. *Trabalho Formal de pessoas com deficiência na Bahia: Análise dos cenários de 2007 a 2016*. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiente e Trabalho). Faculdade de Medicina, UFBA, Salvador, 2018.

FRANÇA, Thiago H; RIOS-NETO, Eduardo LG. A escolarização das pessoas com deficiência no Brasil: atendimento, atraso e progressão no ensino fundamental segundo o Censo de 2000. *R. Bras. Est. de Pop.* Rio de Janeiro, v.29, n 2, p.239-257, 2012.

FOGUEL, Miguel et al. The public-private wage gap in Brazil. *RBE*, Rio de Janeiro, v.54, n.4, 433-472, 2000.

GARCIA, Vinicius G, MAIA, Alexandre G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Rev. Bras de Est de Pop*, Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, 2014

GARCIA, Vinicius G. *Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo*. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2010.

GUGEL, Maria A. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiânia: Ed. da UCG, 2016. 357p.

KAYE, H Stephen. Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, p.115-128, 2009.

MARCONI, Nelson. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores públicos e privado ao longo da década de 1990. *Revista Serviço Público*. Brasília: v 54, n1, p. 9-45, 2003.

MEIRELLES, Hely L, BURLE FILHO, José E. *Direito Administrativo Brasileiro*. 42 ed. São Paulo: Malheiros, 2016. 968p.

NERI, Marcelo C; COSTILLA, Hesia G; CARVALHO, Alexandre. *Política de cotas e inclusão trabalhista da pessoa com deficiência*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2010. (Ensaio político n°462).

NERI, Marcelo C; SOARES, Wagner L. *Idade, Incapacidade e a Inflação o do Número de Pessoas com Deficiência*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 2010. (Ensaio político n°490).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. (OMS) *Relatório mundial sobre a deficiência* / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *A ONU e as pessoas com deficiência*. Disponível em <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/> >Acesso em 12/12/2017.

PAGAIME, Adriana. *Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas*. *Est. Aval. Educ.*, São Paulo, v. 21, n. 45, p. 127-144, jan./abr. 2010.

PAGAIME, Adriana. *Ações Afirmativas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um estudo sobre concursos públicos*. Dissertação (Mestrado em Distúrbio de Desenvolvimento), Mackenzie, São Paulo, 2016.

PASTORE, José. *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiências*. São Paulo, LTR. 2000, 245p.

RAIS, Ministério do Trabalho. *Dados sobre mercado de trabalho formal 2017*. Disponível em <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php> Acesso em 16/11/2018.

RAIS, Ministério do Trabalho. Dados sobre mercado de trabalho formal pessoa com deficiência 2016. Disponível em <
ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/arquivos/RAIS_Cotas_PcD/2016/> Acesso em 20/12/2018.

R Core Team R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria URL . Versão 3.4.3.

RIBEIRO, Aline P et al.. Cenário da Inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho: Revisão de literatura. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, Três Corações, v.12, n.2, p.268-276, 2018.

SANTOS, Cláudio H M et al.. O que pode dar errado quando se usam os Microdados da RAIS para análise do emprego público por ente federado? Um inventário dos problemas. Mercado de trabalho IPEA, 65, 2018 (Nota Técnica).

SILVA, Mariana S et al.. Perfil de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino: uso de tecnologia assistiva. *Rev. Ter Ocup.* São Paulo: v.27, n. 2, p.156-64, 2016.

TALLERI, Andrés V. *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*. Tesis (Douctorado em Administracion), Departament d'organització d'empreses, Universitat Catalunya, Barcelona, 2015.

THOMASI, Karine et al.. Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos Censos 2000 e 2010. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v 38, n. 4, p.832-852, 2018.

VAZ, Daniel V, HOFFMANN, Rodolfo. Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. *Economia e Sociedade*, São Paulo, v.16, n2, p.199-232, 2007.

WATSON, D, LAWLESS, M, MAÎTRE, B. *Employment Transitions Among People With Disabilities in Ireland: an Analysis of the Quarterly National Household Survey*. Dublin: Economic and Social Research Institute, 2017, 84p.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Notam-se poucos estudos quantitativos relacionados à pessoa com deficiência no Brasil. Os estudos existentes estão mais restritos à área das Ciências Sociais Aplicadas. Nota-se, adicionalmente, que o banco de dados RAIS ainda é pouco explorado mesmo diante de suas 46 variáveis relacionadas ao mercado de trabalho e ao indivíduo trabalhador.

A proporção de servidores PcD empregados no serviço público do Nordeste é baixa. Essa proporção é ainda mais baixa para as deficiências consideradas de maior dependência como a mental e múltipla. Observa-se uma menor proporção de servidores do sexo feminino o que levanta a necessidade de mais estudos para identificar as causas.

A média de remuneração no setor público indireto é superior ao existente no mercado de trabalho formal para ambos os grupos PcD e PsD. Todavia, ao avaliar somente o setor público, controlando pelo tipo de vínculo, o servidor PcD apresentou menor tempo médio de emprego, menor média e mediana de salário-hora e maior média de horas contratadas por semana, tanto entre o grupo de servidores celetistas quanto para o estatutário. Inclui-se a observação de que as remunerações médias dos servidores PcD foram inferiores às das PsD, mesmo controlando pelo tipo de vínculo, escolaridade e tempo de emprego. Essa situação precisa ser investigada para avaliar as causas com maior profundidade.

Quanto ao perfil de comparação entre os grupos de servidores PcD e PsD, somente se tem validade interna para alegar sobre o público estudado de servidores no Nordeste do país. As proporções entre grupos de PsD e PcD se apresentaram distintos quanto ao sexo, remuneração, quantidade de horas contratadas semanal e tempo de emprego. Em paralelo, a idade e a escolaridade se mostraram características sociais similares.

O estímulo à entrada no serviço público para a PcD perpassa políticas públicas voltadas para uma educação mais inclusiva, a acessibilidade na realização dos concursos e a abertura de mais vagas. Todavia, dentro do serviço público é necessário um acompanhamento a fim de que esse servidor possa se desenvolver plenamente enquanto trabalhador e que toda e qualquer discriminação de chefes e colegas seja mitigada.

Ressalta-se ainda a importância da fiscalização no cumprimento das cotas também nas instituições públicas. Para essa fiscalização, bases e microdados devem evoluir para oferecer a todos a informação de forma acessível e transparente.

REFERÊNCIAS

1. ALVES, M. A; SILVA, L. G G. A Crítica da Gestão da diversidade nas Organizações. **RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, p.20-29, 2004.
2. AYTAC, S et al. Flexible Working and Employment of People with Disabilities at Customs Brokerage Firms in Turkey: A Social Responsibility Project/ **Procedia - Social and Behavioral Sciences** v.65, n., p. 39 – 45, 2012.
3. BAMPI, L N S; GUILHEM, D; ALVES, E D. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. Ribeirão Preto: v.8, n. 4, p. 1-9, 2010.
4. BARBOSA, F. de H. B. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 31, n.89, p.51–60, 2017.
5. BENEVIDES, G. **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. 131 f. Dissertação (Mestrado)- Instituto de Economia, UNICAMP, 2017.
6. BRASIL. Decreto-Lei 200, 17 de fevereiro de 1967.Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Poder Executivo, 27 de fev. 1967.Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em 20/11/2017.
7. BRASIL. Lei nº6404/1976.15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Senado Federal:. 17 dez. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm>. Acesso em 10/12/2018.
8. BRASIL. Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.Alterar dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Senado Federal:11 abril 1987.
9. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7596.htm> Acesso em 11/01/2019.
10. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Senado Federal: 05 de out de 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.06.2014/CON1988.shtm>. Acesso em 10/12/2017.
11. BRASIL. Lei nº8112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

- Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Senado Federal, 12 de dez 1990. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em 12/07/2017.
12. BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 A. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 03/07/2017.
 13. BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991B. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Presidência da República, 23 maio 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 30/01/2018.
 14. BRASIL. Decreto nº 3298, 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 República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Presidência da República, 21 dez 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>: Acesso em 10/06/2017.
 15. BRASIL, Decreto nº 5296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Presidência da República, 3 dez 2004. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>
 16. BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 215p. 2010. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em 10/12/2017.
 17. BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Cartilha do Censo 2010 sobre pessoas com deficiência**. Brasília, 2012(A), 32p. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> Acesso em 30/11/2016.
 18. BRASIL. Decreto nº 8.373, 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília-DF, Presidência da República, 12 dez 2014. Disponível em :

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em 20/11/2017.
19. BRASIL. Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Senado Federal, 07 jul. 2015. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 09/06/2017.
 20. BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência Social. Nota técnica MTPS 88/2016A. Brasília, DF, Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais?nota>. Acesso em 20/03/2018
 21. BRASIL, Ministério do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais 2016: Análise dos principais resultados.2016 B Brasília, DF, Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho. Disponível em < <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>> Acesso em 10/03/2018.
 22. BRASIL. , Ministério do Trabalho. O que é RAIS? Brasília, DF, Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default> Acesso em 10/03/2018(a)
 23. BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília-DF, Presidência da República ,25 set 2018.Acesso em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Disponível em 20/01/2018.
 24. BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE Notas metodológicas:. Indicadores. Disponível em [:<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pme-met2.shtm>](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pme-met2.shtm) Acesso em 20/12/2018 C
 25. CACCIAMALI, M. C., TATEI, F. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.30, n.87,p. 103–122, 2016.
 26. CORSEUIL, C. H. ET AL. Análise do Mercado de Trabalho. **Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise**, Brasília, DF, v. 59, n.21, p. 1–23, 2018.
 27. CARVALHO-FREITAS, M N DE; MARQUES, A L. A Diversidade através da história : A inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **O&S**, Salvador v.14 , n.41, 2007.
 28. CLEMENTE, C A; SHIMONO, S O. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.316 p.

29. CONCLA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Conselho Nacional de Classificação. Disponível em : <https://concla.ibge.gov.br/> Acesso em 20/11/2017.
30. DE NEGRI et al.. Mercado Formal de Trabalho: Comparação entre os Microdados da RAIS e da PNAD. **IPEA**. Brasília, DF, 2001, 29p. (Texto para Discussão nº840).
31. DICHER, M, TREVISAM, E. A jornada histórica da pessoa com deficiência: Inclusão como direito à dignidade da pessoa humana. In: CONPEDI. (Org.). *Direito Internacional dos Direitos Humanos*. 1 ed. João Pessoa: CONPEDI, 2015, v. 1, p. 254-276. Disponível em <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b> , Acesso em 30/01/2018
32. DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Anuário dos Trabalhadores: 2016**. 12 ed.. São Paulo: DIEESE, 2017. 479 p.
33. DINIZ, D . **O que é deficiência?**. São Paulo: Brasiliense, 2007. 96 p.
34. DI PIETRO, M S Z. **Direito Administrativo**. 19º ed. São Paulo, Atlas, 2006, 674p.
35. E- SOCIAL Governo Federal. Disponível em :< <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em 20/04/2018.
36. FLEURY, M T L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de empresas**, São Paulo, v.40, n. 3, 2000.
37. 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 de População**, Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, 2014 A.
38. 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, 2014
39. GUGEL, M A. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, 89p.
40. GUGEL, M A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. da UCG, 2016. 357p.
41. HERMANN, I. Licitações públicas no Brasil: explorando o conceito de ineficiência por desenho. **Revista de Administração de empresas**, São Paulo, v. 34, n 2,p. 29–38, 1999.
42. IBGE. Sinopse do Censo demográfico 2010. Disponível em <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=4&uf=00>. Acesso em 2/04/2018.
43. KAYE, H S. Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v.19, p.115-128,2009.

44. KNOPLICK, G M. **Manual do Direito Administrativo**: Teoria, Doutrina e Jurisprudência. 9 ed. São Paulo, Método., 2015 ,716p.
45. LAMEIRAS, M. A. P, CARVALHO, S. S. **Mercado de Trabalho** . Carta de conjuntura n.36, p. 1–18. 2017.
46. LIMA, M. P. et al.. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. adm. Mackenzie**. São Paulo, v. 14, n.2, p.42-68, 2013.
47. MANDADO DE SEGURANÇA. Decisão MS25074NPP13. Análise 14/11/2007, FMN. CONCURSO PUBLICO. IGUALDADE. A regra é a participação de candidatos em igualdade de condições e direitos. Disponível em <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/755963/mandado-de-seguranca-ms-26310-df/inteiro-teor-100472138?ref=juris-tabs>> Acesso em 10/11/2018.
48. MARCONI, N. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. **Revista Serviço Público**, Brasília,v.54, n.1, p.9–45, 2003.
49. MEDEIROS, M; DINIZ, D. Envelhecimento e Deficiência. In : A Nova Maneira de se Entender a Deficiência e o Envelhecimento . Brasília, DF: **IPEA**. 2004, 24p (Texto para discussão 1040).
50. MEIRELLES, H L, BURLE FILHO, J E. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42 ed. São Paulo: Malheiros,2016. 968p.
51. MITRA, S., SAMBAMOORTHY, U, Government Programs to Promote Employment among Persons with Disabilities in India. **Indian Journal of Social Development**,v. 6,n 2, p. 195-213, 2006.
52. NERI, M., CAMARGO, J. M., REIS, M. Mercado De Trabalho nos Anos 90 : Fatos Estilizados e Interpretações, Brasília, DF: IPEA, 2000 (Texto Para Discussão N° 743)
53. NERI, M C; COSTILLA, H G; CARVALHO, A. Política de cotas e inclusão trabalhista da pessoa com deficiência. **FGV, EPGE**, Rio de Janeiro: 2010 .(Ensaios políticos n °462).
54. NERI, M C; SOARES, W L. Idade, Incapacidade e a Inflação o do Número de Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: **FGV, EPGE**. 2010. (Ensaios políticos n°490).
55. NOGUEIRA, RP; CARDOSO Jr, J C. Transformações da Ocupação no Setor Público Federal Brasileiro :tendências recentes e questões a futuro. **Boletim de Análise Político-Institucional**. Brasília, DF, n. 12 , 2017.
56. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS) . **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Tradução Amélia Leitão. Lisboa; 2004.238 p

57. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE.(OMS) **Relatório mundial sobre a deficiência** / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo : SEDPcD, 2012. 334 p.
58. OLIVER M. **The Politics of Disablement**. London: MacMillan; 1990.152p.
59. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). A ONU e as pessoas com deficiência. . Disponível em <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/> >Acesso em 12/12/2017.
60. PAGAIME, A. Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 21, n. 45, p. 127-144, 2010.
61. PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiências**. São Paulo, LTR., 2000, 245p.
62. PINTO, E et al.. **A Guerra de Todos contra Todos: A Crise Brasileira**. IPEA. MPOG 2017.(Texto para Discussão 006),
63. PORTUGAL. Assembleia da República. Lei nº 38/2004. 18 de Agosto de 2004.Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência **Diário da República de Portugal- I** . n. 194, p. 5232-5236.
64. R Core Team R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.(2019). Versão 3.5.1.
65. RODRIGUES, G, COUTINHO, KS L. Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. **Informática na educação: Teoria & Prática**. Porto Alegre, v. 18, n. 2, 2015.
66. SABOIA, J LM, TOLIPAN, R M L.A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Mercado Formal de Trabalho. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Brasília, DF, v.15, n 2:p.447-456,1985.
67. SCOTTI , C M; MANZANO, J R. Análisis de la brecha de ingresos entre las personas con y sin discapacidad en ocupaciones no calificadas. **Revista Latinoamericana de Población**. v. 9, n.16, 2015.
68. SILVA, A A B, LEITÃO, A S ; DIAS ,E R. O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Onde Estamos? **R. Opin. Jur.**, Fortaleza, v. 14, n. 18, p.13-43, 2016.
69. SILVA, V P, LIMA, M E O . Microdados RAIS e Estudo sobre o Mercado de trabalho no Brasil. **Políticas Públicas**, São Luís., v.22,n. 1,p., 2018.
70. THOMAS, D; ELY, R. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, v. 74, n. 5, 1996.

71. VAZ, D. V., HOFFMANN, R. Remuneração nos serviços no Brasil : o contraste entre funcionários públicos e privados 1. **Economia e Sociedade**, São Paulo, v.16, n.2,p. 199–232, 2007.
72. WALDVOGEL, B. C. Quantos acidentes do trabalho ocorrem no Brasil? Proposta de integração de registros administrativos. *In*: MINAYO, C et al.. **Saúde do Trabalhador na Sociedade Contemporânea**. Rio de Janeiro, Fiocruz, 2011. 540 p.
73. WATSON, D, LAWLESS, M, MAÎTRE, B. **Employment Transitions Among People With Disabilities in Ireland an Analysis of the Quarterly National Household Survey**. Ireland, Economic and Social Research Institute. 2017, 84p.
74. WHO. World Health Organization. The Global Burden of Disease .WHO, 2008. 160p.

ANEXO A

Tabela CONCLA IBGE 2009/2010

Tabela de Natureza Jurídica 2009

Versão de 24/05/2010 com a aplicação da Resolução Concla nº 1, de 14/05/2010, publicada no DOU nº 93, de 18/05/2010.

1. Administração Pública

- 101-5 - Órgão Público do Poder Executivo Federal
- 102-3 - Órgão Público do Poder Executivo Estadual ou do Distrito Federal
- 103-1 - Órgão Público do Poder Executivo Municipal
- 104-0 - Órgão Público do Poder Legislativo Federal
- 105-8 - Órgão Público do Poder Legislativo Estadual ou do Distrito Federal
- 106-6 - Órgão Público do Poder Legislativo Municipal
- 107-4 - Órgão Público do Poder Judiciário Federal
- 108-2 - Órgão Público do Poder Judiciário Estadual
- 110-4 - Autarquia Federal
- 111-2 - Autarquia Estadual ou do Distrito Federal
- 112-0 - Autarquia Municipal
- 113-9 - Fundação Federal
- 114-7 - Fundação Estadual ou do Distrito Federal
- 115-5 - Fundação Municipal
- 116-3 - Órgão Público Autônomo Federal
- 117-1 - Órgão Público Autônomo Estadual ou do Distrito Federal
- 118-0 - Órgão Público Autônomo Municipal

119-8 - Comissão Polinacional

120-1 - Fundo Público

121-0 - Associação Pública

2. Entidades Empresariais

201-1 - Empresa Pública

203-8 - Sociedade de Economia Mista

204-6 - Sociedade Anônima Aberta

205-4 - Sociedade Anônima Fechada

206-2 - Sociedade Empresária Limitada

207-0 - Sociedade Empresária em Nome Coletivo

208-9 - Sociedade Empresária em Comandita Simples

209-7 - Sociedade Empresária em Comandita por Ações

212-7 - Sociedade em Conta de Participação

213-5 - Empresário (Individual)

214-3 - Cooperativa

215-1 - Consórcio de Sociedades

216-0 - Grupo de Sociedades

217-8 - Estabelecimento, no Brasil, de Sociedade Estrangeira

219-4 - Estabelecimento, no Brasil, de Empresa Binacional Argentino-Brasileira

221-6 - Empresa Domiciliada no Exterior

222-4 - Clube/Fundo de Investimento

223-2 - Sociedade Simples Pura

224-0 - Sociedade Simples Limitada

225-9 - Sociedade Simples em Nome Coletivo

226-7 - Sociedade Simples em Comandita Simples

227-5 - Empresa Binacional

228-3 - Consórcio de Empregadores

229-1 - Consórcio Simples

3. Entidades sem Fins Lucrativos

303-4 - Serviço Notarial e Registral (Cartório)

306-9 - Fundação Privada

307-7 - Serviço Social Autônomo

308-5 - Condomínio Edifício

310-7 - Comissão de Conciliação Prévia

311-5 - Entidade de Mediação e Arbitragem

312-3 - Partido Político

313-1 Entidade Sindical

320-4 - Estabelecimento, no Brasil, de Fundação ou Associação Estrangeiras

321-2 - Fundação ou Associação Domiciliada no Exterior

322-0 - Organização Religiosa

323-9 - Comunidade Indígena

324-7 - Fundo Privado

399-9 - Associação Privada

4. Pessoas Físicas

401-4 - Empresa Individual Imobiliária

402-2 - Segurado Especial

408-1 - Contribuinte individual

409-0 - Candidato a Cargo Político Eletivo

411-1 - Leiloeiro

5. Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais

501-0 - Organização Internacional

502-9 - Representação Diplomática Estrangeira

503-7 - Outras Instituições Extraterritoriais



Manuscrito Aceito e em Avaliação

Código: 0497.2019

Título: SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA NO NORDESTE DO BRASIL

Resumo: A Constituição Federal de 1988 estabeleceu aberturas de vagas específicas as pessoas com deficiência (PcD) no setor público brasileiro. Entretanto, nota-se escassa literatura do acompanhamento e inserção desses indivíduos nesse setor. Propôs-se identificar o perfil demográfico e socioeconômico dos servidores PcD nos estados do Nordeste brasileiro e compará-lo com servidores sem deficiência para o ano de 2017. O estudo é transversal e com dados do Ministério da Economia. Calcularam-se frequências de servidores com e sem deficiência segundo sexo, tipo de deficiência, faixa etária, escolaridade, ocupação, tipo de vínculo, tempo de emprego; remuneração, salário-hora e carga horária semanal para cada estado. A proporção de servidores PcD esteve abaixo de 2% composta em maioria pelo sexo masculino, idade média de 44,2 anos (dp = 10,4 anos), escolaridade fundamental completo e vínculo celetista. Ao estratificar por tipo de vínculo e demais variáveis, notou-se que o servidor sem deficiência possui maior tempo de emprego, maior salário-hora, menor remuneração e menor carga horária semanal do que servidores PcD. Os resultados evidenciam a necessidade de políticas públicas para incluir as mulheres com deficiência no setor público e mais estudos para investigar em maior profundidade as causas para as menores remunerações percebidas no grupo de servidores PcD

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Setor público; Servidor público

Coautores:

Nome	Instituição	Titulação	Cargo/Função	Email
VERÔNICA MARIA CADENA LIMA	Universidade Federal da Bahia	Pos Doutorado	Professora de Magistério Superior	vmcadena@gmail.com

Arquivos Word:



primeira versão enviada