



Trabalho, Educação e Saúde

ISSN: 1678-1007

ISSN: 1981-7746

Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde
Joaquim Venâncio

Carvalho, Suzana Cardoso; Lima, Verônica Maria Cadena; Viola, Denise Nunes
Servidores com deficiência vinculados à administração pública indireta no nordeste do Brasil
Trabalho, Educação e Saúde, vol. 18, núm. 2, e0025893, 2020
Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio

DOI: 10.1590/1981-7746-sol00258

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406761157011>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto



Trabalho, Educação e Saúde

Servidores com deficiência vinculados à administração pública indireta no nordeste do Brasil

Disabled civil servants with ties to the indirect public administration in the northeast of Brazil

Servidores públicos con discapacidad vinculados a la administración pública indirecta en el noreste de Brasil

Suzana Cardoso Carvalho¹  Verônica Maria Cadena Lima²  Denise Nunes Viola² 

Resumo

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu vagas específicas às pessoas com deficiência no setor público brasileiro. O artigo teve por objetivo traçar o perfil demográfico e socioeconômico das pessoas com deficiência nos nove estados do Nordeste e compará-lo ao dos servidores sem deficiência, no ano de 2017. Estudo transversal com dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais sobre 312.194 servidores. Calcularam-se as frequências de servidores com e sem deficiência segundo sexo, tipo de deficiência, faixa etária, escolaridade, ocupação, tipo de vínculo, tempo de emprego, remuneração e carga horária semanal. O percentual de pessoas com deficiência esteve abaixo de 2%, idade média 44,2 anos (DP 10,4), predomínio do sexo masculino, escolaridade fundamental completo e vínculo celetista. Ao estratificar por tipo de vínculo e demais variáveis, o servidor sem deficiência possui maior tempo de emprego, maior salário-hora, maior remuneração e menor carga horária semanal do que servidores com deficiência. A menor presença feminina entre as pessoas com deficiência no setor público e as menores remunerações percebidas no grupo de servidores com deficiência podem nortear, dentro desses espaços, a necessidade de mais políticas de inclusão e isonomia e de estudos nessa linha de investigação.

Palavras-chave pessoa com deficiência; setor público; servidor público.

ARTIGO

DOI: 10.1590/1981-7746-sol00258

¹ Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Medicina, Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiente e Trabalho, Salvador, Brasil.
carvalho.fisio@yahoo.com.br

² Universidade Federal da Bahia, Instituto de Matemática e Estatística, Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiente e Trabalho, Salvador, Brasil.
cadena@ufba.br
viola@ufba.br



Abstract

The 1988 Brazilian Federal Constitution established specific posts for disabled people in the public sector. The present article had the goal of describing the demographic and socioeconomic profile of disabled persons in the nine states of the Northeastern region of Brazil and compare it to that of the civil servants without disabilities in 2017. It is a cross-sectional study with secondary data from the Annual List of Social Data about 312,194 civil servants. We calculated the frequencies of the civil servants with and without disabilities according to gender, type of disability, age group, level of schooling, occupation, type of employment bond, time on the job, wage, and weekly working hours. The percentage of people with disabilities was below 2%, and the sample had a mean age of 44.2 years (standard deviation: 10.4), a higher prevalence of the male gender, basic level of schooling, and their jobs were tied to the Brazilian Consolidated Labor Legislation. By stratifying by type of employment bond and other variables, the civil servant without disability has a longer time on the job, higher hourly wages, higher wages, and lower weekly working hours than the disabled civil servants. The lower presence of women among the persons with disabilities in the public sector, as well as the lower wages verified among the group of disabled civil servants may guide, within those spaces, the need for more policies of inclusion and isonomy, as well as for more studies following this line of investigation.

Keywords disabled person; public sector; civil servant.

Resumen

La Constitución Federal Brasileña de 1988 estableció plazas específicas para las personas con discapacidad en el sector público. El artículo tiene el objetivo de describir el perfil demográfico y socioeconómico de las personas con discapacidad en los nueve estados de la región Noreste de Brasil y compararlo con el de los servidores sin discapacidad en el año 2017. Se trata de un estudio transversal con datos secundarios de la Relación Anual de Informaciones Sociales sobre 312.194 servidores. Calculamos las frecuencias de servidores con y sin discapacidad según el género, el tipo de discapacidad, la franja etaria, la escolaridad, la ocupación, el tipo de vínculo, el tiempo en el trabajo, la remuneración y las horas semanales de trabajo. El porcentaje de personas con discapacidad estuvo abajo del 2%, y la muestra tenía edad media de 44,2 años (desviación estándar: 10,4), predominio del género masculino, escolaridad básica completa, y vínculo con la Consolidación de Leyes Laborales. Al estratificar por tipo de vínculo y por otras variables, el servidor sin discapacidad tiene más tempo en el trabajo, sueldo horario más alto, remuneración más alta, y menos horas de trabajo semanales que los servidores con discapacidad. La menor presencia femenina entre las personas con discapacidad en el sector público y las remuneraciones más bajas verificadas en el grupo de servidores con discapacidad pueden nortear, en esos espacios, la necesidad de más políticas de inclusión e isonomía, y de estudios en esa línea de investigación.

Palabras clave persona con discapacidad; sector público; servidor público.

Introdução

No Brasil, a Constituição Federal foi a base para a inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, tanto privado quanto 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. Os artigos n. 24 e n. 37 versam sobre a proteção ao trabalhador com deficiência e sobre a obrigação de reserva de vagas em concursos à PcD no setor público (Brasil, 1988).

A lei n. 7.853/89 regulamentou as políticas públicas de integração da PcD (Brasil, 1989) e as leis n. 8.112, de 1990 (Brasil, 1990), e n. 8.213, de 1991 (Brasil, 1991), estabeleceram o percentual de reservas de vagas à PcD para entidades públicas e privadas. Para as empresas privadas, a reserva é de 2% a 5%, a depender do número de funcionários; quanto às entidades públicas, geralmente é aplicado o percentual de 5% sobre o número total de vagas para concurso. Conforme salientam Vasconcelos (2016) e Gugel (2016), há um entendimento jurídico irresoluto de que a obrigação de cumprimento da cota para PcD nas empresas públicas, fundações públicas de direito privado e sociedade de economia mista fosse equivalente à da empresa privada. Nesse sentido, a porcentagem real deveria ser sobre o quadro de funcionários públicos e não sobre as vagas disponíveis para concurso.

Efetivamente, dois decretos regularam a questão da reserva de vagas para PcD; o decreto n. 3.298/99 estipulou os critérios e as orientações na contratação e fiscalização das vagas para PcD e o decreto federal n. 5.296/2004 precisou os complexos critérios para definição da PcD apta às cotas (Brasil, 1990; Brasil, 1999; Brasil, 2004).

Entretanto, a legislação e a fiscalização do Estado, principalmente por meio do Ministério Público do Trabalho, não foram capazes de efetivar amplamente a entrada de PcD no mercado de trabalho formal como se esperava (Gugel, 2016; Vasconcelos, 2016; Neri, Costilla e Carvalho, 2010; Benevides, 2017). A análise dos dados do Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que as PcD, principalmente as de graus mais severos, apresentaram índices de desocupação bem superiores ao restante da população (Garcia e 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 esse grupo ocupou menos de 1% dos empregos formais gerais em 2015 e 2016, sendo este número próximo ao percentual de servidores PcD na administração pública direta e indireta (Brasil, 2017; Brasil, 2016; Gugel, 2016).

Em um panorama mais global, países como a Irlanda, Estados Unidos e Índia também vivenciam desigualdades na comparação entre o percentual de pessoas sem deficiência (PsD) empregadas e PcD empregadas. Essa desigualdade também é verificada entre as PcD empregadas, conforme o tipo de deficiência apresentada (Organização Mundial da Saúde – OMS, 2012). A dependência da assistência social estatal das PcD nesses países é consequência da grande dificuldade para se empregarem (Watson, Lawless e Maitre, 2017). Paralelo a políticas de inclusão, esses países financiam estudos sobre mercado de trabalho da PcD com o intuito de acompanhar esse público e avaliar o impacto das leis no combate à discriminação, a desigualdades e os gastos estatais advindos de sua implementação (Watson, Lawless e Maitre, 2017; Kaye, 2009).

Apesar da magnitude da questão, existem muitas lacunas de informação sobre as questões relativas à deficiência no mundo (OMS, 2012; Organização das Nações Unidas – ONU, 2017) e ao acompanhamento desse grupo (Brasil, 2012; Pastore, 2000; Neri, Costilla e Carvalho, 2010; Gugel, 2016). No Brasil, raros estudos contemplaram o tema PcD de forma mais panorâmica e quantitativa, a exemplo do trabalho editado pela Fundação Getúlio Vargas com dados de 2000 (Neri, 2003). Além disso, observam-se poucas pesquisas sobre a participação desse grupo no mercado formal do setor público brasileiro e em regiões vulneráveis economicamente, como o Nordeste do Brasil (Gugel, 2016; Ribeiro et al., 2014; Silva e Lima, 2018). A ausência de avaliações e de análises sobre esta população pode impedir a execução de políticas públicas efetivas e, assim, perpetuar a discriminação e desigualdades no país (OMS, 2012; ONU, 2017).

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo contribuir com a discussão, de modo a identificar e comparar os aspectos demográficos e socioeconômicos de servidores com e sem deficiência, empregados na administração pública indireta nos estados da Região Nordeste do país no ano de 2017.

Métodos

Trata-se de um estudo¹ transversal e descritivo realizado com os dados secundários da base de dados RAIS, para o ano de 2017. A RAIS, criada pelo decreto-lei n. 76.900/1975, é uma base de dados com caráter censitário e administrativo. Ela tem âmbito nacional e anual e é composta pelas declarações obrigatórias de todos os estabelecimentos formais do setor público e privado. Até o ano de 2018, a responsável pela manutenção da RAIS era a Coordenação de Estatística do Ministério do Trabalho e Emprego e Previdência do Brasil. A partir de 2019, com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, a RAIS, por meio de sua coordenação, passou a ser de responsabilidade do Ministério da Economia (Brasil, 2019). 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 todos os servidores ativos da administração pública indireta dos nove estados que compõem a região Nordeste (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe) em 2017 e que possuíam vínculo ativo em 31 de dezembro de 2017. Nesta data, existiam 312.194 servidores estatutários e celetistas da administração pública indireta. No presente estudo, foi utilizado o termo 'servidor público' no sentido amplo, agregando todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública indireta nas esferas federal, estadual e municipal e nos vínculos tanto do regime jurídico estatutário quanto celetista (Meirelles e Burle Filho, 2016).

Os servidores estudados eram vinculados ao regime estatutário ou celetista da administração pública indireta no Nordeste. O regime estatutário é a modalidade regulada por leis de regime próprio nas esferas municipal, estadual ou federal, mais comum em autarquias e fundações. O regime celetista é pautado no decreto-lei n. 5.452/1943, que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo este mais comum em empresas estatais e sociedades de economia mista. 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.

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. Também foram avaliadas as variáveis ocupacionais: quantidade de horas contratadas, remuneração (bruta e em salários mínimos), tempo de emprego (em anos), ocupação, classificada em dez grandes grupos, conforme a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO/1992) 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 IBGE e em artigos técnicos da Fundação Getúlio Vargas, a fim de melhores comparações e análises.

Inicialmente, foi calculado o percentual de servidores PcD empregados da administração indireta por estado. Para isso, o total de servidores PcD foi dividido pelo número total de servidores, respeitando a mesma natureza jurídica, estado e período e, por fim, multiplicou-se esse número por cem. Com o intuito da visualização espacial do percentual 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 a demonstração do padrão espacial, construiu-se um mapa de área de cor azul com variação de tonalidades, observando que quanto mais escuro, menor é o percentual de servidores PcD empregados e quanto mais claro, mais alto é este percentual.

Foram calculadas as frequências, absoluta e relativa, para a variável tipo de deficiência por estado. Em seguida, para traçar um perfil mais preciso 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.

Em todos os cálculos relativos à remuneração, foram excluídos os indivíduos com remuneração zero, uma vez que esses dados poderiam distorcer negativamente a média. Em seguida, para as avaliações de remuneração dos trabalhadores, usou-se o cálculo salário-hora para efeito de comparação entre grupos, tendo como base a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo n. 64 (Brasil, 1943; Cota, 2019). No cálculo, dividiu-se a remuneração nominal dos servidores (excluído os servidores com remunerações zeradas) pela quantidade de horas contratada na semana multiplicada por cinco, obtendo-se o quociente igual ao salário-hora. (Brasil, 2019; Cota, 2019).

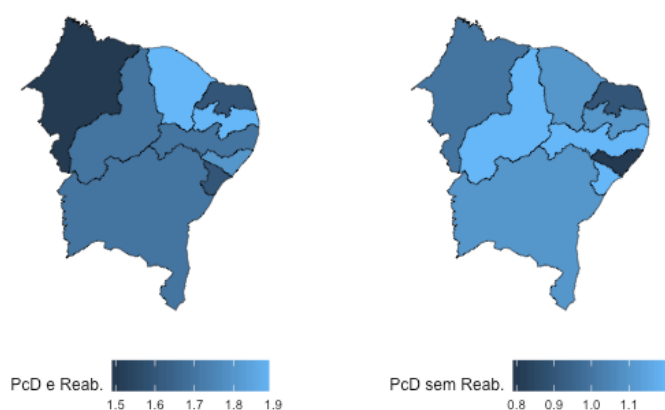
Para avaliar as variáveis tempo de emprego, remuneração em salário-hora e quantidade de horas semanais contratadas, foram calculadas médias e os desvios-padrão por tipo de vínculo e por indicador de deficiência por estado. Para a variável remuneração em salário-hora também foi calculada a mediana, uma medida mais robusta à presença de valores extremos nos dados. Por fim, a variável remuneração em salários mínimos foi estratificada segundo o indicador de deficiência, tipo de vínculo, escolaridade e tempo de emprego.

Resultados

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

O percentual de servidores PcD empregados entre os nove estados esteve abaixo de 2% (entre 1,5% e 1,9%). O menor percentual de servidores PcD empregados foi encontrado no Maranhão, com 1,5%; o maior, no Ceará, com 1,9% (Figura 1). No grupo de pessoas com deficiência, observa-se uma grande participação da pessoa reabilitada. Ao excluí-la do grupo de PcD, há uma diminuição de, pelo menos, 25% no percentual de servidores PcD empregados nos estados. O percentual do grupo PcD, incluindo o reabilitado, é de 1,7% (DP 0,11) e, ao excluí-lo, o percentual passa a ser 1,1% (DP 0,12).

Figura 1 - Percentual de servidores com deficiência empregados, com e sem a pessoa reabilitada, na administração pública indireta da região Nordeste, Brasil, 2017



Fonte: Elaborado pelas autoras com dados da RAIS/2017.

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. Em seguida, há o 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%), seguido pelo estado de Pernambuco, com 1.109 (21%) dos servidores PcD (Tabela 1). Ambos os estados são os mais populosos da região, com 26,8% e 16,5%, respectivamente, do total de habitantes em 2017. No último Censo, em 2010, os dois estados possuíam, conjuntamente, 38,7% da população nordestina com deficiência (Brasil, 2010; Brasil, 2012).

Tabela 1 - Servidores na administração pública indireta segundo tipo 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

>>

Tipo de Deficiência		AL	BA	CE	MA	PB	PE	PI	RN	SE	NE
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	0,8	0,4	0	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: Elaborada pelas autoras com dados da RAIS/2017.

Nota: AL: Alagoas, BA: Bahia, CE: Ceará, MA: Maranhão, PB: Paraíba, PE: Pernambuco, PI: Piauí, RN: Rio Grande do Norte, SE: Sergipe, NE: Nordeste.

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%. Comparando-se com servidores PsD, também houve a predominância do sexo masculino (60,9%), e a maior representação masculina foi no Piauí, com 66,3% e a menor, 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, com 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 ou superior incompleto (56,2%) e o estado com maior percentual PsD pós-graduados foi a Bahia (Tabela 2).

As categorias ocupacionais mais presentes 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% (Pernambuco) e técnico de nível médio com percentuais entre 5,5% (Rio Grande do Norte) e 11,5% (Sergipe), conforme indicado na Tabela 2. Os servidores PsD estão mais representados nas categorias de serviço administrativo com valores entre 33,2% (Paraíba) 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 Nordeste 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%); 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).

Tabela 2 - Servidores na administração pública indireta segundo presença/ausência de deficiência (PcD e PsD) e características demográficas, sociais e econômicas nos estados da região Nordeste, 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

>>

Tabela 2 - Servidores na administração pública indireta segundo presença/ausência de deficiência (PcD e PsD) e características demográficas, sociais e econômicas nos estados da região Nordeste, Brasil, 2017 (continuação)

		AL		BA		CE		MA		PB		PE		PI		RN		SE		NE	
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 completo	n	9	516	41	3826	20	1502	3	764	10	1375	15	2586	6	650	8	1183	5	343	117	12745
	%	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
Pós-Graduação	n	2	440	21	2947	2	979	3	322	3	1165	12	1752	0	256	0	780	1	148	44	8789
	%	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
Ocupação																					
Forças armadas	n	0	1	0	3	0	1	0	1	0	4	0	2	0	1	0	1	0	0	0	14
	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Membros superiores de organizações	n	0	749	12	2007	11	7144	7	956	14	985	15	2519	2	303	58	1449	0	544	119	1665
	%	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
Profissionais ciências e artes	n	13	3363	164	21587	74	8813	35	7351	70	9989	200	18640	24	4961	29	9082	38	4726	647	88512
	%	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
Técnico Médio	n	30	1155	107	11198	44	4296	25	2862	43	4642	88	6011	18	1349	23	3095	31	2608	409	37216
	%	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
Serviço administrativo	n	183	4956	853	25740	594	15012	303	10954	366	10150	712	27758	205	6571	268	10302	187	6100	3671	117543
	%	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

>>

Tabela 2 - Servidores na administração pública indireta segundo presença/ausência de deficiência (PcD e PsD) e características demográficas, sociais e econômicas nos estados da região Nordeste, Brasil, 2017 (continuação)

		AL		BA		CE		MA		PB		PE		PI		RN		SE		NE	
Serviço e comércio	n	7	899	21	4891	21	2528	10	1792	33	2090	27	4920	4	777	8	641	9	1002	140	19540
	%	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
Trabalhador agropecuário	n	22	1743	0	190	1	67	1	9	1	133	13	312	2	93	0	88	0	132	40	2767
	%	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
Trab. prod. de bens têxtil, artesão	n	7	880	21	1844	5	785	10	1862	39	1407	14	1495	1	392	2	530	2	563	101	9758
	%	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
Trab. prod. bens e serviços petrolífera	n	2	341	17	2446	2	529	6	875	14	1028	28	2449	4	141	29	1756	2	1312	104	10877
	%	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																					
Celetistas	n	239	7231	890	30834	554	17165	332	14902	419	9588	795	28042	232	8060	335	11159	201	9755	3997	13676
	%	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
Estatutário	n	26	6554	310	38097	196	20802	62	11501	167	20274	302	33302	33	7085	87	15311	65	7065	1248	15991
	%	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
Outros	n	1	482	4	1903	4	1358	5	428	0	815	12	3506	1	523	1	715	3	461	31	10191
	%	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 pelas autoras com dados da RAIS/2017. Nota: PcD: pessoa com deficiência; PsD: pessoa sem deficiência; AL: Alagoas, BA: Bahia, CE: Ceará, MA: Maranhão, PB: Paraíba, PE: Pernambuco, PI: Piauí, RN: Rio Grande do Norte, SE: Sergipe, NE: Nordeste.

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 estratificado 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 12,9 anos) é maior que a PcD considerando o mesmo vínculo (média 10,2 anos, DP 9,4 anos). Diferença semelhante é encontrada no vínculo celetista, no qual 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), conforme mostrado na 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). Por outro lado, 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), conforme mostra a Tabela 3.

A média semanal de quantidade de horas contratada dos trabalhadores PcD no Nordeste 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 2,6 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 de horas contratada 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).

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	Variáveis	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
Estatutário	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																					
Celetista	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
	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
Estatutário	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
	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
Estatutário	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 pelas autoras com dados da RAIS/2017.

Nota: PcD: pessoa com deficiência; PsD: pessoa sem deficiência; AL: Alagoas, BA: Bahia, CE: Ceará, MA: Maranhão, PB: Paraíba, PE: Pernambuco, PI: Piauí, RN: Rio Grande do Norte, SE: Sergipe, NE: Nordeste.

Na Tabela 4, observa-se, em geral, um aumento nas remunerações, em salários mínimos (s.m.), 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 tiveram 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 receberam em torno de 20,3 s.m. (DP 11,0 s.m.). Ademais, no vínculo estatutário, os servidores PcD com ensino superior em início da carreira receberam 5,9 s.m. (DP 3,3 s.m.), enquanto os indivíduos PsD de mesmo vínculo e escolaridade receberam, em média, 8,4 s.m. (DP 3,1 s.m.). Servidores PcD estatutários com ensino superior e com 9 anos ou mais receberam 12,4 s.m. (DP 6,5 s.m.), enquanto servidores PsD de mesmas características receberam 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, é inferior à remuneração do servidor PsD, observando que as maiores discrepâncias são observadas no vínculo celetista.

Tabela 4 - Remuneração média e desvio-padrão, em salários mínimos, dos servidores estratificado por vínculo, escolaridade e tempo de emprego. Região Nordeste, Brasil, 2017

		Até o Ensino Médio				Ensino Superior			
		Tempo de Emprego							
Vínculo		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
Remuneração média (desvio-padrão)									
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 pelas autoras a partir dos dados da RAIS/2017. Nota: PcD: pessoa com deficiência; PsD: pessoa sem deficiência.

O perfil da maioria dos servidores PcD pode ser caracterizado como predominantemente do sexo masculino (75,8%), com deficiência física (41,4%), escolaridade igual ou maior ao 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). O vínculo é, majoritariamente, celetista (75,8%), com tempo médio de emprego de 8,3 anos (DP 9,0 anos). Estratificando-se em vínculos celetista e estatutário, o servidor PcD possui tempo médio de emprego 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 também é caracterizado como sendo, em sua maioria, 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). Estratificando por tipo de vínculo, celetista e estatutário, respectivamente, o servidor PsD possui tempo de emprego médio de 13,3 e 15,5 anos (DP 12,4 anos, DP 12,9 anos, respectivamente), 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).

Discussão

O percentual de PcD empregadas no setor de administração pública indireta no Nordeste em 2017 foi de 1,7%, com inclusão da pessoa reabilitada e de 1,1%, excluindo a pessoa reabilitada. De modo geral, o valor é considerado baixo, uma vez 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% (Garcia e Maia, 2014). Apesar disso, este valor é superior ao percentual de servidores PcD empregados no mercado formal brasileiro, visto que, em 2016, era de 0,91% (Brasil, 2016). A Bahia apresentou um percentual para o setor público de 1,7% em 2017, ocupando a quinta posição entre os estados do Nordeste e empatando com o Piauí. De 2007 a 2016, o percentual 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, o referido percentual de servidores PcD empregados na administração pública indireta é inferior ao valor observado 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 (Benevides, 2017; Clemente e Shimono, 2015; Garcia, 2010). Possivelmente, os dados da RAIS coletados antes de 2008 têm valores superestimados ou de baixa confiabilidade quando comparados aos dos anos subsequentes.

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

Diante desse cenário de baixo percentual de servidores PcD, é compreensível a percepção de que ter uma deficiência é condição de maior restrição ao mercado de trabalho (OMS, 2012). Esta ideia foi ratificada pelos pesquisadores brasileiros Thomasi et al. (2018) e Garcia e Maia (2014); ao estudarem os censos demográficos de 2000 e 2010, os referidos autores avaliaram as condições de PcD com diferentes graus e tipos de deficiência e 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 encontradas neste estudo são similares às 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 foram de 1,7% em 2007 para 2,0% em 2015 (Benevides, 2017).

Considerando dados nacionais, Thomasi et al. (2018) observaram que diante da frequência total de PcD física na população total, proporcionalmente, esse grupo encontra-se menos empregado quando comparado a outros tipos de deficiências, o que difere do observado pelo presente 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, por parte das instituições privadas, para o preenchimento de vagas a PcD de indivíduos jovens com

deficiências de maior independência e consideradas mais leves. Cabe destacar que é considerado PcD visual leve o indivíduo com deficiência visual monocular. Esse tipo de deficiência ganhou o direito à vaga em 2009 a partir da Súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça (Garcia e Maia, 2014; Clemente e Shimono, 2015; Talleri, 2015).

Da mesma forma, no serviço público, elencam-se essas justificativas supracitadas para reconhecer algumas 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 dessas pessoas e pela sua 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).

É interessante um esclarecimento sobre a grande frequência de servidores PcD reabilitados revelada neste estudo. Estes servidores não realizaram concurso específico para vagas destinadas às PcD; são servidores que foram realocados como ocupantes da vaga após terem se reabilitado ao trabalho após doença ou acidente. Pouco frequentes 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, exigiu-se que o reabilitado tivesse sua condição atestada pela perícia do Instituto Nacional de Seguro Social, o que pode ter influenciado na diminuição deste quantitativo.

Nota-se redução de 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, 2018a). Entretanto, essa redução da desigualdade entre sexos no mercado de trabalho está em ritmo bem mais lento entre as PcD, como mostram os dados atuais.

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 se observa somente o grupo das PcD, no qual as mulheres PcD representavam apenas 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 reduzem 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 às 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, 2018a), embora, como indica o Censo de 2010, fossem maioria entre as PcD em idade ativa (15 a 64 anos), representando 56,6% do total (Brasil, 2010).

Há ainda questões adicionais como aquelas apontadas por Pagaiame (2010). A autora, ao analisar os concursos públicos ocorridos nos anos de 2005 a 2007 no Brasil, observou que, dos 73 concursos ocorridos, com o total de 3.046.162 candidatos inscritos, 14.595 (0,5%) deles se declararam PcD. Entre as PcD, 37,8% dos inscritos eram mulheres e 62,3% eram homens. Por outro lado, entre as pessoas sem deficiência, o sexo feminino representava 55,4% dos inscritos. A autora concluiu, portanto, que havia uma menor procura das mulheres PcD pelo concurso público quando comparada aos homens PcD e mulheres PsD.

Diferenças na escolaridade por sexo entre as PcD não foram notadas no Censo em 2010. Em geral, observa-se baixo nível de escolaridade entre as PcD. Enquanto 38,2% das PcD se autorreferem como analfabetas ou com baixa instrução, este percentual entre as PsD é de 61,1% (Brasil, 2010; Brasil,

2012). A baixa presença de mulheres PcD observada na administração pública pode estar, portanto, associada a uma procura por concursos públicos comparativamente menor que a dos homens, bem como por questões de padrão social; todavia, os resultados são incipientes para identificar as causas para os valores encontrados.

Quanto à questão etária, o presente estudo identificou que a maioria dos servidores PcD e PsD na administração pública indireta possui faixas etárias similares, de 30 a 64 anos, e que as PsD têm 2,4 pontos percentuais 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 que esses valores se mantêm baixos desde 2000. Em ratificação, na Europa, são observados que as PcD mais jovens (20 a 29 anos) apresentam menor probabilidade de estarem contratados, assim como os mais idosos (60 a 64 anos), em relação às 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 desses candidatos a procurarem concursos públicos com mais idade do que os indivíduos PsD (Pagaime, 2016). Dentre as possíveis justificativas, destaca-se o atraso escolar em idade da PcD. Esta sugestão é reiterada pelo estudo de França e Rios-Neto (2012), autores que afirmaram encontrar um atraso escolar em idade de 61,1% entre os grupos de PcD, sendo esse valor superior à taxa de atraso encontrada entre PsD, que 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. Contudo, ao considerar-se a condição de deficiência, espera-se que os dois grupos tenham características similares. O estudo observou, todavia, que independente do vínculo e do estado, as PcD têm a média de carga horária semanal superior à das 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; Europeia, 2018). A escolaridade dos servidores PsD e PcD da administração pública está majoritariamente acima do ensino fundamental completo. A escolaridade vem, inclusive, 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 à de PcD. Essa diferença era esperada, uma vez que a efetivação da entrada da PcD tem, aproximadamente, 20 anos, com a regulamentação da 'Lei de Cotas', instituída pelo decreto n. 3298/99 (Brasil, 1999). 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 compararem servidores públicos em geral aos trabalhadores do setor privado, notaram 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, 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, fato que aponta para a necessidade de mais investigações.

Os resultados indicam uma diferença entre as remunerações de trabalhadores com e sem deficiência. Em geral, os servidores PcD possuem salário-hora e remuneração mais baixos que os servidores PsD, considerando a média ou mediana. Essa condição pode ser uma característica exclusiva do setor público,

pois, ao avaliar os dados da RAIS em 2010, Garcia e Maia (2014) apontaram que os rendimentos absolutos das PcD eram superiores aos das PsD. Esse dado foi ratificado por Neri, Costilla e Carvalho (2010) ao analisarem o mercado de trabalho formal em 2000 e por Clemente e Shimono (2015), quando avaliaram o mercado formal em 2013. Convém destacar que o público do presente estudo está centrado na administração pública indireta, área em que há baixa quantidade de contratações temporárias e de contratos avulsos. Estes contratos apresentam remunerações inferiores e suas funções 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 com 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 com ensino superior e mais de nove anos de tempo de emprego têm salários inferiores aos servidores PsD, em ambos os vínculos. A diferença salarial é bem evidente no vínculo celetista, ou seja, possivelmente, dentro das empresas estatais.

Esta diferença salarial parece indicar que servidores PcD estão exercendo cargos de menor remuneração dentro da administração pública indireta ou têm menos alcance às funções de chefias ou níveis em relação às PsD. Estes dados precisam ser investigados com maior profundidade para avaliar se há 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 média de 7,8 s.m. Destaca-se que ambas as médias são superiores às dos trabalhadores formais, que é de 2,4 s.m. no mesmo ano (Brasil, 2018b). 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 realizado em 2007 apontou que os empregados públicos em geral tiveram um aumento salarial ao longo das últimas décadas que proporcionou um hiato entre os setores (Vaz e 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 e 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 inverte-se 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 e Gonzaga, 2009).

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

Vale destacar que a base de dados sobre o mercado de trabalho formal no Brasil estudada, a 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 reduzidos graus de confiabilidade nos dados de setores públicos e para trabalhadores PcD, estes últimos devido à entrada relativamente recente desta informação (Santos et al., 2018; Benevides, 2017; Brasil, 2014).

Cabe indicar, ainda, que o percentual de PcD obtido pela RAIS para a administração pública indireta pode não ser composto somente por pessoas que entraram por concurso na vaga reservada para PcD, visto que o servidor sem deficiência pode vir a adquirir algum tipo de deficiência durante sua vida laborativa. Quando isto ocorre, este servidor passa a ser denominado como PcD pelo setor pericial

da instituição. Por outro lado, pode ocorrer que a PcD opte por não concorrer à vaga de PcD e, após aprovação em concurso, o setor pericial não identifique o indivíduo como PcD.

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

Conclusões

O percentual de servidores PcD empregados no serviço público indireto foi de 1,7%. Este valor é considerado baixo, 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. Esse percentual é ainda mais significativo quando observadas as diferenças entre os tipos de deficiência e quando se retira a PcD reabilitada dos cálculos.

O percentual 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 promover políticas públicas efetivas e inclusivas voltadas para este grupo.

Há desigualdade salarial média entre os grupos de pessoas com e sem deficiência. Estratificando pelas 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 é passível de uma investigação mais extensa.

Informações do Artigo

Nota

¹ Artigo baseado na dissertação de mestrado em Saúde, Ambiente e Trabalho de Suzana Cardoso Carvalho, intitulada *O Mercado de trabalho formal e público para as pessoas com deficiência e reabilitados no Nordeste do Brasil*, apresentada na Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2019.

Contribuição dos autores

Revisão de literatura: SCC

Processamento, análise e interpretação dos dados: SCC, VMCL, DNV

Redação: SCC, VMCL, DNV

Aprovação da versão final: SCC, VMCL

Financiamento

Não houve financiamento externo.

Conflitos de interesse

Não há.

Referências

- ALBECHT, Priscila A.; KRAWULSKI, Edite. 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, Guirlândia 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*. 2017. 131f. Dissertação (Mestrado em Economia)-Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2017.
- BOMAN, Tomas et al. Employment opportunities for persons with different types of disability. *Alter European Journal of Disability Research*, Issy-les-Moulineaux, v. 9, n. 2, p.116-129, 2015.
- BRAGA, Breno; FIRPO, Sergio; GOZANGA, Gustavo. 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. Conselho Nacional de Justiça. *Censo do Poder Judiciário: Vetores iniciais e dados estatísticas*. Brasília: CNJ, 2014. 213 p.
- BRASIL. Decreto n. 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*, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dezembro de 1999. Seção I. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=21/12/1999&totalArquivos=111>>. Acesso em: 10 jun. 2017.
- BRASIL. Decreto n. 5296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 10048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10098, 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. Seção I, p.5. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=03/12/2004&jornal=1&pagina=5&totalArquivos=192>>. Acesso em: 10 ago. 2017.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943., p.1 Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/DOU/1999/12/21/Secao-1>>. Acesso em: 05 jan. 2019.
- BRASIL. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. *Anuário dos Trabalhadores 2016*. 12. ed. São Paulo: DIEESE, 2017.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2010*. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. 215p.
- BRASIL. Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. *Participação feminina no mercado de trabalho*. Brasília: IPEA, 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, p. 23.935. Disponível em <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=12/12/1990&totalArquivos=90>> Acesso em: 12 jul. 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. Seção 1, p. 14.801 Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=25/07/1991&totalArquivos=124>>. Acesso em: 3 jul. 2017.

BRASIL. Lei n. 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, p.19.209. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/3642818/pg-1-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-25-10-1989>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O que é RAIS? Disponível em: < <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). 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 dez. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho. *Acesso Online*. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/acesso-online-as-bases-de-dados> >. Acesso em: 16 nov. 2018.

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

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

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 124/2012. Resolução n. 158/2012. Bancário. Salário hora. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>>. Acesso em: 15 jan. 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. *Revista TRTMG*, Minas Gerais, p. 1-9. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos.htm>>. Acesso em: 5 jan. 2019.

EUROPEA INSTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE. *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*. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiente e Trabalho)- Faculdade de Medicina, UFBA, Salvador, 2018.

FRANÇA, Thiago H.; RIOS-NETO, Eduardo L. G. A escolarização das pessoas com deficiência no Brasil: atendimento, atraso e progressão no ensino fundamental segundo o Censo de 2000. *Revista Brasileira de Estudos de População*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, p. 239-257, 2012.

FOGUEL, Miguel et al. The public-private wage gap in Brazil. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 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. *Revista Brasileira de Estudos de População (Rebep)*, 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*. 2010. 199 f. 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, Stephen H. Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Switzerland, v. 19, n. 2, p.115-128, 2009.

- MACEDO, Roberto. Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil. *Rev. Bras. Educ.*, Rio de Janeiro, v. 39, n. 4, p. 437-448, 1985.
- 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, n. 1, p. 9-45, 2003.
- MEIRELLES, Hely L.; BURLE FILHO, José E. *Direito administrativo brasileiro*. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016. 968p.
- NERI, Marcelo C. *Diversidade: retratos das pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003. 188p.
- 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. *Relatório mundial sobre a deficiência*. São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. A ONU e as pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 12 dez. 2017.
- PAGAIME, Adriana. Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas. *Estudos em Avaliação Educacional*, 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*. 2016. 202f. Dissertação (Mestrado em Distúrbio de Desenvolvimento) – Mackenzie, São Paulo, 2016.
- PASTORE, José. *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiências*. São Paulo: LTR, 2000. 245p.
- 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*, Betim, 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: Conjuntura e Análise*. Brasília, n.65, p.39-56, 2018.
- SILVA, Mariana S. et al. Perfil de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino: uso de tecnologia assistiva. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 156-164, 2016.
- SILVA, Valdene, P.; LIMA, Marcus E. O. Microdados RAIS e Estudos sobre mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Políticas Públicas*, São Luís, v. 22, n. 1, p. 523-544, 2018.
- TALLER, Andrés V. 2015. 115f. *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú*. Tese (Doutorado em Administração) – 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.
- VASCONCELOS, Fernando D. Muito além do concurso: Cotas para pessoas com deficiência no serviço público. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, v. 49, p. 205-218, 2016.

VAZ, Daniel V.; HOFFMANN, Rodolfo. Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. *Economia e Sociedade*, São Paulo, v.16, n. 2, p.199-232, 2007.

WATSON, Dorothy; LAWLESS, Martini; MAÎTRE, Bertrand. *Employment transitions among people with disabilities in Ireland: an analysis of the quarterly national household survey*. Dublin: Economic and Social Research Institute, 2017. 84p.